



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Mitt hem är min borg

Anställningsförhållandets relevans  
för arbetsmiljöskydd och skydd mot diskriminering  
vid arbete i privata hushåll

Evelina Marmander

Kandidatuppsats i Arbetsrätt

HARH16, VT 2019

Handledare: Andreas Inghammar

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	1
1.1 Ämne och Bakgrund .....	1
1.1.2 RUT-avdraget.....	2
1.2 Syfte och frågeställning.....	3
1.3 Avgränsningar .....	3
1.4 Metod & Material.....	4
1.5 Disposition .....	5
<b>2 Begreppsdefinition; arbetstagare, husligt anställd &amp; egenföretagare</b> .....	<b>6</b>
2.1 Inledning, avtalsförhållanden för husligt arbete.....	6
2.2 Arbetstagare, det civilrättsliga begreppet.....	6
2.3 Egenanställning och uppdrag .....	7
2.4 Arbetstagare i privat hushåll, direktanställd av arbetsgivare .....	8
<b>3 Arbetsmiljö; arbete i privata hushåll</b> .....	<b>9</b>
3.1 Gemenskapsrätten och ILO i förhållande till arbetsmiljö & privata hushåll .....	9
3.2 Svensk arbetsmiljöreglering.....	11
3.2.1 Husligt anställda i relation till arbetsmiljöregleringen.....	11
3.2.1 Tillämplighet och tillsyn .....	12
3.2.2 Tillsyn i privata hushåll.....	13
3.3 Avtalsförhållandets betydelse för arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöskydd i privata hushåll....	13
<b>4 Diskriminering &amp; trakasserier vid arbete i privat hushåll</b> .....	<b>15</b>
4.1 Likabehandling och problematiken med ensamarbete i privata hushåll .....	15
4.2 Skydd mot diskriminering i svensk rätt .....	16
4.2.1 Diskrimineringsförbuden .....	17
4.3 Avtalsförhållandets relevans för skydd mot diskriminering och sexuella trakasserier vid arbete i privat hushåll.....	18
4.3.1 Rätten att diskriminera inom Personlig assistans.....	19
<b>5. Analys</b> .....	<b>20</b>
5.1 Analys av omfattningen av arbetsmiljöskydd i relation till avtalsförhållandet.....	20
5.2 Analys av skydd mot diskriminering och sexuella trakasserier i förhållande till avtalsförhållandet .....	21
<b>6 Slutsats</b> .....	<b>23</b>
Källförteckning .....	25

## **Förkortningar**

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	lag om arbetstid
BrB	Brottsbalken (1962:700)
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
EU	Europeiska Unionen
EKMR	Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FML	Förtroendemannalagen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SOU	Statens Offentliga Utredningar

## **Sammanfattning**

I flera av EUs medlemsländer ses en ökning av hushållsanställda till följd av samhälleliga förändringar. Även i Sverige är antalet individer inom sektorn på uppgång. Nationellt och internationellt har arbete i privat hushåll historiskt karaktäriserats av att uteslutas från vissa arbetsrättsliga bestämmelser samt fallit under separata regleringar. Det finns idag tre möjliga avtalsförhållanden för den som arbetar i privat hushåll; husligt anställd, egenföretagare och anställd genom företag som tillhandahåller hushållstjänster i privata hem. Arbetsmiljörätt och diskrimineringskydd är essentiella för yrket med tanke på att arbetet till stor del utgörs av ensamarbete varpå det finns förhöjda psykosociala och fysiska risker. Aspekter som sexuella trakasserier och våld är också förknippade med arbetet. Även om nationell reglering i teorin fastställer att anställda i privata hushåll ska åtnjuta samma arbetsmiljöskydd som övriga arbetstagare återfinns begränsningar i exempelvis Arbetsmiljöverkets tillsynsmöjligheter.

Skattesubventionering genom RUT-avdrag bidrar till att det på den svenska arbetsmarknaden finns en tendens till att anlita egenföretagare för att utföra hushållstjänster. Diskrimineringsförbud och viss arbetsmiljöregleringen blir inte tillämplig då ett avtal rör två jämbördiga parter. De småföretagare som säljer sin egen ”kapacitet” är därmed förflyttade till marknaden för varor och tjänster. Huruvida arbetsförhållandena inneburit en anställning istället för uppdrag utreds inte förrän vid en eventuell tvist. Studiens syfte är att utröna hur skydd mot diskriminering och sexuella trakasserier påverkas av de tre avtalsförhållandena samt hur arbetstagare, husligt anställda och egenföretagare som utför arbete i ett privat hem omfattas av arbetsmiljörätten.

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne och Bakgrund

Sverige, liksom många andra länder i Europa, har sedan ca 10-20 år tillbaka sett att arbete i privata hushåll återkommit till följd av strukturella förändringar i samhället och nedskärningar inom äldreomsorg och institutionsvård.<sup>1</sup> Det ökade behovet av omsorgstjänster, hushållstjänster och vårdtjänster så som personlig assistans kan ytterligare knytas till ökade prestationskrav inom arbetslivet som fått till följd att en allt större del av befolkningen efterfrågar avlastning i hemarbetet.<sup>2</sup> Att tillgodose sig/ köpa andra människors hushållstjänster förenklas genom skattesubventioner. Därtill är ökade löneskillnader en faktor som bidrar till en växande efterfrågan.<sup>3</sup>

Ofta har diskussioner förts om rädsla för försämring av arbetsvillkoren inom mansdominerade branscher så som byggbranschen<sup>4</sup> Vad som inte uppmärksammats i samma utsträckning är hushållsarbetarnas situation inom den på europeiska och nationella arbetsmarknaden.<sup>5</sup> Tjänsterna tillhandahålls främst av kvinnliga utlandsfödda arbetstagare. Aspekter som etnicitet och kön är därmed förenat med yrket.<sup>6</sup> Arbete i privata hushåll, där största delen av utfört arbete består av hushållstjänster i form av exempelvis städuppdrag, utförs ofta av ensamarbete. Personen som utför tjänsten är i stor utsträckning ensam i mötet med en kund eller arbetsgivare. Trakasserier i form av våld och hot samt sexuella trakasserier är förekommande, rapporteringen av desamma förmodas vara underrapporterad. Problematiken återfinns såväl i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare, som när en person utför arbete för ett företags räkning. Några anledningar är den generella föreställningen om att ”kunden alltid har rätt” samt att kunder ofta för sig annorlunda gentemot företagsrepresentanter än den individ som utför arbetet; oftast en ung kvinna med bristande språkkunskaper. Många gånger påtalar inte anställda

---

<sup>1</sup> Calleman, Catharina, *Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans, en kunskapsammansättning*, Arbetsmiljöverket, Stockholm 2017, s. 4

<sup>2</sup> Draft Report on women domestic workers and carers in the EU (2015/2094(INI)), Committee on Women's rights and Gender Equality, European Parliament, s. 10, tillgänglig: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2F%2FEP%2F%2FNONGML%2BCOMPARL%2BPE-569.470%2B02%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FEN> (Hämtad: 2018-11-06)

*Olika faktorer anses ha bidragit till expansionen av denna bransch, en av anledningarna är att kulturella och sociala förändringar i samhället bidragit till att allt fler kvinnor i Europa utför lönearbete istället för obetalt arbete i det egna hemmet.*

<sup>3</sup> Calleman, 2017, s. 4

<sup>4</sup> Catharina, Calleman, *Ett riktigt arbete? - om arbetsrätten m.m. i hushållstjänster*, PANG förlag, Säter, 2007, s. 9

<sup>5</sup> Sandra Fredman, *Home from Home, Migrant Domestic Workers and the International Labour Organization Convention on Domestic Workers*, i *Migrants at Work, Immigration & Vulnerability in Labour Law*, Cathryn Costello & Mark Freedland (red), Oxford University Press, 1st edition, 2014, s. 399-400

<sup>6</sup> Calleman, 2017, s. 16

något då de inte vill bli obekväma hos kunden.<sup>7</sup> Utmärkande för denna sektor på arbetsmarknaden är att den regleras genom olika avtalsförhållanden; så som egenanställning (egenföretagare med F-skattemedel), anställning genom ett företag som tillhandahåller tjänsten samt anställd direkt i privat hushåll.<sup>8</sup> Det är vanligt förekommande att personen som utför arbetet kan uppleva det svårt att ställa krav på arbetsmiljön då detta kan upplevas som kritik av den andra avtalsparten.<sup>9</sup> Därmed blir det relevant och intressant att belysa hur det arbetsrättsliga skyddet, vad gäller arbetsmiljö och relaterade områden som diskriminering och trakasserier, varierar beroende på anställningens karaktär.

### 1.1.2 RUT-avdraget

Sverige har, liksom andra länder i Europa vidtagit åtgärder i form av skattesubventioner för att öka efterfrågan på hushållstjänster, främst har det i praktiken fått effekt inom städbranschen. Strategin, som till viss del är utformad till följd av sysselsättningsstrategier på EU-nivå, ämnar öka deltagandet av lågutbildade personer på arbetsmarknaden.<sup>10</sup> RUT-avdraget, en form av skattesubvention för hushållstjänster, som infördes i Sverige 2007 är ett exempel på denna strategi. Genom att minska kostnaden för hushållstjänster antogs privatpersoner prioritera skattepliktigt arbete över obetalt hushållsarbete och istället anlita någon till att utföra tjänster som såsom städning och trädgårdsarbete.<sup>11</sup>

Sedan RUT avdraget infördes i Sverige 2007 har anlitandet av deklarerade hushållstjänster ökat. Möjligheten att göra avdrag för hushållstjänster kan därmed antas haft effekt på antalet anställda i Sverige som berörs av special regleringen lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.<sup>12</sup> För att kunna göra RUT-avdrag, som uppgår till 50 % skattereduktion för en arbetskostnad om 25 000 kr per år alternativt 50 % av en arbetskostnad om 50 000 kr för den som är över 65 år<sup>13</sup>, finns krav på F-skatt. För att prestationen ska bli avdragsgill måste arbetet utföras av en egenföretagare eller genom en anställd hos ett företag som tillhandahåller personer för att utföra hushållstjänster.<sup>14</sup>

---

<sup>7</sup> Calleman, 2017, s. 21-25

<sup>8</sup> Calleman, 2017 s. 18

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbete i någon annans hem*, tillgänglig: <https://www.av.se/inomhusmiljo/arbete-i-nagon-annans-hem/> 2018-12-27

<sup>10</sup> Calleman, Catharina, 2017, s. 8

<sup>11</sup> Lagrådsremiss, Kompletteringar av RUT-avdraget, Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229), Stockholm 2016, s. 6

<sup>12</sup> Zenia Hellgren, *Markets, Regimes, and the Role of Stakeholders: Explaining Precariousness of Migrant Domestic/Care Workers in Different Institutional Frameworks*, i *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 22, Issue 2, 1 June 2015, s. 220–241, tillgänglig : <https://doi.org/10.1093/sp/jxv010> 2018-11-09

<sup>13</sup> Skatteverket, *Så fungerar Rut och Rotavdraget*, tillgänglig: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/saharfungerarrotochrutavdraget.4.d5e04db14b6fef2c866097.html#Rotochrutavdragetsstorlek> (Hämtad: 2018-11-19)

<sup>14</sup> Calleman, 2017, s. 15

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att kartlägga rättsläget i förhållande till arbetsmiljö, diskriminering och sexuella trakasserier för de tre olika avtalsförhållandena *arbetstagare*, *husligt anställda* och *egenföretagare* då arbetet rör hushållstjänster som är knutna till ett privat hem.

- På vilka sätt omfattas arbetstagare, husligt anställda och egenföretagare som utför arbete i ett privat hem av arbetsmiljörätten?
- Hur påverkas och skiljer sig en individs skydd mot diskriminering och sexuella trakasserier vid hushållsarbete som utförs i ett privat hem beroende på dennes avtalsförhållande med arbetsgivaren?

För att kunna besvara frågeställningen redogörs skillnaden mellan begreppen arbetstagare och uppdragstagare och egenföretagare samt arbetstagare anställda direkt av hushållet.

## 1.3 Avgränsningar

Uppsatsen berör inte anhöriga som är direkt anställda i hemmet. Odeklarerat arbete och papperslösas arbete inom privata hushåll berörs inte i större omfattning i denna uppsats, dock påverkas deklarerat arbete på arbetsmarknaden av dessa företeelser.<sup>15</sup>

Studien ger en övergripande förståelse för arbetsmiljölagstiftningen genom att främst behandla Arbetsmiljölagen (1977:1160) – AML och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). En mer djupgående studie skulle exempelvis även kunna inkludera relaterad lagstiftning som Förtroendemannalagen (FML) och lag om arbetstid (ATL).

Medbestämmandelagen (MBL) sträcker sig i sin inledande paragraf till att även gälla de som inte är anställda men utför arbete för annans räkning och har en ställning som kan tillräkna sig vara likvärdig den hos en arbetstagare.<sup>16</sup> Det görs dock inget längre utlägg om Medbestämmandelagen då uppsatsen tar sikte på arbete som utförs i privata hem där det är föga troligt att arbetsgivaren är organiserad.

Uppsatsen tar främst sikte på diskrimineringsgrunden kön då uppsatsen behandlar tillsättande av personal och sexuella trakasserier. Övriga diskrimineringsgrunder kan också vara relevanta för ämnet men avgränsning har gjorts då utrymmet för uppsatsen är begränsat.

---

<sup>15</sup> Calleman, 2017, s. 6

<sup>16</sup>1§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

## 1.4 Metod & Material

Genom att ta sig an det rättsliga materialet med hjälp av den rättsdogmatiska metoden systematiseras, tolkas och beskrivs gällande rätt. De källor som används karaktäriseras av att vara auktoritativa rättskällor som faller inom ramen för rättskälleläran. Dessa förstås som lag och bindande författning, förarbeten samt prejudikat, rättspraxis,<sup>17</sup> juridiska avhandlingar och doktrin<sup>18</sup>. Angreppssättet har till stor del anammats vid utförandet av denna uppsats, konkret betyder det att de rättskällor som studerats ämnat ge svar på frågeställningen genom att fastställa de normer som omger stoffet.<sup>19</sup> En rättsdogmatisk metod betyder visserligen att materialet som används för att fastställa gällande rätt inte kan väljas fritt, däremot utesluter inte rättsvetenskapen fri argumentation<sup>20</sup>. Istället kan en avslutande analys bidra till att presentera ett vidare perspektiv kring berörd reglering,<sup>21</sup> något som sker i det avslutande kapitlet.

Berörda rättsregler och rättskällor i uppsatsen har till stor del utstakats med hjälp av den juridiska doktrinen, vilken bidrar till att förmedla en god översikt av rättsliga fenomen och regler.<sup>22</sup> Genom juridiska handböcker och läroböcker har jag tillägnats den grundläggande kunskap som ämnena anställningsförhållande, arbetsmiljö och diskriminering kräver före fördjupning skett. Böcker som tjänat detta syfte har varit Lunning och Tojiers ”Anställningsskydd: En lagkommentar”, Nyströms ”EU och arbetsrätten”, Adlercreutz och Mulders ”Svensk Arbetsrätt”, Glavås ”Arbetsrätt” samt Gullbergs kommentarer rörande Arbetsmiljölagstiftningen.

Catharina Callemans arbete i form av rapporter och artiklar har haft en betydande roll för utformningen av uppsatsen. Problematiken relaterad till den utvalda del av arbetsmarknaden som studien tar sikte på har frekvent behandlats i hennes forskning. Det återfinns vissa svårigheter vad gäller att fastställa den arbetsrättsliga ställningen relaterad till hushållsarbete. Källorna lag och förarbete tas förvisso hänsyn till i uppsatsen men området karaktäriseras av nästintill obefintlig rättspraxis.<sup>23</sup> Förarbeten i form av propositioner till den separata lagstiftningen för hushållstjänster, Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete har därav utgjort ett viktigt medel för att se till syftena med en separat reglering. Utöver Callemans kartläggning av hushållsarbetsares arbetsrättsliga skydd har hennes arbete bidragit till att ge insyn i hur EU-regleringar, demografiska, samhälleliga- och arbetsmarknadsmässiga utvecklingar påverkat och påverkar hur och i vilken utsträckning hushållsarbete nyttjas i Sverige och Europa.

---

<sup>17</sup> Lena Olsen, *Rättsvetenskapliga perspektiv*, SvJT 2004, s. 111, 119

<sup>18</sup> Nils Jareborg, *Rättsdogmatik som vetenskap*, SvJT 2004, s. 8

<sup>19</sup> Claes Sandgren, Om teoribildning och rättsvetenskap, Svensk juristtidning, nr. 2, 2004-05, s.316 samt Jareborg, 2004, s.8

<sup>20</sup> Claes Sandgren, Vad är rättsvetenskap?, Jure Förlag AB, Stockholm 2009, s. 158-159

<sup>21</sup> Jareborg, 2004, s. 2-4

<sup>22</sup> Bert Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, uppl. 4, Uppsala, Iustus förlag, 2001, s. 113

<sup>23</sup> Catharina Callemans, *Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster*, i rapport 2006:7, Uppsala, IFAU (institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering) s.4



Vid fördjupningen av hur det svenska rättssystemet fastställer de i lag, odefinierade begreppen arbetstagare och uppdragstagare använde jag flitigt Andreas Inghammars ”The Concept of Employee”: the position in Sweden, samt förarbeten i form av ”SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag” och ”SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring”.

Nationell arbetsmiljöreglering och svensk diskrimineringslag har stark koppling till EU-rätten. De är delvis utformade för att uppfylla de krav som ställs i EU-direktiv samt upprätthålla allmänna rättsprinciper, att dessa såväl som fastställda bestämmelser i direktiv tas hänsyn till är bland annat en förutsättning för att skapa en effektiv och homogen inverkan i medlemsstaterna.<sup>24</sup> I studien har jag därför delvis anammat EU-rättslig metod, där de framträdande materialen främst varit direktiv, exempelvis EU:s ramdirektiv 89/391/EEG som fastställer minimikrav för säkerhet och hälsa i arbetet. De allmänna rättsprinciperna är ett framträdande drag i metoden varpå sekundärrätten kan tolkas och granskas för att säkerställa att de är kompatibla. De allmänna rättsprinciperna upprätthålls genom det krav EU-domstolen fastställt; samtliga medlemsstater ska praktisera dessa på områden som faller inom unionsrätten.<sup>25</sup> EU-rätten består på så vis av två parallella rättssystem; ett gemensamt på unionsnivå samt medlemsstaternas egna nationella rättssystem.<sup>26</sup> Därtill hör att EU-rättens direkt effekt innebär företräde i fallet en medlemsstats nationella bestämmelse är i konflikt med en unionsbestämmelse.<sup>27</sup> EU-rättsliga reglers räckvidd och syfte kan därför inte enbart fastställas genom att bara se till svensk lag och förarbeten.<sup>28</sup>

## 1.5 Disposition

Uppsatsen delas in i sex kapitel där de inledande kapitlen (1-4) ämnar ge en överskådlig bild över de samhällliga och rättsliga grunder samt rättsliga definitioner vilka uppsatsen vilar på. Det inledande kapitlet presenterar ämnet, bakgrund, material, syfte och frågeställningar tillsammans med de begränsningar som gjorts. Kapitel nummer två behandlar den tvetydighet som råder kring definitionen av begreppet ”arbetstagare” och ”uppdragstagare” samt hur de arbetstagare som är anställda direkt av arbetsgivaren i dennes hem faller in under en separat lagstiftning till följd av karaktärsdragen i deras anställning. Att utröna dessa förhållanden är essentiellt för att sedan i kapitel 3 presentera rättsliga utgångspunkter ur arbetsmiljöhänsyn samt hur dessa påverkas av avtalsförhållandet mellan parterna. Diskrimineringslagens applicerbarhet vad gäller diskriminering och sexuella trakasserier tas upp i

---

<sup>24</sup> Bert Lehrberg, *Praktisk Juridisk Metod*, uppl. 9 Uppsala, lusté AB, 2016 s. 201

<sup>25</sup> Jane Reichel, *EU-rättslig metod*, i Maria Nääs & Mauro Zamboni (red.): *Juridisk Metodlära*, Studentlitteratur AB, Lund, 2018, s.127

<sup>26</sup> Lehrberg, Bert, 2016 s. 122

<sup>27</sup> Reichel, 2018, s. 111

<sup>28</sup> Reichel, Jane, *EU-rättslig metod*, i Zamboni, Mauro & Korling Fredric (red.): *Juridisk Metodlära*, Studentlitteratur AB, Lund 2013, s. 125

kapitel 4, mot slutet av uppsatsen analyseras samtligt material i kapitel 5. Slutsatsen presenteras i kapitel 6 som följs av en förteckning över det material som använts under arbetets gång.

## **2. Begreppsdefinition; arbetstagare, husligt anställd & egenföretagare**

### **2.1 Inledning, avtalsförhållanden för husligt arbete**

För att utröna de, för denna uppsats, relevanta rättsregler som gäller i förhållande till arbetstagare som utför arbete i privata hushåll är det relevantt att se till möjliga arbetskonstellationer. Inom ramen för arbete i privata hushåll förekommer tre typer av avtal; anställningsavtal, uppdragsavtal och avtal som ingås mellan tjänsteföretag för hushållstjänster med den som vill ha tjänsten utförd i sitt hem.<sup>29</sup> För att hushållstjänsterna ska vara avdragsgilla måste arbetet utföras av företag eller företagare.<sup>30</sup>

Definitionen av ovan nämnda ”kategorier” är viktig på så vis att resultatet utgör en grund på vilken uppsatsen ämnar belysa spannet av arbetsmiljöansvar och de olika skydd som en arbetstagare kan komma att åtnjuta i relation till trakasserier, diskriminering och arbetsmiljöbrott beroende på hur denne definieras.

### **2.2 Arbetstagare, det civilrättsliga begreppet**

Svensk lagstiftning innehåller ingen lagstadgad definition av begreppet ”arbetstagare”, istället har begreppet tagit form genom rättspraxis och doktrin. Att utröna karaktärsdragen som kopplas till ett anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare är relevantt inte bara i arbetsrättsliga sammanhang. Definitionen är av vikt även för skattelagstiftningen och socialförsäkringslagstiftningen; då främst vid bedömning för att särskilja arbetstagare från egenföretagare vid fastställande av vem som är skyldig att betala in sociala avgifter och skatter.<sup>31</sup>

Utifrån ”arbetarens” perspektiv kan det vidare vara av stor vikt att fastställa att ett anställningsavtal föreligger. Detta då ett särdrag för denna avtalstyp är att arbetstagarbegreppet många gånger innebär tvingande minimiregler till arbetstagarens förmån.<sup>32</sup> Den precisering av begreppet som vuxit fram

---

<sup>29</sup> Calleman, rapport 2006:7, s.14

<sup>30</sup> Calleman, 2017, s.18

<sup>31</sup>Inghammar, Andreas, The Concept of ”Employee”: The Position in Sweden, I, Waas, Bernd & Heerma van Voos, Guus (red) Restatement of Labour Law in Europe, The concept of Employee, Oxford and Portland, Oregon 2017, s. 677-680

<sup>32</sup>Mats Glavå, Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, uppl 3:2, Lund, Studentlitteratur AB, 2016, s. 86, 91-92

genom Sveriges domstolar kan kokas ned till att beröra den arbetare som inom ramen för ett avtal om ett anställningsförhållande personligen utför arbete för annans räkning. Alltså att personlig arbetskyldighet föreligger, vidare betraktas huruvida individen varit instruerad om utförandet av arbetet från motparten i kontraktet (arbetsgivaren). Åtagandet måste vara frivilligt och arbetet som utförs berättigar individen som utför prestationen till ersättning. Hänsyn tas också till kontinuitet, om arbetet varit av fortskridande art samt i vilken omfattning individen knutits till företaget eller arbetsgivaren. Här bedöms huruvida kontraktet inneburit att individen ej kunnat åta sig liknande arbete/uppdrag. Vem som förser material, maskiner eller övriga verktyg för arbetets utförande har också betydelse i gränsdragningsfall.<sup>33</sup> En annan viktig aspekt, om än inte ensamt avgörande<sup>34</sup> är den vikt som läggs vid bedömningen om ekonomiska och sociala parametrar innebär att individen anses vara i en likvärdig position som en anställd.<sup>35</sup>

Det framgår i förarbetet SOU 1993:32 att en juridisk person ej räknas som arbetstagar, därmed följer att en arbetstagar alltid är en fysisk person.<sup>36</sup>Huruvida en part som utfört arbetet är registrerad som egenföretagare är därför relevant. Gällande arbete i privata hushåll så liknar arbetsrelationen mellan en egenföretagare och privatperson i stort en direkt anställning men med skillnaden att arbetet utförs mer sporadiskt.<sup>37</sup> Vid en eventuell tvist är det inte ensamt avgörande hur avtalsparterna uppfattar det rättsliga förhållandet.<sup>38</sup> Om ett avtal slutits genom en juridisk person i syfte att kringgå arbetstagarbegreppet kan den part som står bakom den juridiska personen ändå betraktas som arbetstagar. Att göra en juridisk person ”transparent” förekommer endast då validiteten i relationen mellan två parter ifrågasatts; misstanke finns då om att en juridisk person lagts till mellan parterna för att kringgå minimiregler tillämpliga i en arbetstagar- och arbetsgivarrelation.<sup>39</sup>

## 2.3 Egenanställning och uppdrag

De gånger en tjänst utförs av en person (eller ett företag) utan att denne är direkt anställd hos en arbets/uppdragsgivare karakteriseras förhållandet i teorin bland annat av att uppdragsgivaren inte hamnar i beroendeställning till den som lejer tjänsten. Uppdragstagar kan till exempel innebära att individen som utför prestationen är egenföretagare eller att denne är anställd hos ett företag som åtagit sig att utföra ett visst arbete.<sup>40</sup> Det är relativt fritt för parter att välja vilken typ av avtal som ska ingås

---

<sup>33</sup> SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag:delbetänkande*, s. 248-251, även Inghammar, 2017 s.686

<sup>34</sup> Inghammar, 2017, s.687

<sup>35</sup> SOU 1993:32, s. 255, även Axel Adlercreutz, Bernard Johann Mulder, *Svensk Arbetsrätt*, uppl. 14, Stockholm, Norstedts Juridik, 2013, s. 60-66, Inghammar, 2017, s. 687, Glavå, 2016, s. 91-94

<sup>36</sup> SOU 1993:32 s. 246

<sup>37</sup> Calleman, 2007, s. 103

<sup>38</sup> SOU 1993:32, s. 248, även Glavå, 2016, s. 93-94

<sup>39</sup> SOU 1993:32 s. 246

<sup>40</sup> SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring, hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön* s. 42

för att utföra arbete, så länge kontraktet inte innebär pactum turpe, det vill säga att avtalet rör brottsliga/olagliga handlingar eller har ett omoraliskt syfte.<sup>41</sup>

Då arbete utförs av egenföretagare omfattas denne inte i samma utsträckning av arbetsrätten. Det innebär att rätten till semester, föräldraledighet samt skydd mot diskriminering och trakasserier och bristande arbetsmiljö inte kan åberopas. Detta beror på att parterna i avtalsförhållandet juridiskt betraktas som jämbördiga. Det är upp till egenföretagaren att avtala med kunden om hur, när, på vilka villkor och till vilken ersättning arbetet ska utföras.<sup>42</sup>

## 2.4 Arbetstagare i privat hushåll, direktanställd av arbetsgivare

I Sverige faller de arbetstagare som är direkt anställda av en arbetsgivare för att utföra arbete i dennes privata hushåll under en separat reglering, lagen (1970:943) om arbetstid m.m i husligt arbete<sup>43</sup>, även kallad hembiträdeslagen eller hushållslagen.<sup>44</sup> I propositionen till lagen definieras husligt arbete genom att hänvisa till allmänt språkbruk. Det innebär att arbete för och i en arbetsgivares privata hushåll faller under bestämmelserna. I förarbetet från 70-talet ges olika exempel på arbete som ingår i hushållets skötsel, så som matlagning, servering, städning, tvätt, sömnad och barnskötsel samt tillsyn och vård av barn, sjuka och äldre som tillhör hushållet.<sup>45</sup> Vidare innefattar hushållstjänster möjlighet till olika typer av arbetskonstellationer; anställningen kan innebära att arbetstagaren är bosatt hemma hos sin arbetsgivare, som är fallet med exempelvis en Au-pair.<sup>46</sup> Som Calleman lyfter i ”Ett riktigt arbete” innebär hänvisningen till allmänt språkbruk att begreppet kan förmodas kunna tolkas i symbios med samhällets och kulturens utveckling då innebörden av vad som konstituerar hushållssysslor är föränderligt. Hon belyser vidare hur en del av de uppgifter som togs upp i 1970 års proposition till lagen har kommit att sakna relevans i dagens samhälle medan andra sysslor tillkommit.<sup>47</sup>

Motiveringen till en separat reglering av denna grupp arbetstagare är att naturen av arbetet anses innebära en speciell ställning i förhållande till arbetsgivaren.<sup>48</sup> Även om direktanställda i privat hushåll är att betrakta som arbetstagare är de undantagna från lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS),<sup>49</sup> vilket innebär en avsaknad av saklig grund för uppsägning.<sup>50</sup> Att vara undantagen från LAS innebär

---

<sup>41</sup> Inghammar, 2017 s.689

<sup>42</sup> Calleman, 2017, s. 17-18

<sup>43</sup> Glavå, 2016, s. 398-399

<sup>44</sup> Två benämningar på Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

<sup>45</sup> Proposition 1970:150 med förslag till lag om arbetstid m.m. i husligt arbete s. 49

<sup>46</sup> Calleman, 2007 s. 6

<sup>47</sup> Calleman, 2007, s.115

<sup>48</sup> Proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m. m., s.195

<sup>49</sup> Inghammar, 2017, s. 683

<sup>50</sup> Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Anställningsskydd, en lagkommentar*, uppl.10, Stockholm, Norstedts Juridik AB, 2010, s.82

inte att arbetstagare som faller under denna separata reglering undantas från andra arbetsrättsliga lagar såsom Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen.<sup>51</sup>

I målen nr 3148-03, 3257-03 och 3259-03 tog hovrätten 2003 upp fall rörande fyra kvinnor som anlitat städhjälp av en litauisk kvinna. Då Litauen ännu inte var medlem i EU berördes utlänningslagen och kraven på arbetstillstånd. Prövningen gällde huruvida städarbetet inneburit anställning och därmed krävt arbetstillstånd, eller om det utförda arbetet var att betrakta som uppdrag. Faktorer som var avgörande för fallen var att arrangemanget varit sporadiskt och formlöst. Kvinnorna hade ej satt några krav för hur arbetet skulle utföras eller agerat arbetsledare och ersättning utgick efter varje tillfälle. Ett kriterium av vikt för prövningen var huruvida den litauiska kvinnan varit ekonomiskt beroende av avtalsparterna. Arbetsdomstolen gjorde gällande att städerskan visserligen varit i en ekonomisk och socialt underlägsen position i förhållande till sina kunder, men att hennes ekonomiska situation inte enbart varit beroende av kompensation från en kund. Att kvinnan haft mer än en kund och att hennes arbetsförhållanden varit jämförbara med företagare inom samma verksamhetsgren innebar att krav på arbetstillstånd inte ansågs nödvändigt. Vad som däremot talade för att det rörde en anställning var den personliga arbetskyldigheten, då det personliga förtroendet var av vikt för avtalet. När samtliga ovan nämnda faktorer sammanslogs fastställdes att kvinnan inte kunde likställas med en anställd och att det utförda arbetet var att betrakta som uppdrag.<sup>52</sup>

### **3. Arbetsmiljö; arbete i privata hushåll**

#### **3.1 Gemenskapsrätten och ILO i förhållande till arbetsmiljö & privata hushåll**

Arbetsmiljö på EU-nivå har två framträdande aspekter att förhålla sig till; dels harmoniseringen av medlemsländers lagstiftning rörande varors fria rörlighet, produktkrav och avvecklingen av tekniska handelshinder, dels den sociala dimensionen som regleras genom arbetsplatsdirektiven. Direktiven fyller ut och kompletterar produktdirektiven genom att sätta en lägstanivå för exempelvis arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatsen.<sup>53</sup>

EU:s ramdirektiv 89/391/EEG fastställer minimikrav för säkerhet och hälsa i arbetet.

Huvudsyftet med ramdirektivet är att främja förbättring bland annat genom att förebygga kända risker inom vissa yrken, samt eliminera faktorer som kan bidra till olycksfall.<sup>54</sup> Direktivet är tillämplbart på

---

<sup>51</sup> Inghammar, 2017, s. 684

<sup>52</sup> Calleman, 2007, s. 103- 104

<sup>53</sup> Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, uppl.5, Stockholm, Norstedts Juridik 2017, s. 364, 372

<sup>54</sup> Ramdirektiv 89/391/EEG, artikel 1.1 - 1.2

både offentlig och privat verksamhet.<sup>55</sup> Direktivet är inte utformat, som vanligen sker, med några utvalda arbetsmiljöaspekter i åtanke. Den övergripande utformningen som behandlar arbetsmiljön i dess helhet, förutsätter istället att komplettering sker genom utfärdande av särdirektiv.<sup>56</sup> Ramdirektivet uttrycker specifikt vem som är att betrakta som arbetstagare. En arbetstagare förstås som varje person anställd av en arbetsgivare, däremot undantas de som är anställda i arbetsgivarens hushåll.<sup>57</sup> Trots en rad EU direktiv ämnade att fastställa förbättringsåtgärder för särskilt utsatta grupper finns det i nuläget inga EU direktiv som sätter arbetsmiljömässiga minimikrav för hushållsarbete.<sup>58</sup>

På utom-europeisk nivå utfärdade ILO 2011 konvention nr. 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete<sup>59</sup>, inom vilken bestämmelser om arbetsmiljö återfinns.<sup>60</sup> Konventionen, som till stor del har en socialpolitisk agenda, ämnar reducera övergrepp och exploatering bland annat genom att fastställa minimikrav för hälsa och säkerhet.<sup>61</sup> Hushållsarbetare förstås som personer som utför arbete inom ett anställningsförhållande. Sker detta på sporadisk och icke yrkesmässig basis uttrycker konventionen att det inte rör sig om en anställning. Delar av omsorg- och vårdsektorn, exempelvis personlig assistans inkluderas medan anhörigvård anses falla utanför ramen för tillämpningsområdet. Detta då förhållandet inte betraktas som yrkesmässigt.<sup>62</sup> Då konventionen ansetts falla under europeiska unionens kompetens har ministerrådet bemyndigat medlemsstater att kunna ansluta sig. Ratificeringen framhålls av rådet som viktig då den överensstämmer med unionens politik, samt sänder ett budskap om en enad front för att förbättra arbetsvillkor och arbetsnormer världen över.<sup>63</sup> Sverige har anslutit sig till konventionen 2018.<sup>64</sup> Införandet i svensk rätt har inneburit förändring och förtydligande av lagen om husligt arbete beträffande formalia vid avtalsingående samt anställningsvillkor. Bland annat rätten till och krav på skriftligt information om väsentliga villkor för anställningsförhållandet, krav på skriftlig information vid förändringar i avtalet, och information om yrkesbenämningen eller en specificering av arbetsuppgifterna. Förarbeten gör gällande att även företag som tillhandahåller tjänster inom hemservice antas falla inom ramen för konventionen.<sup>65</sup>

---

<sup>55</sup> Ramdirektiv 89/391 EEG, art.2.2

<sup>56</sup> Nyström, 2017, s. 372-374,

*Notis: exempel på särdirektiv hämtat från text av Birgitta Nyström: direktiv 89/654/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen*

<sup>57</sup> Ramdirektiv 89/391 EEG art. 3a

<sup>58</sup> Vad som kunnat utläsas av doktrin och litteratur som använts till denna uppsats

<sup>59</sup> Prop 2017/18:272 s.1

<sup>60</sup> Proposition 2017/18:272 ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete, s. 9

<sup>61</sup> Rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella Arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete (konvention nr. 189), Europeiska kommissionen, 2013/0085, s. 2-3

<sup>62</sup> Prop. 2017/18:272 s. 29 - 30

<sup>63</sup> Rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella Arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete (konvention nr. 189), Europeiska kommissionen, 2013/0085, s. 2-3

<sup>64</sup> Prop. 2017/18:272, s. 1

<sup>65</sup> Prop.2017/18:272, s.30 - 31

## 3.2 Svensk arbetsmiljöreglering

Arbetsmiljölagen är en ramlag<sup>66</sup> och regleringen utgör bland annat en del av den offentlighetslagstiftningen<sup>67</sup> Därutöver återfinns det även civil- och straffrättsliga regleringar. Anledningen till att lagen innehåller varierande bestämmelser är att den reglerar trepartsförhållandet arbetsgivare, arbetstagare (därtill arbetstagarorganisationer) och staten. Allmänna skyldigheter samt arbetsmiljöns beskaffenhet är del av offentlighetsrätten och är nästan uteslutande tvingande. Reglerna om samverkan är av civilrättslig karaktär, medan bestämmelserna om påföljder kopplas till straffrätten.<sup>68</sup> Arbetsmiljölagens (AML) har som huvudsakliga syfte, trots sin ombytlighet, att i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare förbättra arbetsmiljön ur en rad aspekter; tekniskt, fysiologiskt men också socialt och psykologiskt.<sup>69</sup> Arbetsmiljöfrågor var till en början mycket centrerade kring den fysiska arbetsmiljön. Förskjutningen mot frågor av psykosocial natur anses vara en effekt av den vikt som givits arbetstagarnas möjlighet att själva påverka sin arbetssituation.<sup>70</sup> Det är av central betydelse att arbetsgivaren i sin dagliga verksamhet leder, planerar och kontrollerar den miljö inom vilken arbete utförs så att uppställda krav på god arbetsmiljö uppfylls.<sup>71</sup> I AML:s sjätte kapitel uttrycks vidare att ett skyddsombud ska finnas på det arbetsställe där mer än fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddsombudet utses av den arbetstagarorganisation med vilken företaget har slutit kollektivavtal, om det inte finns är det arbetstagarna som utser skyddsombudet.<sup>72</sup> Ett skyddsombud kan stoppa arbetet skulle det innebära omedelbar eller fara för arbetstagares hälsa.<sup>73</sup>

### 3.2.2 Husligt anställda i relation till arbetsmiljöregleringen

Arbetsmiljölagen gäller sedan 2009 fullt ut för arbetstagare direkt anställda av arbetsgivaren för arbete i dennes hushåll. Dessförinnan var den endast applicerbar under förutsättning att arbetstagaren var under 18 år. Exkluderingen av husligt anställda har sina rötter i dåvarande Arbetarskyddsstyrelsens beslut från 1964. Beslutet innebar att arbetarskyddslagen utvidgades från att enbart ta sikte på arbetare inom näringsverksamhet till att inkludera större delen av arbetstagare som utförde arbete för arbetsgivares räkning.<sup>74</sup> Däremot ansågs husligt arbete falla utanför ramen för arbetarskyddslagen.<sup>75</sup> Utelämnandet

---

<sup>66</sup> Glavå, 2016, s. 618

<sup>67</sup> SOU 2017:24, s. 39

Offentlig rättslig reglering innebär att regleringen rör relationen mellan stat och arbetsgivare. Staten sätter upp regler som sedan ska efterföljas av arbetsgivare i syfte att skydda de individer som utför arbete.

<sup>68</sup> SOU 2017:24 s.50

<sup>69</sup> Hans Gullberg, Karl-Ingvar Rundqvist, *Arbetsmiljölagen, i lydelse den 1 januari 2013, Kommentar och författningar*, uppl. 16. Stockholm, Norstedts Juridik AB, 2013, s. 22-23

<sup>70</sup> Mats Glavå, *Arbetsrätt*, uppl. 2, Lund, Studentlitteratur AB, 2011 s. 712

<sup>71</sup> Glavå, 2011 s. 713

<sup>72</sup> 6 kap 2§ AML

<sup>73</sup> 6 kap 7§ AML

<sup>74</sup> Proposition 2007/08:65 *Genomförande av det nya maskindirektivet, m.m.* s. 28

<sup>75</sup> SOU 2006:44 *Bättre arbetsmiljöregler I: Samverkan, utbildning, avtal m.m.* s. 237

av husligt anställda har därefter utretts i olika förarbeten. År 2006 gavs förslag om att göra AML gällande fullt ut för anställda i privata hem med anledning av rapporter utförda av Arbetsmiljöverket och Kommunal som påvisade bristande arbetsmiljöförhållanden vid arbete i hemmiljö. Rapporteringen utgick från juridiska personer, för vilka AML varit fullt tillämplig. Arbetsmiljön och bristerna för anställda i arbetsgivarens hushåll antogs vara minst lika allvarliga.<sup>76</sup> Förarbeten uttrycker vidare att AML i egenskap av ramlag anses betydligt mer omfattande än dåvarande regleringar i den separata ”hushållslagen”. Detta eftersom Arbetsmiljöverkets föreskrifter fyller ut rambestämmelserna. En annan bidragande faktor till att fullt ut inkludera hushållsarbetare var de förändringar som skett inom social lagstiftning. Ny lagstiftning på området medförde en ökning av personlig assistans för äldre eller funktionshindrade. Anställning av assistenter kunde därmed ske inom olika avtalsformer; genom kommun, bolag eller juridisk person, i vilket fall AML tillämpades. Därtill följde att den assistansberättigade själv kunde agera arbetsgivare, lagen om arbetstid m.m i husligt arbete blev på så vis tillämplig skulle den anställda vara över 18 år. Att avskaffa undantaget för husligt arbete ansågs av regeringen bidra till att ge en tydligare bild av principer och regler för arbetsmiljön samt motverka diskriminering av en avgränsad grupp på arbetsmarknaden.<sup>77</sup>

### 3.2.1 Tillämplighet och tillsyn

AML:s allmänna riktlinjer konkretiseras genom tillämpningsmyndigheten Arbetsmiljöverket.<sup>78</sup> Organet preciserar arbetsmiljölagstiftningen genom en rad föreskrifter,<sup>79</sup> Centralt är dock alltid, för både lag och föreskrifter, att reducera risker för de som utför arbete som kan innebära direkt eller indirekt fara för liv och hälsa.<sup>80</sup> Både bolagsform och längd av anställning är av ringa betydelse, huvudregeln är att AML gäller varje verksamhet där en arbetstagare utför en prestation till förmån för en arbetsgivare.<sup>81</sup>

Arbetsmiljöverket har befogenheter att ingripa och vidta åtgärder för att säkra att arbetsmiljölagens regler fullföljs och efterlevs.<sup>82</sup> Att AML är föremål för tillsyn anses bidra till ökade förutsättningar för att regleringarnas syfte och bestämmelser efterlevs.<sup>83</sup> Inspektioner utförda av arbetsmiljöverket har rätt att vara oanmälda. Dock kan en arbetsgivare bli förvarnad genom kommunikation från myndigheten. Eventuella brister påtalas genom skrivelse till arbetsgivaren varpå denne ska rätta till

---

<sup>76</sup> SOU 2006:44 s. 26

<sup>77</sup> Prop. 2007/08: 65 s. 29 - 30

<sup>78</sup> Glavå, 2016, s. 618

<sup>79</sup> Adlercreutz & Mulder, 2013, s.338, även Gullberg & Rundqvist, 2013, s.23

<sup>80</sup> Glavå, 2016, s. 618

<sup>81</sup> Gullberg & Rundqvist 2013 s. 50-52

<sup>82</sup> Adlercreutz & Mulder, 2013, s. 340

<sup>83</sup> Gullberg & Rundqvist 2013, s. 31



arbetsmiljöbristerna. Brister som inte åtgärdas kan ge upphov till föreläggande eller förbud förenat med vite.<sup>84</sup>

### 3.2.2 Tillsyn i privata hushåll

Arbetsmiljöverkets befogenheter att vidta åtgärder för att säkra att AML:s bestämmelser och applicerbara föreskrifter efterföljs omfattar även husligt anställda.<sup>85</sup> Den separata ”hushållslagen” klargör att arbetsmiljöverket utövar tillsyn för bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, nattvila och ledighet samt att anteckningar om övertid finns. Däremot är utrymmet för inspektion av arbetsstället begränsat. Inspektion får endast göras när det begärts av en part eller om det finns särskild anledning.<sup>86</sup> Begränsningen i möjligheten till tillsyn återfinns historiskt i förarbeten som uttrycker att tillsyn av en arbetarskyddslag i privata hushåll skulle framstå som icke eftertraktad sysselsättning och att granska lagens efterlevnad inom privata hem skulle stöta på svårigheter.<sup>87</sup> På senare tid förstärks skyddet för intrång från myndigheter i privat hushåll genom EKMRs artikel 8 som uttrycker den enskildes rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv. Bestämmelsen utgör på så vis en begränsning för offentliga myndigheters möjlighet att utföra tillsyn i privata hem.<sup>88</sup> Europadomstolen har fastställt att räckvidden av artikel 8 ska tolkas extensivt, men att bestämmelsen har vissa begränsningar. Lagstadgade åtgärder som ämnar säkerställa ett demokratiskt samhälle och som rör allmänhetens och den nationella säkerheten, hälsa och moral har företräde framför artikeln. Detta kan också vara fallet då andra individers rättigheter och frihet behöver skyddas. Således mäts artikel 8 ofta mot intressen skyddade av andra bestämmelser i konventionen.<sup>89</sup>

### 3.3 Avtalsförhållandets betydelse för arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöskydd i privata hushåll

För anställda genom hushållslagen, liksom hushållsarbetare anställda i bolag som tillhandahåller hushållstjänster är det centralt att samverka med sin arbetsgivare för att skapa en god arbetsmiljö.<sup>90</sup> Arbetsgivaren är skyldig att iaktta allt som skäligen behövs för att förebygga ohälsa och motverka

---

<sup>84</sup> Arbetsmiljöverket, *Så går en inspektion till*, Tillgänglig: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/sa-gar-en-inspektion-till/> 2019-03-12

<sup>85</sup> Gullberg & Rundqvist, 2013, s. 31

<sup>86</sup> 15 § Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

<sup>87</sup> Proposition 1963:126, *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring i arbetarskyddslagen den 3 januari 1949 (nr 1), m. m.; given Stockholms slott den 22 mars 1963*, s. 35, genom Calleman, 2007, s. 91

<sup>88</sup> SOU 2017:24, s. 84, även Annamaria Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund, Juristförlaget, 2002 s. 307

<sup>89</sup> European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights: Right to respect for private and family life, home and correspondence*, 2018 s. 7, tillgänglig: [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_8\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_8_ENG.pdf)

<sup>90</sup> Prop. 2017/18:272, s. 27

olycksfall i arbetet. Arbetsgivaransvaret för den anställdes hälsa samt dennes skyldighet att motverka olycksfall i arbetet är även något som uttrycks i förarbeten till den separata regleringen, lagen (1970:943) om arbetstid m.m i husligt arbete.<sup>91</sup> Då hushållsarbete ofta består av ensamarbete har arbetsgivaren genom AML ett utvidgat ansvar att informera arbetstagaren<sup>92</sup> om förhöjda psykiska, fysiska och sociala risker som ensamarbete ofta innebär.<sup>93</sup> Därtill måste arbetsgivaren försäkra sig om att arbetstagarens utbildning håller tillfredsställande nivå för att undvika att denne utsätts för hälsorisker.<sup>94</sup> Skulle arbetstagare uppleva att arbetet innebär allvarlig och omedelbar fara för liv eller hälsa uttrycker AFS 1982:3 att arbetstagaren i enlighet med AML 3 kap 4§ ska underrätta företrädare eller skyddsombud. Huruvida arbetet därefter kan fortskrida i väntan på åtgärd bedöms av de senare.<sup>95</sup>

Av ILO konventionens artikel nummer 5 följer att hushållsarbetare ska skyddas mot alla typer av trakasserier, övergrepp och våld. Förarbeten uttrycker att arbetstagare i privata hushåll åtnjuter samma skydd som övriga arbetstagare.<sup>96</sup> I föreskriften mot våld och hot i arbetsmiljö läggs vikt vid förebyggande åtgärder, rutiner samt kartläggning av arbetet som ett led i att förebygga risker. Rutiner ska finnas för att uppmärksamma och rapportera händelser med inslag av våld<sup>97</sup>. AFS 1993:2 uttrycker att arbetsgivaren måste säkerställa att arbetstagaren har tillfredsställande nivå av utbildning för att undgå risker<sup>98</sup> Regeringen ansåg i utredning av hushållsarbetsares skydd i förhållande till arbetsmiljö uppfyllts genom AML, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och bestämmelser mot brott mot person i brottsbalken.<sup>99</sup>

I de fall en egenföretagare utför arbete för en motparts räkning gäller att den som bedriver skattepliktig verksamhet i form av eget företag är föremål för tillämpliga delar av AML:s bestämmelser skulle personen själv utföra arbetet. Det förutsätter dock att företaget drivs av en eller flera personer men utan anställda, samt att verksamheten inte enbart drivs av familjemedlemmar.<sup>100</sup> Gullberg uttrycker att de delar av AML som bland annat kan anses applicerbara är ändamålet med lagen, alltså att förebygga ohälsa och olycksfall samt söka uppnå god arbetsmiljö. Så även delar av det andra kapitlet<sup>101</sup> gällande planläggningen av arbetet, ansvaret för maskiner och redskap samt generella regler om tillsyn, ansvar och överklagande som återfinns i kapitel 7 till 9.<sup>102</sup> Mer branschspecifik arbetsmiljöreglering som tillämpas för egenföretagare i städsektorn är regler och föreskrifter gällande underhåll och besiktning av

---

<sup>91</sup> Proposition 1977/78:121 om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete, s.15

<sup>92</sup> 3 kap 2§ 2 st & 3 kap 3§ Arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>93</sup> AFS 1982:3 *Arbetskyddsstyrelsens kungörelse om ensamarbete med kommentar*, s.6, 9

<sup>94</sup> 3 kap 3§ AML

<sup>95</sup> AFS 1982:3, s. 4

<sup>96</sup> Prop. 2017/18:272, s. 26

<sup>97</sup> §§2-10, AFS 1993:2

<sup>98</sup> 4§ AFS 1993:2, samt AFS 1993:2 s. 7-8

<sup>99</sup> Prop 2017/18:272 s. 26-27

<sup>100</sup> 3 kap 5§ AML, även Gullberg, 2013 s. 131

<sup>101</sup> Notis: ej 2 kap 1§ st.3-4, 3§ samt 2 kap 8§

<sup>102</sup> Gullberg, 2013, s. 131-132

städmaskiner, samt kravet på att använda personlig skyddsutrustning vid användning av hälsofarliga kemikalier.<sup>103</sup>

## 4. Diskriminering & trakasserier vid arbete i privat hushåll

### 4.1 Likabehandling och problematiken med ensamarbete i privata hushåll

En av de viktigaste grundvalarna vad gäller mänskliga rättigheter är individers skydd mot diskriminering.<sup>104</sup> För den europeiska arbetsrätten och arbetsmarknaden är den allmänna rättsprincipen om likabehandling, eller icke-diskriminering central. Denna princip fastslås i rättighetsstadgan från år 2000, där all diskriminering på grund av bl.a språk, religion eller övertygelse, ålder, sexuell läggning, etniskt eller socialt ursprung förbjuds.

Genom Amsterdamfördraget, ikraftträdande 1999, auktoriserades europeiska rådet att vidta insatser för att motverka diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. En rad direktiv har därefter utfärdats för att medlemsstater ska implementera åtgärder som möjliggör jämställdhet inom den arbetsrättsliga sfären; inbegripet arbete, lön och anställning.<sup>105</sup> Redan 1983 fastställdes att likabehandlingsdirektivet (då direktiv 76/207/EEG) är tillämplig på alla typer av anställningar. EU-kommissionens ställningstagande grundar sig i målet 165/82 Kommissionen mot Storbritannien och Nordirland där det fastslogs att nationella bestämmelser som innebar att anställda i små företag samt arbetstagare i privata hushåll exkluderades från skydd mot diskriminering inte var godtagbara.<sup>106</sup> År 2006 omarbetades äldre direktiv<sup>107</sup> och sammansattes till direktiv 2006/54/EG om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, även känt som likabehandlingsdirektivet<sup>108</sup>, eller Recastdirektivet. Förutom EU-rättsakter tillkommer skydd mot diskriminering genom Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna (EKMR). Artikel 14 (EKMR) belyser rätten att inte bli diskriminerad på grund av grunder så som -kön, språk, nationalitet och etnicitet. Artikeln spelar en viktig roll för fastställandet av likabehandlingsprincipen. Konventionen har inga överstatliga befogenheter, men artikel 6.3 i Fördraget

---

<sup>103</sup> Calleman, 2017, s. 17-18

<sup>104</sup> Håkan Gabinus Göransson, Martina Slorach, *Diskrimineringslagen*, uppl.3, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2013, s. 19-20

<sup>105</sup> Nyström, 2017, s. 195

<sup>106</sup> Mål 165/82 Kommissionen mot Storbritannien och Nordirland, s. 349

<sup>107</sup> Nyström, 2017, s. 199

<sup>108</sup> Kent Källström, Jonas Malmberg, *Antsällningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 3, Uppsala, Lustus Förlag, 2013, s. 63

om Europeiska unionen (FEU)<sup>109</sup> manifesterar att de grundläggande rättigheter som skyddas genom EKMR ska räknas till allmänna rättsprinciper vilka är applicerbara i EU-rätten.<sup>110</sup>

## 4.2 Skydd mot diskriminering i svensk rätt

Dagens diskrimineringslag är ett samlat verk och härledas till en rad källor, däribland EU-rätten, Europakonventionen och internationella konventioner.<sup>111</sup> Utgångspunkten för icke-diskriminering i Sverige och vid utövandet av all offentlig makt återfinns i regeringsformen<sup>112</sup> medan aktiv motverkan av diskriminering sker genom diskrimineringslagen. 2008 ersatte Diskrimineringslagen (2008:567) tidigare sju gällande diskrimineringslagar.<sup>113</sup> Införandet av den nya lagstiftningen innebar också att likabehandlingsdirektivet, arbetslivsdirektivet och direktivet mot etnisk diskriminering genomfördes i Sverige.<sup>114</sup> I de fall en individ missgynnats på grund av någon av diskrimineringsgrunderna ämnar diskriminerings- och repressalieförbuden skapa rättvisa för den som felats.<sup>115</sup> Den nationella lagstiftningen inkluderar idag följande diskrimineringsgrunder; kön, etnisk tillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, , funktionsnedsättning sexuell läggning och ålder<sup>116</sup> Relaterat till arbetslivet är lagen applicerbar för de som är arbetstagare, arbetssökande, praktikanter eller är inhyrd för att utföra arbete.<sup>117</sup> Lagens relation till gemenskapsrätten är ytterst relevant då denna går före nationell lagstiftning, samt är vägledande för både domstolar och myndigheter.<sup>118</sup> Svensk rätt påverkas även av bundenheten till Europakonventionen.<sup>119</sup> Svensk lag inkluderar EKMR sedan 1995<sup>120</sup> följaktligen blir den tillämplig i svensk domstol. Lagregler får inte strida mot konventionen och staten är förpliktad dels att vidta åtgärder för att säkerställa enskildas fri- och rättigheter från andra enskilda, dels att själv avhålla sig angrepp.<sup>121</sup>

---

<sup>109</sup> Nyström, 2017, s. 195

<sup>110</sup> Nyström, 2017, s. 96-97

<sup>111</sup> Adlercreutz & Mulder, 2013 s. 252

<sup>112</sup> Gabinus Göransson & Slorach, 2013 s. 19-20, även 2§, Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

<sup>113</sup> Gabinus Göransson & Slorach, 2013, s.29

<sup>114</sup> Proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 2

<sup>115</sup> Gabinus Göransson & Slorach, 2013 s. 31

<sup>116</sup> 1 kap 5§ DiskL

1. Kön: att någon är kvinna eller man,
2. Könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, eller annat liknande förhållande,
4. Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. Ålder: uppnådd levnadslängd.

<sup>117</sup> Glavå, 2011 s. 338

<sup>118</sup> Nyström, 2017, s. 34

<sup>119</sup> Westregård, 2002, s.325

<sup>120</sup> Adlercreutz & Mulder, 2013 s. 46

<sup>121</sup> Westregård, 2002, s.325

### 4.2.1 Diskrimineringsförbuden

Diskrimineringsförbuden relateras till förbud mot att direkt diskriminera, indirekt diskriminera, trakassera, sexuellt trakassera, missgynna personer med funktionsnedsättning genom bristande tillgänglighet<sup>122</sup> och samt ge instruktioner att diskriminera. Definitionerna av direkt, indirekt diskriminering samt trakasserier och sexuella trakasserier härrör från EU-rättens likabehandlingsdirektiv.<sup>123</sup> Den individ som behandlas mindre förmånligt, har blivit behandlad mindre förmånligt eller skulle blivit behandlad mindre förmånligt i en jämförbar situation är föremål för direkt diskriminering.<sup>124</sup> Beståndsdelarna av begreppet är missgynnande, jämförbar eller likartad situation och orsakssamband. Det är inte en arbetsgivares avsikt som är av betydelse för att avgöra om en individ försatts i ett sämre läge utan effekten av ett visst handlande. Att en individ upplever att hen blivit diskriminerad är heller inte tillräckligt för att fastställa att så är fallet, istället måste en jämförelse göras. Det finns inget krav på en fysisk jämförelseperson, det är möjligt att göra en bedömning med hjälp av en hypotetisk sådan. Direkt diskriminering har alltid ett samband med en diskrimineringsgrund.<sup>125</sup> Bestämmelser, kriterium eller procedurer som framstår neutrala men som gör att en person tillhörande någon av de grupper som skyddas av diskrimineringslagstiftningen missgynnas utgör indirekt diskriminering.<sup>126</sup>

Definitionen av trakasserier är i svensk lagstiftning utformad så att den innebär ett skydd mot uppträdande som kränker någons värdighet när ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna finns.<sup>127</sup> Den nationella lagstiftningen förbjuder även sexuella trakasserier vilket förstås som ”uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”.<sup>128</sup> Likabehandlingsdirektivet, vilket utgjort en viktig del av utformandet av den nationella lagstiftningen, ger en mer utförlig beskrivning; de handlingar och/eller beteenden av sexuell natur som innebär att en individ verbalt, icke-verbalt eller fysiskt kränker en annan persons värdighet på grund av dennes könstillhörighet och därtill skapar en fientlig, hotfull, förnedrande eller kränkande stämning är att betrakta som sexuella trakasserier.<sup>129</sup> I förarbeten till den nationella lagstiftningen uttrycks att uppförande som kan klassas som trakasserier eller sexuella trakasserier kräver att den som trakasserar måste inse eller borde insett att beteendet är kränkande. Detta innebär att situationer kan förekomma där den som utsatts behöver klargöra att så är

---

<sup>122</sup> Förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte den som gör förfrågan om arbete

<sup>123</sup> Adlercreutz & Mulder, 2013, s. 256-257

<sup>124</sup> Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, artikel 2.1 a

<sup>125</sup> Glavå, 2011 s. 351- 355

<sup>126</sup> 1 kap 4§ p.2 Diskrimineringslag (2008:567)

<sup>127</sup> 1 kap 4§ p. 4 DiskL samt Direktiv 2006/54/EC art. 2.1 c

<sup>128</sup> 1 kap 4§ p.5 DiskL

<sup>129</sup> Nyström, 2017 s. 199-200

fallet.<sup>130</sup> Kopplat till begreppet är varje individs rätt till respekt för dennes integritet och självbestämmande, vad som kan inbegripas i begreppet blir på så vis subjektivt.<sup>131</sup>

### **4.3 Avtalsförhållandets relevans för skydd mot diskriminering och sexuella trakasserier vid arbete i privat hushåll**

Allt fler företag i Sverige tenderar att ge uppdrag till personer med F-skatt istället för att låta anställda utföra arbetet,<sup>132</sup> vilket innebär att skyddet mot diskriminering och trakasserier ser annorlunda ut än för en anställd. För de som bedriver näringsverksamhet återfinns endast diskrimineringsförbud relaterat till uppstarten av egen näringsverksamhet.<sup>133</sup> Bestämmelserna har sitt ursprung i likabehandlingsdirektivets artikel 14, men någon definition av begreppet egenföretagare finns inte.<sup>134</sup> I förarbete till 2008 års diskrimineringslag lyfts att skydd mot diskriminering i förhållande till juridiska personer delvis behandlats på EU-rättslig nivå i direktivet mot etnisk diskriminering. Däremot lyfts frågan ej i arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) och likabehandlingsdirektivet.<sup>135</sup> Mellan två jämbördiga parter finns idag ingen möjlighet att få kompensation i form av diskriminerginsersättning skulle en avtalspart göra sig skyldig till handlingar som kränkning, misshandel, sexuella trakasserier eller övergrepp.<sup>136</sup> Naturligtvis kan avtalet sägas upp, eventuellt skulle Brottsbalken kunna tillämpas vid ofredade eller sexuellt ofredande, vid fällande dom döms då den anklagade till böter eller fängelsestraff.

<sup>137</sup>

Diskrimineringsförbuden sträcker sig till att delvis omfatta inhyrd och inlånad personal. Förbud att diskriminera och trakassera överförs till kundföretaget i frågor som rör arbetsledning, anlitan och tillgodoseende av prestation. Detta då kundföretaget leder och fördelar arbetet samt anses ha ett bestämmande inflytande över dessa frågor. Anställningsvillkor som rör utbildning, kompetensutveckling och löner berör bemanningsföretaget, därav gäller förbuden endast i den utsträckning som kundföretaget har inflytande över dessa.<sup>138</sup> Skillnaden mellan inhyrd personal och de som tar anställning hos bolag som tillhandahåller hushållstjänster är att arbetet rör privata hem. För den

---

<sup>130</sup> Proposition 2011/12:159 *Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering* s. 28

<sup>131</sup> Glavå, 2011, s. 719 - 720

<sup>132</sup> SOU 2017:24 s. 109

<sup>133</sup> SOU 2002:43 Förbud mot diskriminering med anknytning till arbetslivet, s. 97, 188, 198,

-Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling,

-Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor art.3.1

<sup>134</sup> I skrivande stund, samt vad författaren av denna uppsats kunnat utläsa i svensk lagstiftning och EU-rätt, samt Direktiv 2006/54/EC, artikel 14

<sup>135</sup> Prop. 2007/08:95 s. 91

<sup>136</sup> 2 kap 1§ DiskL specificerar att arbetsgivare ej får diskriminera arbetstagare, arbetssökande, praktikanter samt inhyrd personal

<sup>137</sup> 4 kap 7§ samt 6 kap 1-3§§ Brottsbalk (1962:700)

<sup>138</sup> Glavå, 2011, s. 342

som är anställd hos ett företag som tillhandahåller hushållstjänster åt kunder är diskrimineringslagstiftningen endast tillämplig mellan arbetsgivaren och den anställde. I de fall en kund hos företaget trakasserar den person som utför tjänsten åt företaget gäller diskrimineringslagen inte dem emellan då kunden i detta fall är en privatperson. Förbud mot trakasserier och diskriminering riktar sig till företaget/arbetsgivaren, som är ålagd att inte diskriminera kunder eller anställda.<sup>139</sup>

AD 2017 nr 61 behandlar problematik rörande utredningsskyldigheten i trepartsförhållandet brukare, assistansbolag och utföraren av tjänsten (den personliga assistenten). Målet är ett överklagande av avgörande från tingsrätten. I målet har en personlig assistent påtalat att brukarens sambo och fullmaktshavare utsatt hen för sexuella trakasserier och trakasserier relaterade till hens etnicitet. Målet utreder huruvida assistansbolaget gjort sig skyldiga till att åsidosätta utredningsskyldigheten enligt 2 kap. 3§ i DiskL. Arbetsdomstolen lyfter att en förutsättning för utredningsskyldigheten är att den som påstått ha trakasserat, är någon som utför arbete hos arbetsgivaren. Tvisten härleds därmed till att fastställa om sambon bör betraktas som arbetstagare hos assistansbolaget då denne agerat arbetsledare för personliga assistenter i hemmet. Målet tar även upp EU-rättens likabehandlingsdirektiv då talanden menar att en EU-konform tolkning innebär att likhetstecken bör sättas mellan arbetsgivare och en person som har makt och inflytande över andra personers tillträde till anställning trots avsaknaden av ett anställningsavtal. Arbetsdomstolen bedömer att brukarens sambo i egenskap av fullmaktshavare inte kan likställas med en arbetstagare/arbetsledare. Detta då fullmakten innebär att bedömningen görs som om påståendet gällt brukaren själv. När denne har synpunkter på, och inflytande över assistansen kan brukaren/fullmaktshavaren inte likställas med någon som utför arbete för assistansbolagets räkning. ”Det är inte arbetsgivaren i detta fall som gett dem rätten att komma med synpunkter och ha inflytande, utan LSS”. Således är assistansbolaget inte skyldig att utreda påståenden om trakasserier som har samband med etnicitet och sexuella trakasserier. En notis görs däremot om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Det konstateras dock i tingsrättens domslut att målet inte rör arbetsmiljöansvaret.<sup>140</sup>

### **4.3.1 Rätten att diskriminera inom personlig assistans**

De arbetsgivare som tillämpar den separata hushållslagen, kan ibland även omfattas av Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Vägledande för utformningen av lagen, är individers och deras familjers rätt att leva ett så normalt liv som möjligt. Lagen ämnar stärka de som omfattas genom möjligheten att påverka vården och därtill anpassa densamma efter livets olika skeenden. Större inflytande lyfts i förarbetena som ett sätt att undvika att individer känner sig utelämnade till beslut från handläggare och myndigheter. Begreppen valfrihet och den enskildes integritet kopplas samman genom att den förra anses förstärka den senare. Denna lag innebär även utökad valfrihet vad gäller beslut om

---

<sup>139</sup> Calleman, 2017 s. 24-25

<sup>140</sup> AD 2017:61

vem som anställs.<sup>141</sup> Situationen ger upphov till en konflikt mellan två principer om likabehandling; arbetstagarens rätt att inte bli diskriminerad och vårdtagarens rätt till självbestämmande vid valet av personlig assistent.<sup>142</sup> Eventuella samband med diskrimineringsgrunderna överläts till domstolen att bekräfta vid tvist. Generellt gäller att arbetsgivare är, som nämnts tidigare, förbjudna att direkt diskriminera vid tillsättande av personal. Personlig assistans kan dock utgöra ett undantag från denna regel.<sup>143</sup>

## 5. Analys

### 5.1 Analys av omfattningen av arbetsmiljöskydd i relation till avtalsförhållandet

Arbetsmiljöansvaret omfattar samtliga tre avtalsformer om än i olika grad. Den huvudsakliga skillnaden mellan att vara anställd direkt i hushållet gentemot att vara anställd genom ett tjänsteföretag som anlitas för att tillhandahålla tjänsten är vilken part som innehar det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret.<sup>144</sup> Förarbeten uttrycker att ansvaret i vissa fall begränsas då det inte får innebära att orimliga krav ställs upp i förhållande till de resultat som är möjliga att uppnå.<sup>145</sup> Därtill är de krav som ställs på arbetsmiljön avhängig arbetets natur. Denna hänvisning i AML:s andra kapitel innebär att arbetets art och ändamål kan komma att ge utrymme för anpassning av regleringen. En intresseavvägning kan exempelvis bli aktuell då arbetsmiljökrav kommer i konflikt med krav ålagda genom annan lagstiftning. Detta kan vara fallet då vårdintresset står emot arbetsmiljöintresset<sup>146</sup>

Hushållsarbete i Sverige påverkas idag av förekomsten av skattesubventionen RUT, vilket medför att hushållstjänster blir avdragsgilla förutsatt att utföraren har F-skattesedel. RUT-avdraget infördes delvis med syftet att etablera allt fler genom att sänka tröskeln in på arbetsmarknaden.<sup>147</sup> Hushållsbranschen utgörs till stor del av kvinnliga medborgare från andra EU-länder, den fria rörligheten gör att de genom sitt arbete får uppehållsrätt. Den fria rörligheten är av betydelse inte bara för arbetstagarnas möjlighet att röra sig fritt i Europa, utan även arbetsgivarnas/kundernas rätt att fritt exempelvis använda sig av RUT-avdrag vid tillfällig bosättning inom EU. Syftet att öka arbetsdeltagandet för lågutbildade och det

---

<sup>141</sup> Proposition 1992/93:159 om stöd och service till vissa funktionshindrade s. 43 - 44

<sup>142</sup> Catharina Calleman, *En motsättning mellan två principer om likabehandling? Om rätten att välja personlig assistent*, Socialvetenskaplig tidskrift, Vol 15, Nr 3-4, 2008, s. 295, tillgänglig: <https://journals.lub.lu.se/svt/article/view/15675/14158> (hämtad 2019-02-23)

<sup>143</sup> Calleman, 2008 s. 311- 312

<sup>144</sup> Calleman, rapport 2017, s. 17

<sup>145</sup> Adlercreutz, 2013 s. 339

<sup>146</sup> Gullberg, 2013 s. 66-67

<sup>147</sup> Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229), Komplettering av RUT-avdraget, Stockholm 2016, s. 7



faktum att prestationer inom hushållstjänster till stor del utförs av utländska medborgare innebär att berörda individer enligt Calleman får en svag förankring till den svenska arbetsmarknaden. Hon menar vidare att detta resulterar i kunskapsbrist rörande rättigheter som tillkommer arbetstagare samt svagt fackligt engagemang.<sup>148</sup> Sektorn karaktäriseras ytterligare av att vara föremål för strategier rörande kostnadseffektivisering där strävandet efter att minimera kostnader bidrar till att lågavlönad, utlandsfödd arbetskraft anlitas.<sup>149</sup> Engblom utvecklar att egenföretagares, specifikt ensam- och familjeföretagares, begränsade skydd och förpliktigande i AML innebär att jobb utförs i oskyddade miljöer, exempelvis i undermåliga lokaler. Begränsningen får konkurrensmässig effekt då kostnaderna för arbetsmiljö faller bort, till skillnad från den arbetsgivare som måste ta hänsyn till den fullständiga regleringen. Således kan det för egenföretagaren vara en konkurrensfördel att inte inkluderas av vissa arbetsrättsliga regler.<sup>150</sup> En egen reflektion är att individen delvis har ett intresse av att inte åsamka sig dålig hälsa eller utsätta sig för onödiga risker och därmed avslutar kontraktet. Men också att det kan finnas ett intresse av att bibehålla en affärsrelation och att brister av ”mindre betydelse” därför förbises vilket i längden få negativa effekter.

Som egenföretagare säljer du resultatet av arbetet, inte själva arbetskraften i sig, därmed skapas en förskjutning av dessa individer från arbetsmarknaden till marknaden för varor och tjänster.<sup>151</sup> Arbetsmiljöverket menar att förskjutningen kräver att regler som ämnar skydda yrkesverksamma görs tillämpliga på alla som arbetar. Detta oavsett vilken form anställning eller vilken typ av verksamhet det rör.<sup>152</sup>

## **5.2 Analys av skydd mot diskriminering och sexuella trakasserier i förhållande till avtalsförhållandet**

Diskrimineringslagen och dess förbud är tillämplig i förhållandet mellan arbetstagare och arbetstagar, arbetssökande, praktikant samt inhyrd personal.<sup>153</sup> I trepartsrelationen bolag, bolagsanställd och kund gäller diskrimineringslagen mellan bolaget och den anställde. Dock gäller den inte mellan den anställde

---

<sup>148</sup> Calleman, 2017 s. 8,

\* under förutsättning att de är folkbokförda och betalar skatt i Sverige får RUT-avdrag användas för tillfällig bosättning inom EU

<sup>149</sup> Calleman, Catharina, *Ett marginellt problem? - om den arbetsrättsliga, skatterättsliga och socialrättsliga bakgrunden till produktionen av otryggt ("prekärt") arbete i privata hem*, i Birgitta Nyström, Örjan Edström, Jonas Malmberg (red), 194-221, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö, Liber, 2012, s. 198-199

<sup>150</sup> Samuel Engblom, *Likabehandling av arbetstagare och arbetsföretagare*, i Numhauser Henning, Ann (red): *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Lund, Juristförlaget, 2000, s. 279

<sup>151</sup> Jan CH Karlsson, *Arbetsbegreppet*, i Mattias Bengtsson, Tomas Berglund (red) *Arbetslivet*, uppl. 3, Lund Studentlitteratur AB, 2017 s. 53

<sup>152</sup> SOU 2017:24 s. 109

<sup>153</sup> Glavå, 2011, s. 338

och bolagets kund åt vilken tjänsten utförs.<sup>154</sup>I förarbeten till diskrimineringslagen lyfts att det kan vara betydelsefullt att analysera huruvida juridiska personer inom vissa samhällsområden bör inkluderas i diskrimineringslagstiftningen. Där lyfts även huruvida det finns EU-rättsliga krav på att en sådan inkludering bör ske. Det konstateras dock att det inte återfanns något rättsligt krav för medlemsstater att skydda juridiska personer.<sup>155</sup> Juridiska personer inkluderar inte enskild firma där företaget drivs av en enskild näringsidkare, något som är vanligt förekommande inom hushållstjänster. Som lyfts tidigare i uppsatsen åtnjuter egenföretagare endast skydd mot diskriminering relaterat till uppstarten av egen näringsverksamhet.

Den som är berättigad personlig assistans enligt LSS har visst utrymme att diskriminera vid tillsättandet av personlig assistent. Calleman lyfter att den betydelse som ofta tillskrivs personers kvalifikationer vid diskrimineringstvister, inte blir aktuell inom personlig assistans.<sup>156</sup> Brukarens önskemål utgör då ett överordnat kriterium vid anställning. Motiveringar till valet, där inget samband finns med en persons kön, etnicitet, religion, sexuella läggning eller funktionshinder, är alltid tillåtna. Egenskaper, det faktum att den person som tillsätts är en god vän eller familjemedlem kan således vara godtagbara då de styrks av vårdtagarens särskilda intresse av vem som anställs. Beaktas förarbeten konstateras att ”arbetets natur” eller sammanhanget i vilket arbetet utförs ibland innebär att undantag från diskrimineringslagen bli aktuell. Detta kan vara fallet då en vårdtagare väljer en person av ett visst kön på grund av integritetsskäl, religiösa skäl eller för att undvika att känna sig utsatt. Tryggheten hos vårdtagaren överordnas alltså assistenters rätt att inte bli diskriminerade.<sup>157</sup>

### **5.3 Avslutande analys gällande egenföretagare inom hushållstjänster**

År 2003 skrev Judy Fudge en artikel om det arbetsrättsliga skyddet för egenföretagare i Kanada, samt tvetydigheten som omger arbetande egenföretagares status. Hon för i artikeln en diskurs om att det finns en tendens att vilja sätta likhetstecken mellan egenföretagare och entreprenörskap. I själva verket, menar hon, är egenföretagare i allt större utsträckning att likna med anställda än entreprenörer.<sup>158</sup> Hon menar att förändringar i samhället innebär att de traditionella rättsliga kategorierna ”arbetstagare”, ”tjänstekontrakt” och ”kontrakt för tjänster” inte längre passar in i den sociala och ekonomiska verkligheten av dagens arbetsrelationer. Problematiken med begreppet egenföretagare är att det kan

---

<sup>154</sup> Glavå, 2011 s. 338

<sup>155</sup> Prop. 2007/08:95 s. 91

<sup>156</sup> Calleman, 2008, s. 301

<sup>157</sup> Calleman, 2008 s. 311- 312

<sup>158</sup> Judy Fudge, *Labour protection for self-employed*, i Just Labour, Precarious Employment, Vol. 3, 2003, s. 36, tillgänglig: <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/166/165> (hämtad 2019-03-04)

innebära många olika konstellationer. Detta medför en svårighet vid en eventuell bedömning av huruvida en specifik arbetsrättslig bestämmelse bör appliceras på en specifik grupp av arbetare. Fudge presenterar istället att lösningen inte ligger i att försöka komma med en ny skiljelinje, utan istället se till entreprenörer och arbetare vars enda tillgång är sitt humankapital. Därtill att alla arbetare som är beroende av försäljningen av sin kapacitet att jobba borde täckas av det arbetsrättsliga skyddet.<sup>159</sup>

Jag anser i linje med Judy Fudges artikel att det utifrån ett bredare perspektiv blir viktigt att reflektera kring den förändring som skett inom samhälle, företagskultur och arbetsmarknad som bidrar till att den status som tillskrivs egenföretagare inom vissa branscher blir missvisande. Som vi kunnat se i styckena ovan påverkas det arbetsrättsliga skyddet när en individ anlitas istället för att anställas. Just hushållstjänster är föremål för skattesubventioner som visserligen ämnar skapa etablering på den svenska arbetsmarknaden, men får även till följd att allt fler inom branschen exkluderas från arbetsmiljöskydd och skydd mot sexuella trakasserier även om deras förhållanden kan vara att likna vid en anställning. Detta utreds inte förrän vid en rättslig tvist. Det förekommer också att personer ”tvingas” till att bli företagare för att sluta ett avtal. Att arbetsmiljöskyddet i viss utsträckning bör granskas för att se till att egenföretagare inom vissa branscher åtnjuter skydd mot alla former av trakasserier, våld och hot stärks ytterligare av förekomsten ”falska egenföretagare”, som innebär att förhållandena en anställning än näringsverksamhet.<sup>160</sup>

## 6. Slutsats

Sammanfattningsvis tydliggörs att arbetsmiljörätten omfattar samtliga tre avtalsförhållanden presenterade i uppsatsen. Skillnader mellan förhållandena avläses bland annat i att arbetstagare, både i privata hushåll och genom tjänsteföretag kan vända sig till en arbetsgivare, för att påtala brister i arbetsmiljön. Vem som bär det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret för arbetstagaren i ett privat hem skiftar således mellan en privatperson och ett bolag.

Myndigheters tillträde till privata hem begränsas av privatpersonens rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv. Brister i arbetsmiljön som påtalas av myndigheten ska åtgärdas men behöver inte kommuniceras till Arbetsmiljöverket. Påträffas de igen vid en framtida inspektion kan det innebära föreläggande eller förbud tillsammans med vite. Svårigheten som kan uppkomma vid undermåliga förhållanden i privata hem är således att myndigheten inte fysiskt kan utföra en varken en kontroll för att påtala arbetsmiljörisker eller efterkontroll, förutsatt att det inte begärts av någon av parterna. För de som är anställda i ett företag som tillhandahåller hushållstjänster finns även möjlighet att ta kontakt med skyddsombud. Arbetsgivaren är därefter skyldig att se till möjliga lösningar för att åtgärda brister och motverka ohälsa på arbetet, alternativt kan arbetet stoppas av skyddsombud i avvaktan på

---

<sup>159</sup> Fudge, 2003, s. 41 - 44

<sup>160</sup> SOU 2017:24, s. 110

Arbetsmiljöverkets utlåtande. I Sverige är det inte troligt, om än möjligt, att det inom ett privat hushåll finns mer än fem anställda, därav kan antas att ett skyddsombud inte finns inom det privata hemmet, men att det däremot ska finnas i de bolag som anställer fler än fem personer. När brister återfinns i en relation som rör två jämbördiga avtalsparter, där egenföretagaren utför arbetet, får företagarens subjektiva bild av bristerna en framträdande betydelse. Egenföretagare inkluderas till viss del av arbetsmiljörregleringar förutsatt att det rör en verksamhet som drivs utan anställda. Bestämmelser tillämpliga är bland annat ansvaret för den utrustning som används samt krav på skyddsutrustning vid hantering av hälsofarliga kemikalier. Egenföretagare, liksom anställda, ansvarar för att förebygga ohälsa och olycksfall och ska anpassa arbetet utifrån arbetets natur samt inneha kunskap om de maskiner och redskap som används. Därtill ska utrustning leva upp till godtagbar standard. I förhållandet arbetstagare/arbetsgivare är det den senare som ansvarar för tillhandahållandet av material, maskiner och redskap samt ser till att personalen har kunskap om skyddsutrustning som ska användas vid exempelvis bruk av kemiska produkter samt hur utrustning ska användas och arbete utföras för att minska olycksfall.

Gällande diskrimineringslagen är denna endast tillämplig mellan arbetstagare och arbetsgivare vid arbetstagare, arbetssökande, praktikanter eller är inhyrd för att utföra arbete. I trepartsrelationen bolag, bolagsanställd och kund gäller diskrimineringslagen mellan bolaget och den anställde. Dock gäller den inte mellan den anställde och bolagets kund åt vilken tjänsten utförs. Bolaget har som ingen plikt att undersöka påtalad diskriminering eller sexuella trakasserier mellan företagets kund och den som utför arbetet. Som vi sett i rättsfallet AD 2017 nr. 61 är det delvis avgörande huruvida det i hemmet kunnat utläsas att arbetsledning förekommit å tjänsteföretagets vägnar. Fallet gör gällande att arbetsgivaren visserligen inte kan anses vara utredningsskyldig, men att denne ändå ansvarar för den anställdes arbetsmiljö.

## **Abstract**

In several of the EU member states, an increase in household employees is seen as a result of societal and demographic changes. Sweden has also seen an increased number of individuals in this trade. Both nationally and internationally this line of work has historically been characterized of being excluded from certain labor law provisions and falling under separate regulations. There are currently three possible contractual possibilities for the person working in private households; domestic employee, self-employed and employed by a company providing household services in private homes. The Work Environment Act and Anti-Discrimination Act are essential when it comes to this profession given that the work largely consists of solitary work with increased psychosocial and physical risks. Aspects such as sexual harassment and violence are also associated with household labour. Although national regulations in theory establish that employees in private homes should enjoy the same work environment protection as other employees, restrictions can be found when looking at the Swedish Work Environment Authority's supervisory possibilities.

Tax subsidy through RUT deductions contributes to the fact that the Swedish labour market has seen an increasing tendency to hire self-employed people to perform household services. This results in the Anti-Discrimination laws and some work environment regulations not being applicable as the contract is between two equal parties. Small business owners who sell their own "capacity" thus "fall into" to the market for goods and services. Whether the working conditions in a contract between a private person and an entrepreneur have meant an employment instead of an assignment is not investigated until a possible dispute. The aim of the study is to determine how protection against discrimination and sexual harassment is affected by the three contractual conditions and how employees, domestic employees and self-employed persons who work in a private households are covered by the Work Environment Act.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### EU-rättsliga källor

Ramdirektiv 89/391 EEG

Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

### Svensk författningssamling

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Brottsbalken (1962:700)

Diskrimineringslag (2008:567)

Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

### Betänkanden

SOU 1993:32 *Ny anställningslag: delbetänkande*

SOU 2002:43 *förbud mot diskriminering med anknytning till arbetslivet*

SOU 2006:44 *Bättre arbetsmiljöregler I: Samverkan, utbildning, avtal m.m.*

SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring*

### Propositioner

Prop. 1963:126, *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring i arbetarskyddslagen den 3 januari 1949 (nr 1), m. m.*

Prop. 1970:150 *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om arbetstid m. m. i husligt arbete*

Prop. 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m. m.*

Prop. 1977/78:121 *om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete*

Prop. 1992/93:159 *om stöd och service till vissa funktionshindrade*

Prop. 2017/18:272, *ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete*.

Prop. 2007/08:65 *Genomförande av det nya maskindirektivet, m.m.*

Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*

Prop. 2011/12:159 *Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering*

## **Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

AFS 1982:3 *Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om ensamarbete med kommentar*

AFS 1993:2 *Våld och hot i arbetsmiljön*

## **Övrigt offentligt tryck**

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Lagrådsremiss, Kompletteringar av RUT-avdraget, Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229), Stockholm 2016, s.

## **Rättsfall**

### **EU-domstolen**

Mål 165/82 Kommissionen mot Storbritannien och Nordirland

### **Arbetsdomstolen**

AD 2017:61

### **Hovrättsavgöranden**

Hovrätten för Västra Sverige mål nr 3148-03

Hovrätten för Västra Sverige mål nr 3257-03

Hovrätten för Västra Sverige mål nr 3259-03

## **Litteratur**

Adlercreutz Axel, Mulder Bernard Johann, *Svensk Arbetsrätt*, uppl. 14, Stockholm, Norstedts Juridik, 2013,

Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållstjänster*, Säter, Pang Förlag, 2007

Calleman, Catharina, *Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans*, en kunskapssammansättning, Stockholm, Arbetsmiljöverket, 2017

Calleman, Catharina, *Ett marginellt problem?- om den arbetsrättsliga, skatterättsliga och socialrättsliga bakgrunden till produktionen av otryggt ("prekärt") arbete i privata hem*, i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Birgitta Nyström, Örjan Edström, Jonas Malmberg (red), 194-221, Malmö, Liber, 2012

Engblom, Samuel, *Likabehandling av arbetstagare och arbetsföretagare*, i Numhauser Henning, Ann (red): *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Lund, Juristförlaget i Lund, 2000

Sandra Fredman, *Home from Home, Migrant Domestic Workers and the International Labour Organization Convention on Domestic Workers*, i *Migrants at Work, Immigration & Vulnerability in Labour Law*, Cathryn Costello & Mark Freedland (red), Oxford University Press, 1st edition, 2014

Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, uppl 3:2, Lund, Studentlitteratur AB, 2016

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, uppl. 2:2 Lund, Studentlitteratur AB, 2012

Gullberg, Hans & Rundqvist Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen*, i lydelse den 1 januari 2013, Kommentar och författningar, 16 uppl, Stockholm, Norstedts Juridik AB, 2013

Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap?*, Jure Förlag AB, Stockholm 2009

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, uppl. 4, Uppsala, Iustus förlag, 2001

Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, uppl.9 Uppsala, Iusté AB, 2016

Lunning, Lars & Toijer Gudmund, *Anställningsskydd*, en lagkommentar, uppl.10, Nordstedts Juridik AB, Stockholm

Inghammar, Andreas, *The Concept of "Employee": The Position in Sweden*, I, Waas, Bernd & Heerma van Voos, Guus (red) *Restatement of Labour Law in Europe*, The concept of Employee, Oxford and Portland, Oregon 2017

Karlsson Jan CH, *Arbetsbegreppet*, i Mattias Bengtsson, Tomas Berglund (red) *Arbetslivet*, uppl. 3, Lund Studentlitteratur AB, 2017

Kent Källström, Malmberg, Jonas, *Antsällningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 3, Uppsala, Iustus Förlag, 2013

Håkan Gabinus Göransson, Martina Slorach, *Diskrimineringslagen*, uppl.3, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2013

Reichel, Jane, *EU-rättslig metod*, i Zamboni, Mauro & Korling Fredric (red.): *Juridisk Metodlära*, , Studentlitteratur AB, Lund 2013

Reichel, Jane, *EU-rättslig metod*, i Maria Nääs & Mauro Zamboni (red.): *Juridisk Metodlära*, , Studentlitteratur AB, Lund, 2018

Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund, Juristförlaget i Lund, 2002



Calleman, Catharina, *En motsättning mellan två principer om likabehandling? Om rätten att välja personlig assistent*, Socialvetenskaplig tidskrift, Vol 15, Nr 3-4, 2008, s. 295, tillgänglig: <https://journals.lub.lu.se/svt/article/view/15675/14158> (hämtad 2019-02-23)

Fudge, Judy, *Labour protection for self-employed*, i Just Labour, Precarious Employment, Vol. 3, 2003, s. 36, tillgänglig: <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/166/165> (hämtad 2019-03-04)

Hellgren, Zeina, Markets, Regimes, and the role of Stakeholders: Explaining Precariousness of Migrant Domestic/Care Workers in Different Institutional Frameworks, i Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, Volume 22, Issue 2, June 2015

Jareborg, Nils, ”Rättsdogmatik som vetenskap, SvJT 2004

Olsen, Lena *Rättsvetenskapliga perspektiv*, SvJT 2004

Sandgren, Claes, Om teoribildning och rättsvetenskap, Svensk juristtidning, nr. 2, 2004-05

## Rapporter

Calleman, Catharina, *Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster*, i rapport 2006:7, Uppsala, IFAU (institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering)

DRAFT REPORT on women domestic workers and carers in the EU (2015/2094(INI)), Committee on Women's rights and Gender Equality, European Parliament, tillgänglig: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2F%2FEP%2F%2FNONGML%2BCOMPARL%2BPE-569.470%2B02%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FEN> (Hämtad 2018-11-06)

## Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket, *Arbete i någon annans hem*, tillgänglig: <https://www.av.se/inomhusmiljo/arbete-i-nagon-annans-hem/> 2018-12-27

Arbetsmiljöverket, *Så går en inspektion till*, Tillgänglig: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/sa-gar-en-inspektion-till/> 2019-03-12

Arbetsmiljöverket, *Risker vid hushållsarbete*, tillgänglig: <https://www.av.se/inomhusmiljo/arbete-i-nagon-annans-hem/risker-vid-hushallsarbete/> (Hämtad 2018-12-27)

Skatteverket, *Så fungerar Rut och Rotavdraget*, tillgänglig: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/saharfungerarrotochrutavdrag-et.4.d5e04db14b6fef2c866097.html#Rotochrutavdragetsstorlek> (Hämtad: 2018-11-19)

## **Övriga källor**

Rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella Arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete (konvention nr. 189), Europeiska kommissionen, 2013

European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights: Right to respect for private and family life, home and correspondence*, 2018