

Lag om förbud mot trakasserier i arbetslivet

Visions förslag till lagtext:

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka trakasserier i arbetslivet och främja tolerans och ett gott arbetsliv.

2 §

Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

3 §

Med trakasserier menas ett uppträdande som kränker någons värdighet.

4 §

En arbetsgivare får inte trakassera den som hos arbetsgivaren

- är arbetstagare,
- gör en förfrågan om eller söker arbete,
- söker eller fullgör praktik, eller
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

En arbetsgivare får inte heller ge order eller instruktioner att trakassera den som är arbetstagare eller i denna lag likställd med en arbetstagare.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

5 §

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare, eller i denna lag likställd person, anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för 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 §

Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare, eller i denna lag likställd person, för repressalier på grund av att denne medverkat i en utredning enligt denna lag eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med denna lag.

Arbetsgivaren får inte heller instruera någon annan att utsätta en arbetstagare, eller i denna lag likställd person, för repressalier på grund av att denne medverkat i en utredning enligt denna lag eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med denna lag.

Skadestånd

7 §

Den som bryter mot förbud eller skyldigheter enligt denna lag ska betala ersättning 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.

En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer.

Rättegång

8 §

Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I

sådana mål ska som arbetstagare anses även den som likställs med arbetstagare i denna lag. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Bevisbörda

9 §

Om den som anser sig ha blivit trakasserad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit trakasserad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att trakasserier eller repressalier inte har förekommit.

Preskription

10 §

Om någon för talan mot en arbetsgivare som rör krav på ersättning enligt denna lag ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

– 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,

– 65 § om tidsfrist för väckande av talan,

– 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och

– 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Visions kommentarer till lagförslaget

► Vad är innebär trakasserier enligt Visions förslag?

Kortfattat syftar trakasserier enligt Visions förslag på samma beteenden som i diskrimineringslagen, men utan kopplingen till diskrimineringsgrund eller sexuella handlingar. Detta begrepp har samma innebörd som kränkande behandling i skollagens kapitel 6. Arbetsmiljölagens begrepp kränkande särbehandling med ett innehåll av återkommande kränkningar bör även det innefattas av begreppet trakasserier.

Begreppet innefattar fysiskt, verbalt eller annat uppträdande som åsamkar den utsatte skada eller obehag och kränker dennes värdighet. Uppträdanden som för omgivningen kan framstå som isolerade och harmlösa kan övergå till att bli trakasserande när de upprepas och då den utsatte klargör att beteendet är kränkande.

Vision har valt att föreslå begreppet trakasserier för att behålla ett enhetligt uttryck inom hela arbetsrätten.

► Finns risken för att detta blir en betungande uppgift för arbetsgivarna?

Den stora majoriteten av alla arbetsgivare tar redan idag frågor om trakasserier på stort allvar och arbetar hårt med dessa frågor. För dessa arbetsgivare skulle Visions förslag inte innebära något merarbete.

För Vision är det en rättvisefråga att de arbetsgivare som redan idag genomför ett engagerat arbete mot trakasserier inte får en nackdel i förhållande till den lilla andel arbetsgivare som väljer att inte agera mot trakasserier.

► Varför vill Vision att detta ska vara en särskild lag och inte en del i t ex diskrimineringslagen eller arbetsmiljölagen?

Det viktiga för Vision är att det stiftas en tydlig lag i den här frågan. Det är inte av avgörande betydelse om detta sker i en redan befintlig lag eller i en helt ny lag. Vision tror dock att det kan finnas ett stort värde i en tydlig lag där det klart framgår att sådana beteenden inte är acceptabla och av den anledningen har vi föreslagit en separat lag.