

Om att utsättas för kränkningar på jobbet

Här hittar du information dels om mobbing och dels om andra typer av kränkningar som är mer eller mindre vanligt förekommande i dagens arbetsliv.

Såväl män som kvinnor kan givetvis vara gärningsmän och/eller offer för olika typer av kränkningar. För att underlätta för dig som läsare undviks i den kommande texten mer könsneutrala formuleringar som exempelvis han/hon, hans/hennes och honom/henne. När det i texten står ordet "han" skall man hålla i minnet att det lika gärna kan röra sig om en "hon".

Mobbing eller annan kränkande behandling är allvarligt, eftersom det är ett tydligt tecken på att det existerar en dålig arbetsmiljö.

"Mobbing" står inte i lagen

Systematiserade kränkningar på jobbet ges ofta olika beteckningar, beroende på vad man menar ingår i begreppet. Ibland talar man om mobbing, men det tycks saknas en entydig definition av begreppet ifråga. Mobbingbegreppet är heller ingen juridisk term. Något brott som heter "mobbing" finns alltså inte. Detta innebär att det ibland kan bli komplicerat att utreda vilken typ av brott som ett visst handlade innebär. Naturligtvis innebär det inte att det är straffritt att kränka andra.

Varje handling måste sås bedömas var för sig. Att kränkningarna som förekommit varit systematiska brukar vägas in i hur allvarligt man ser på brotten ifråga. Vad som i dagligt tal ibland kallas mobbing kan vara frågan om tex misshandel eller ofredande.

Många lagar mot diskriminering

Den diskriminering som existerar på arbetsmarknaden regleras i flera olika lagar. Vilken lag som blir aktuell beror på varför man särbehandlats. (Det brott som i brottsbalken kallas för "olaga diskriminering" används inte på sådan diskriminering som sker inom arbetslivet.)

För att veta vilken lag du skall titta närmare på måste du avgöra av vilken anledning du (troligen) diskriminerats. Om du diskriminerats pga ...

- ... etnicitet (dvs pga ditt ursprung):

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

samt

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

- ... handikapp:

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

samt

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

- ... könstillhörighet:

Jämställdhetslagen (1991:433)

- ... sexuell läggning:

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
samt

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

För dig som studerar vid universitet eller högskola gäller:

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

samt

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

Vad gör jag om jag blir kränkt på min arbetsplats?

För det första bör du, gentemot de som kränkt dig, klargöra att du ogillar det beteende du utsatts för och att du känner dig kränkt. Om handlingen upprepas (eller en liknande händelse inträffar) är det svårare för den (dem) som kränkt dig att invända att han (de) inte förstod att du tog illa vid dig (att beteendet var ovälkommet).

För det andra bör du kontakta din arbetsgivare/chef. Förklara vad som hänt och hur du ser på det hela. Försök att öppna upp en dialog med honom. Kräv att bli lyssnad på och tagen på allvar. Peka på att problemet är ett arbetsmiljörelaterat problem och att arbetsmiljölagen ger dig rätt till en godtagbar arbetsmiljö. Om du är fackligt ansluten kan det vara en väg att ha kontakt med arbetsgivare/chef via denna.

För det tredje har du alltid rätt att polisanmäla det inträffade. En kränkning är en kränkning oavsett om den sker på öppen gata, i ditt hem eller på din arbetsplats. Din arbetsgivare kan inte förbjuda dig att polisanmäla om du tex blivit misshandlad på jobbet.

Tänk på att du aldrig måste kunna klassificera/bedöma vilket brott du utsatts för! Varken arbetsgivare, polis eller någon annan har rätt att kräva detta av dig. Du har bara att beskriva din upplevelse av den situation där du känt dig kränkt.

Vad säger lagen?

Nedan presenteras olika lagrum (paragrafer) vilka kan aktualiseras när en person utsätts för en eller flera kränkningar. Det är alltså inte säkert att de handlingar du ser beskrivna överensstämmer med just din definition av mobbing.

Det finns, som sagts tidigare, ingen speciell lag mot mobbing. Istället får man tillämpa

Brottsbalkens regler om brottsliga handlingar på de handlingar som mobbarna utsätter sitt offer för.

Om att anmäla kränkningar och samla in bevis för brott

Ett brott är givetvis ett brott – även om det ibland kan vara svårt (eller rent av omöjligt) att bevisa. För att någon skall kunna dömas för brottet krävs dock att det finns bevis. Det är polisens sak att utreda om det finns sådana bevis – och vilka bevisen för detta brott är. Detta gör polisen under sin s.k. förundersökning. För att polisen ska starta en förundersökning krävs att det finns tecken på att det begåtts ett visst brott. Förklara därför för polisen, om du polisanmäler brott mot dig och har bevis, vilka bevis du har.

Det är viktigt att komma ihåg att det för en polisanmälan inte krävs att du har några bevis för det du påstår. Det viktiga är att du talar sanning. (Att beskylla någon för att ha begått något som han inte gjort är brottsligt.)

Var nyanserad när du gör din (polis)anmälan; var tydlig när du förklarar vad det är som du är säker på att du sett, hört (eller upplevt på annat sätt) och vad du är mindre säker på (eller inte vet någonting om alls). Om polisen senare kommer fram till att det du beskrivit inte är ett brott i lagens mening är du, så länge du hållit dig till sanningen, inte själv brottslig på något sätt!

Om du utsatts för ett brott och funderar på att själv skaffa fram bevis för detta kan det först vara en god idé att diskutera saken med polis eller advokat/jurist. Det är nämligen inte tillåtet att försöka samla information på vilka sätt som helst. Att i smyg banda samtal mellan vänner eller kollegor kan vara olagligt. Att hota andra människor i syfte att de ska lämna ut viss information är olagligt. Att kopiera handlingar av olika slag kan innebära att du gör dig skyldig till sekretessbrott av olika slag. Att (försöka) samla bevis på olaglig väg kan dels leda till att man äventyrar sin anställning, och dels innebära att man kan dömas till böter eller fängelse i domstol (t.ex. för olaga avlyssning eller sekretessbrott). Rådgör därför alltid först med juridiskt kunniga innan du agerar på egen hand!

Om du utsatts för sexuella kränkningar (men även andra fysiska övergrepp) kan det vara viktigt att du kommer under medicinsk vård så fort som möjligt. Undvik att byta kläder och tvätta dig. Viktiga bevis kan förstöras då. Kontakta sjukvården omedelbart. Där hänvisas du vidare och får stöd att anmäla och bearbeta det som hänt.

Om att kontakta pressen

Ett påtryckningsmedel på den arbetsgivare som vägrar förbättra en dålig arbetsmiljö kan vara att kontakta journalister för att be dem offentliggöra hur arbetsmiljön är.

Vissa arbetsgivare har regler för om och när man får ha kontakt med journalister. En del arbetsgivare hävdar att de kan förbjuda sina arbetstagare att ha kontakter med journalister även utanför arbetstid, något som inte är korrekt.

För närmare information om vad som gäller när du vill ha kontakt med press/journalister, läs [Största möjliga tystnad? Om gränserna för yttrandefriheten i svenskt arbetsliv](#) (pdf)

Om olika typer av brott

För att polisanmäla ett brott krävs aldrig att du själv kan ange vilket brott som begåtts. Det räcker att du redogör för vad du upplevt, sett och hört. Nedan kan du mycket kort läsa om några olika brott och vad som karaktäriserar dem.

Det är viktigt att tänka på att uppräkningslistan som följer inte på något sätt är fullständig utan ska bara ses som några exempel på brott som aktualiseras inom bla arbetslivet.

Brotten som följer är indelade i tre grupper:

1 Brott mot liv och hälsa:

- * misshandel
- * olaga tvång
- * grov fridskränkning
- * olaga hot
- * ofredande

2 Ärekränkingsbrott:

- * förtal
- * förolämpning
- * förtal av avliden

3 Sexualbrott:

- * våldtäkt
- * sexuellt tvång
- * sexuellt utnyttjande
- * sexuellt ofredande

Först presenteras lagtexten (så som den löd den 1 juni år 2002). Efter varje paragraf följer några korta kommentarer för att förtydliga vad som menas med den.

Brotten som följer är hämtade ur Brottsbalken (en särskild avdelning i lagboken som handlar om brott). Att bli dömd för brott är inte den enda reaktionen som kan följa på ett brott. Om utsätta någon annan för en kränkning (tex en misshandel) *kan* resultera i att man förlorar sitt arbete. (Detta gäller även om brottet ifråga inte begåtts på arbetstid eller mot en kollega!)

1 Brott mot liv och hälsa

Misshandel (samt ringa misshandel) – 3 kapitlet 5 § Brottsbalken:

”Den som tillfogar en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta eller försätter honom eller henne i vanmakt eller något annat sådant tillstånd, döms för misshandel till fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, till böter eller fängelse i högst sex månader.”

Kommentar: Avgörande för om en viss handling skall bedömas som misshandel är den utförts med vilja av den som utfört den. Den som av en ren olyckshändelse exempelvis slår till någon annan har inte gjort sig skyldig till misshandel. (Om man skadat någon genom oaktsamhet, dvs. av slarvighet, kan det dock vara frågan om vållande till kroppsskada.)

Gränsen mellan vad som är att bedöma som en ”ringa” (dvs. lindrig) misshandel och en misshandel av vad man brukar kalla ”normalgraden” är inte alltid lätt att bedöma. Ett enstaka slag med öppen handflata brukar dock bedömas som ringa misshandel. Men observera att all misshandel, ringa eller inte, är brottslig.

Misshandel (grov) – 3 kapitlet 6 § Brottsbalken:

”Är brott som i 5 § sägs att anse som grovt, skall för grov misshandel dömas till fängelse, lägst ett och högst tio år.

Vid bedömande huruvida brottet är grovt skall särskilt beaktas, om gärningen var livsfarlig eller om gärningsmannen tillfogat svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom eller eljest visat särskild hänsynslöshet eller råhet.”

Kommentar: För att man skall bedömas ha blivit utsatt för en misshandel som är grov krävs oftast att man som offer fått relativt omfattande skador. Domstolen väger dock även in andra omständigheter, tex hur misshandelssituationen sett ut.

Olaga tvång - 4 kapitlet 4 § Brottsbalken

”Den som genom misshandel eller eljest med våld eller genom hot om brottslig gärning tvingar annan att göra, tåla eller underlåta något, dömes för olaga tvång till böter eller fängelse i högst två år. Om någon med sådan verkan övar tvång genom hot att åtala eller angiva annan för brott eller att om annan lämna menligt meddelande, dömes ock för olaga tvång, såframt tvånget är otillbörligt. ---.”

Kommentar: Det är brottsligt att hota en annan person för att få honom att utföra en viss handling, eller få honom stå ut med något.

Det är viktigt att tänka på att lagen talar om att tvånget skall ha varit ”otillbörligt”. Detta innebär konkret att det inte är olagligt att hota någon med polisanmälan om han inte avbryter ett beteende som är brottsligt (eller hotar med polisanmälan för det fall att han vägrar återställa saker som han stulit eller skadat).

Hotet behöver inte rikta sig mot en person utan kan rikta sig mot egendom. (Ett konkret exempel på detta är att man tvingas erkänna eller berätta vissa uppgifter för att tex skadegörelse skall avbrytas/upphöra.)

Olaga hot - 4 kapitlet 5 § Brottsbalken

”Om någon lyfter vapen mot annan eller eljest hotar med brottslig gärning på sätt som är ägnat att hos den hotade framkalla allvarlig fruktan för egen eller annans säkerhet till person eller egendom, döms för olaga hot till böter eller fängelse i högst ett år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst fyra år.”

Kommentar: Olaga hot kan bestå i att man verbalt (dvs muntligt) hotats till livet eller att man hotas med vapen eller andra tillhyggen.

Ett hot upplevs självklart ofta som mycket obehagligt av den som blivit utsatt för det. I motsats till vad många tror kräver dock *inte* lagen att den som hotats blivit rädd. (Det avgörande är att den som hotat verkat mena allvar med det hotfulla som han sagt eller gjort.) Den som menar allvar när han uttalar hot mot dig gör sig alltså skyldig till brott - även om du av något skäl inte blir rädd.

I de flesta fall uttalas en hotelse direkt till den som hotas. Men även hot som vidarebefordras via andra (t.ex. via arbetskamrater) kan vara olaga hot. (Att ge uttryck för att man vill skada en viss person - även om personen ifråga inte är närvarande - är alltså straffbart.)

Ofredande – 4 kapitlet 7 § Brottsbalken

”Den som handgripligen antastar eller medelst skottlossning, stenkastning, oljud eller annat hänsynslöst beteende eljest ofredar annan, döms för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år.”

Kommentar: Ofredandebrottet har en mer vidsträckt tillämpning än vad de flesta tror efter att ha läst lagen. Ofta kommer ofredandebrottet i fråga när misshandelsparagrafen av olika skäl inte går att tillämpa. Ett sådant exempel är när misshandeln varit alltför ”lindrig”. Det rör sig om situationer där personer utsatts för avsiktliga knuffar eller sparkar eller då personer försökt ofreda (offret) genom att rycka eller slita i hans kläder eller sätta krokben för honom.

Det finns, som sagts ovan, en gränsdragningsproblematik mellan vad som skall bedömas som ofredande respektive misshandel. Enligt huvudregeln skall en spark (eller liknande) som ger offret skada eller smärta anses vara misshandel och inte ofredande. (Misshandel anses vara allvarigare än ofredande.)

Ett ofredande kan om det innehåller sexuella inslag vara att bedöma som brottet ”sexuellt ofredande” (se nedan, 6 kapitlet 7 § Brottsbalken). Ofredande kan alltså också ibland vara svårt att skilja från sexuellt ofredande. (Att få en klapp i baken anses som huvudregel vara ofredande – inte sexuellt ofredande.)

2 Ärekränkingsbrott

Förtal – 5 kapitlet 1 § Brottsbalken

” Den som utpekar någon såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning, dömes för förtal till böter.

Var han skyldig att uttala sig eller var det 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.”

Kommentar: Förtal är en handling där någon utpekar någon annan för att vara (vad lagen kallar) ”brottslig eller klandervärd”. I arbetslivet är ”fikarumssnacket” den situation där detta brott mer eller mindre ofta tycks aktualiseras. Vad som betecknas som ”oskyldigt skvaller” kan vara förtal.

Om man exempelvis av sina arbetskamrater utpekas som ohederlig, sexuellt avvikande eller liknande är det ofta frågan om förtal. Att diskutera andra människors sexuella preferenser, deras skötsamhet, tidigare kriminalitet eller liknande kan alltså vara brottsligt – *även om* det man talar om är (eller senare visar sig vara) sant! Det som är avgörande för om ett uttalande är brottsligt är om den talande personen velat kränka den han talat om. (Att de som lyssnar inte bryr eller brytt sig om uttalandet är oväsentligt!) Kränkningen ska gå ut på att den omtalades goda namn eller rykte sätts i fara.

Det som skiljer brottet ”förtal” från brottet ”förolämpning” är främst vem det kränkande uttalandet riktats till: om någon (exempelvis någon av dina arbetskamrater) påstår saker om dig som är kränkande är det frågan om förtal. Detta oavsett om det han påstår faktiskt är sant. Det enda som krävs är att personen velat kränka dig (genom att påstå det han sagt).

Om personen uttalar kränkningen när det bara är ni i enrum är det inte frågan om förtal utan istället förolämpning. I båda fallen är det frågan om brott.

I paragrafens andra stycke finns en möjlighet för vissa personer att helt straffritt göra uttalanden som egentligen är att bedöma som ärekränkningar. Höga krav brukar dock ställas för att undantagsregeln skall aktualiseras. I princip (d.v.s. som huvudregel) krävs att personen varit skyldig att uttala sig om tex en persons kriminalitet eller leverne.

Det är också viktigt att veta att det inte innebär förtal att man diskuterar mindre allvarlig brottslighet (tex andras trafikförseelser).

Förtal som är grovt - 5 kapitlet 2 § Brottsbalken

"Är brott som i 1 § sägs att anse som grovt, skall för grovt förtal dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Vid bedömande huruvida brottet är grovt skall särskilt beaktas, om uppgiften genom sitt innehåll eller den omfattning i vilken den blivit spridd eller eljest var ägnad att medföra allvarlig skada."

Kommentar: Om det är uppenbart (dvs. mycket tydligt) att den som förtalat en annan person velat skada sitt offer, eller om gärningsmannen förstod att vad han sade/påstod inte var sant brukar förtålet bedömas som grovt.

Förolämpning – 5 kapitlet 3 § Brottsbalken

"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."

Kommentar: Med "förolämpning" avses sådant som syftar till att sårta en annan persons självkänsla/ärekänsla. Konkret innebär detta att följande beteende kan vara att bedöma som förolämpning:

- Skällsord (av typen "jävla svartskalle/hora/bög")
- Skymfliga hotelser
- Beskyllningar (tex om kriminalitet eller om att man lever klandervärt på annat sätt. Att bli beskylld för att leva ett sexuellt utsvävande liv kan vara förolämpning/förtal.)
- Skymfliga åtbörder (tex att "ge någon fingret")
- Föraktfull behandling av annans kropp (tex att spotta på någon)

Det som skiljer brottet "förtal" från brottet "förolämpning" är främst vem det kränkande uttalandet riktats till: om någon (exempelvis någon av dina arbetskamrater) påstår saker om dig som är kränkande är det frågan om förtal. Detta oavsett om det han påstår faktiskt är sant. Det enda som krävs är att personen velat kränka dig (genom att påstå det han sagt).

Om personen uttalar kränkningen när det bara är ni är i enrum är det inte frågan om förtal utan istället förolämpning. I båda fallen är det frågan om brott.

Förtal av avliden – 5 kapitlet 4 § Brottsbalken

"Förtal av avliden skall medföra ansvar enligt 1 eller 2 §, om gärningen är sårande för de efterlevande eller den eljest, med beaktande av den tid som förflutit sedan den avlidne var i livet samt omständigheterna i övrigt, kan anses kränka den frid, som bör tillkomma den avlidne."

Kommentar: Under denna paragraf faller påståenden som är (och syftar till att vara)

sårande och som avser personer som är döda. Det kan exempelvis röra sig om påståenden om att ens föräldrar inte levt laglydigt, eller att de levt sexuellt utsvävande liv.

3 Sexualbrott /Om att tvingas till sexuella handlingar

Våldtäkt - 6 kap BrB 1 §

”Den som genom våld eller genom hot som innebär eller för den hotade framstår som trängande fara tvingar någon annan till samlag eller till annat sexuellt umgänge, om gärningen med hänsyn till kränkningens art och omständigheterna i övrigt är jämförlig med påtvingat samlag, döms för våldtäkt till fängelse, lägst två och högst sex år. Med våld jämställs att försätta någon i vanmakt eller annat sådant tillstånd.

Är brottet med hänsyn till våldets eller hotets art och omständigheterna i övrigt att anse som mindre allvarligt, döms till fängelse i högst fyra år.

Är brottet grovt, döms för grov våldtäkt till fängelse, lägst fyra och högst tio år. Vid bedömning av om brottet är grovt skall särskilt beaktas, om våldet var livsfarligt eller om den som har begått gärningen tillfogat allvarlig skada eller allvarlig sjukdom eller, med hänsyn till tillvägagångssättet eller offrets låga ålder eller annars, visat särskild hänsynslöshet eller råhet.”

Kommentar: Våldtäkt är något enklare uttryck ett påtvingat samlag. Det krävs dels att det förekommit tvång av något slag (antingen genom våld eller hot om våld), dels att samlag kommit till stånd.

När det gäller att avgöra om parterna haft samlag eller inte har lagen en något annan syn än vad som (förmodligen) är den allmänna. För att det skall röra sig om ett samlag i lagens mening krävs endast att gärningsmannens och offrets könsdelar vidrört varandra.

Om våldtäkten har sadistiska (dvs. särskilt förnedrande/grymma) inslag brukar den bedömas som grov.

Sexuellt tvång - 6 kapitlet 2 § Brottsbalken

”Den som, i annat fall än som avses i 1 §, genom olaga tvång förmår någon till sexuellt umgänge, döms för sexuellt tvång till fängelse i högst två år.

Om den som har begått gärningen visat särskild hänsynslöshet eller om brottet annars är att anse som grovt, döms för grovt sexuellt tvång till fängelse, lägst sex månader och högst fyra år.”

Kommentar: Som sexuellt tvång bedöms sådana handlingar som innebär tvång till olika former av sexuella handlingar (men som inte är sådana att de faller in under våldtäktsbegreppet). Det kan röra sig om fall där man tvingats att smeka den andres könsorgan eller där man fått sina könsorgan smekta utan att man velat detta. Det kan också röra sig om att man fått eller tvingats ge oralsex.

Enligt paragrafen kan det röra sig om sexualhandlingar av både hetero- och homosexuell natur. Handlingen som utförts skall ha varit avsedd att väcka en av personernas (eller bådas) sexuella drift/lust. (Om handlingen verkligen väckt denna lust är inte viktigt. Det väsentliga är att syftet med den var att göra en eller båda parter upphetsade.)

Det är också viktigt att påpeka att det skall finnas ett inslag av tvång i handlingen; detta innebär att man som utsatt inte skall ha velat att den sexuella handlingen skulle ha ägt rum och att den som begått handlingen förstått att den var ovälkommen.

Sexuellt utnyttjande - 6 kapitlet 3 § Brottbalken

”Den som förmår någon annan till sexuellt umgänge genom att allvarligt missbruka hans eller hennes beroende ställning döms för sexuellt utnyttjande till fängelse i högst två år. Detsamma gäller den som har sexuellt umgänge med någon annan genom att otillbörligt utnyttja att denna person befinner sig i vanmakt eller annat hjälplöst tillstånd eller lider av en psykisk störning.

Om den som har begått gärningen visat särskild hänsynslöshet eller om brottet annars är att anse som grovt, döms för grovt sexuellt utnyttjande till fängelse, lägst sex månader och högst sex år.”

Kommentar: Som arbetstagare står man i ett ekonomiskt beroendeförhållande till sin arbetsgivare, något som vissa arbetsgivare ser att utnyttja. Det inträffar tyvärr att personer i chefsställning tilltvingar sig sexuella tjänster av anställda ”i utbyte mot” att de lovas (fortsatt) arbete, något som givetvis inte är lagligt.

Ett annat exempel på sexuellt utnyttjande är att en arbetsgivare eller en arbetsledare hotar en anställd med avsked för att den underordnade skall gå med på sexuellt umgänge med honom.

Den som blivit tvingad till att utföra (eller tåla) det sexuella umgänget måste ha varit i ”beroende ställning” till den som tvingade. Det räcker inte att personen som tvingade var ”överordnad ställning” gentemot offret. Vad man menar med detta är att det krävs att den som tvingade till sig den sexuella tjänsten hade makt över anställningsförhållandet (tex hade det i sin makt att få den anställde sparkad för det fall att han vägrade ställa upp).

Sexuellt ofredande - 6 kapitlet 7 § Brottbalken

”Den som, i annat fall än som avses förut i detta kapitel, sexuellt berör barn under femton år eller förmår barnet att företa eller medverka i någon handling med sexuell innebörd, döms för sexuellt ofredande till böter eller fängelse i högst två år.

För sexuellt ofredande döms även den som genom tvång, förledande eller annan otillbörlig påverkan förmår någon som har fyllt femton men inte arton år att företa eller medverka i en handling med sexuell innebörd, om handlingen är ett led i framställning av pornografisk bild eller utgör en posering i annat fall än när det är fråga om framställning av en bild.

Detsamma skall gälla, om någon blottar sig för annan på sätt som är ägnat att väcka anstöt eller eljest genom ord eller handling på ett uppenbart sedlighetssårande sätt uppträder anstötligt mot annan.”

Kommentar: I tredje stycket (vilket är det enda som här kommer att kommenteras) regleras sk exhibitiva åtgärder; den som tex blottar sig för att väcka anstöt (förargelse) hos en annan person gör sig skyldig till sexuellt ofredande.

Domstolen tar i sin bedömning av ett beteende hänsyn till om den som ”utsatts” för blottningen frivilligt deltagit i sexuella närmanden mellan parterna.

Det vanliga ofredandebrottet (i 4 kapitlet 7§ brottbalken) kan ibland vara mycket svårt att skilja från sexuellt ofredande. (Att få en klapp i baken anses som huvudregel vara ofredande – inte sexuellt ofredande, medan mer långtgående sexuella handlingar anses vara sexuellt ofredande.)

I de fall som en blottning inte riktas mot en utan snarare flera personer blir det dessutom ofta tal om brottet ”Förargelseväckande beteende” (i 16 kapitlet 16 § Brottbalken).

(Brottet "förargelseväckande beteende" behandlas inte närmare i detta sammanhang).

Arbetsrättsliga medel för att komma till rätta med mobbing

Allmänt om framprovocerad uppsägning

I svensk rätt krävs saklig grund för att en arbetsgivare skall få säga upp en anställd. Det förekommer dock att arbetsgivare behandlar en eller flera arbetstagare illa i syfte att få dessa att självmant säga upp sig (*framprovocerad uppsägning*). Att göra så är inte lagligt. Arbetsdomstolen har i sin praxis funnit att en uppsägning från en arbetstagares sida under vissa omständigheter kan jämföras med den situationen att den anställde blivit uppsagd. En sådan situation har varit då en arbetsgivare vidtagit trakasserande åtgärder för att förmå den anställde att självmant lämna sin anställning. Att en arbetsgivare alltså försökt framkalla en uppsägning har ansetts strida mot god sed inom arbetsrätten och har därför bedömts vara möjlig att angripa på rättslig väg.

Om du redan har sagt upp dig pga trakasserier från din arbetsgivares sida

Den arbetstagare som anser sig ha blivit provocerad att säga upp sig kan kräva att AD ogiltigförklarar hans uppsägning. Om domstolen gör detta med hänvisning till att arbetsgivaren provocerat fram uppsägningen kan arbetsgivaren dessutom ådömas skadestånd.

Två krav måste vara uppfyllda för att domstolen skall finna en provocerad uppsägning vara för handen: för det första krävs att arbetstagarens handlande (d.v.s. hans uppsägning) föranletts av arbetsgivarens agerande, för det andra krävs att det föregående handlandet från arbetsgivarens sida inte överensstämmer med vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden (eller att agerandet på annat sätt bedöms som otillbörligt).

Enligt AD behöver arbetsgivaren inte ha agerat i direkt syfte att förmå den anställde att lämna anställningen. Det är tillräckligt att han med hänsyn till omständigheterna inte kunnat undgå att inse att hans åtgärder/handlande varit ägnade att framkalla en svår situation för arbetstagaren och att det därmed funnits en risk för att denne skulle lämna anställningen. Det alltså inte är nödvändigt att arbetsgivaren lyckats provocera den anställde att lämna sin anställning. Det väsentliga ligger istället i att han (mer eller mindre medvetet) sökt göra detta.

Att notera är att arbetsgivarens åtgärder mot den anställde måste vara av det grövre slaget för att bedömas som provocativa. Det ställs mycket höga krav för att skadeståndsskyldighet skall anses kunna uppkomma och skadeståndsansvar aktualiseras därför endast i mycket särpräglade fall, där arbetsgivarens beteende ligger uppenbart utanför vad som kan accepteras på en arbetsplats.

Om du utsätts för trakasserier vilka troligen syftar till att du skall säga upp dig

I det fall då en arbetsgivare (utan framgång) försökt trakassera den anställde att säga upp sig kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig – förutsatt att det föreligger en verklig risk för att arbetstagaren skulle lämna sin anställning med anledning av provokationerna.