

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid arbete hemifrån

En rättsvetenskaplig studie om arbetsgivarens
arbetsmiljöansvar vid arbete som sker hemifrån

Hilde Brümmer

&

Sanna Lundqvist

Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Annamaria Westregård

HARH16

HT20



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar	7
1. Inledning	9
1.1 Bakgrund.....	9
1.2 Syfte och frågeställning	10
1.3 Avgränsningar.....	11
1.4 Metod och material	11
1.5 Disposition	14
2. Arbetsmiljörégleringen	17
2.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160).....	17
2.1.1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter.....	19
2.1.2 Arbetsmiljö i kollektivavtal	21
2.2 Exempel från praktiken.....	22
2.3 Övriga arbetsrättsliga regleringar och principer	23
2.4 Sammanfattning	24
3. Arbetsmiljö vid tillfälligt distansarbete	27
3.1 Distansarbete och dess framväxt.....	27
3.2 Inspektion och kontroll vid tillfälligt distansarbete	29
3.3 Följder vid tillfälligt distansarbete	31
3.4 Rekommendationer till arbetsgivare	33
3.5 Sammanfattning	35
4. Sammanfattande analys	37
4.1 Förändrade förutsättningar vid arbete hemifrån	37
4.2 Ledarskap vid arbete hemifrån	39

4.3	Arbetsgivarens rätt att leda i koppling till dess arbetsmiljöansvar	41
5.	Slutsats	45
	Abstract.....	47
	Käll- och litteraturförteckning	49

Sammanfattning

Kontorsarbete har som en följd av digitaliseringen och covid-19-pandemin flyttat från arbetsgivarens lokaler till hemmet, vilket har förändrat förutsättningarna för arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen fastställer att arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön. Syftet med denna uppsats är att beskriva och analysera hur den rättsliga regleringen kring arbetsmiljö kan appliceras när arbetet flyttar hem. Detta görs för att skapa en förståelse kring hur långt arbetsgivarens arbetsmiljöansvar sträcker sig och hur förutsättningarna för att uppnå en god arbetsmiljö förändras då arbetet sker hemifrån.

Genom den rättsdogmatiska metoden har rättskällorna Arbetsmiljölagen, förarbeten, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och doktrin undersökts. I syfte att få ett bredare perspektiv på hur arbetsmiljö regleras i lag i jämförelse med praktiken har även juridisk metod använts. Statens Offentliga Utredningar, kollektivavtal och publiceringar från Arbetsmiljöverket har legat till grund för jämförelsen. Även dialog med arbetsgivarorganisationer, en kommun samt Arbetsmiljöverket har förts i syfte att få en bild av hur arbetsmiljö vid hemarbete hanteras i praktiken.

En utgångspunkt i arbetsmiljörégleringen är att arbetsgivares och arbetstgares skyldigheter gäller oavsett vart arbetet utförs. Detta är dock svårt att hantera i praktiken då arbetsgivares och arbetstgares förutsättningar att skapa en god arbetsmiljö förändras. En analys kring huruvida lagen är applicerbar och tillräcklig vid arbete som sker hemifrån görs. Analysen har lett fram till slutsatsen att regleringen kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån bör uppdateras gällande arbetstgares ökade skyldigheter och arbetsgivarens kvarstående övergripande arbetsmiljöansvar.

Nyckelord: Arbetsmiljö, arbetsmiljöansvar, distansarbete, covid-19, hemarbete och flexibelt arbete.

Förkortningar

AD	Arbetsmiljöödomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
AMF	Arbetsmiljööföörordningen (1977:1166)
AML	Arbetsmiljöölagen (1977:1160)
AV	Arbetsmiljööverket
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

Som en följd av den omtalade covid-19-pandemin rekommenderar Folkhälsomyndigheten att alla med möjlighet ska arbeta hemifrån i syfte att minska smittspridningen.¹ Detta har tillsammans med digitaliseringen bidragit till att arbete hemifrån ökar.² Arbete hemifrån upplevs av ett flertal som positivt men är inte helt oproblematiskt att hantera i praktiken. Något som behöver tas i beaktning vid hemarbete är arbetsmiljön. Arbetsmiljön är lika aktuell vid hemarbete som vid traditionellt kontorsarbete och syftar till att alla arbetstagare ska trivas på arbetet.³ Det finns ingen specifik lagstiftning kring arbetsmiljön vid arbete som sker från arbetstagarens hem, det är därför väsentligt att klargöra vad som gäller kring arbetsmiljön vid arbete hemifrån.

1.1 Bakgrund

Valet av ämne till denna uppsats har påverkats av den rådande covid-19-pandemin och av digitaliseringen som sker i dagens samhälle.⁴ Det har varit vid stor vikt att ämnet ska ha en samhällsrelevans, vara av praktisk betydelse och ett efterfrågat område.⁵ Trots att arbetsmiljö har varit reglerat under en längre tid är arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid arbete hemifrån ett område som behöver undersökas vidare.

Redan under 1800-talet började reglering inom arbetsmiljö att formas. I samband med att industrin utvecklades ökade antalet olycksfall och arbetsskador. 1889 kom den första lagen som reglerade arbetsmiljö, Yrkesfarelagen.⁶ Genom Arbetarskyddslagen från 1912 blev skyddet för arbetare starkare. År 1949 reviderades lagen till att även reglera vila och raster. En arbetsmiljöutredning

¹ Folkhälsomyndigheten, *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*, hämtad 5 november 2020.

² SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – Hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, s.29

³ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl, Lund, Studentlitteratur, 2016, s.618

⁴ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Stockholm, Norstedts juridik, 2015, s.24

⁵ *Ibid* s.19

⁶ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*, hämtad 2020-12-01.

tillsattes 1970 och ledde fram till AML som trädde i kraft 1978. AML har sedan dess utvecklats genom bland annat medlemskapet i EU och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Historiskt sett kan tre inriktningar inom arbetsmiljö identifieras, dessa är: olycksfall, fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö.⁷

Allt eftersom samhället har förändrats har det även varit nödvändigt att utveckla regleringen inom arbetsmiljö. Distansarbete har vuxit fram som en följd av samhällsförändringar. År 2016 definierade Arbetsmiljöverket distansarbete som *“Arbete som med hjälp av informationsteknologi utförs helt eller delvis utanför den huvudsakliga arbetsplatsen. Distansarbete förläggs ofta till hemmet eller till andra platser nära hemmet. Utöver den rumsliga dimensionen kan distansarbete också medföra förändringar i arbetstidens förläggning”*.⁸ Begreppet distansarbete skiljer sig från Arbetsmiljöverkets definition av begreppet arbete hemifrån. Arbete hemifrån definieras som *“...arbetstagare som rekommenderas att inte arbeta från sina ordinarie kontor eller arbetsplatser.”*⁹ Denna uppsats utgår från Arbetsmiljöverkets definition av arbete hemifrån, med utgångspunkt i kontorsarbete. Begreppet kontorsarbetare syftar i uppsatsen till tjänstemän som arbetar vid en dator.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att beskriva och analysera hur den rättsliga regleringen kring arbetsmiljö kan appliceras när arbetet flyttar från kontoret till hemmet. Detta ska göras för att skapa en förståelse kring hur långt arbetsgivarens arbetsmiljöansvar sträcker sig och hur förutsättningarna för att uppnå en god arbetsmiljö förändras då arbetet sker hemifrån. Ett annat syfte är också att redogöra kring för- och nackdelar med att arbeta på distans samt det förändrade sättet att leda som distansarbete innebär. I och med ovanstående syfte lyder undersökningens frågeställning:

Hur kan den nuvarande arbetsmiljoregleringen appliceras vid arbete hemifrån för att i praktiken kunna lösa de svårigheter som uppstår?

⁷ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.13–21

⁸ SOU 2017:24, s.178

⁹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 18 november 2020.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen är avgränsad till att behandla Sveriges regleringar som berör arbetsmiljö och som används vid arbete hemifrån. Uppsatsen utgår från kontorsarbetande tjänstemän som arbetar vid en dator och som av olika anledningar kortsiktigt arbetar hemifrån. Dessa kommer dels definieras som tillfälliga distansarbetare. Distansarbete syftar i denna uppsats på det arbetet som sker i arbetstagares hem. I uppsatsen behandlas inte inhyrd- eller uthyrd personal. I uppsatsen berörs arbetstagarnas arbetstid, men enbart utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, därav har inte Arbetstidslagen (1982:673) använts. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet kommer inte att tas i beaktning då uppsatsen i så fall skulle få för många olika inriktningar i förhållande till dess storlek.

1.4 Metod och material

För att uppnå uppsatsens syfte har både den rättsdogmatiska och juridiska metoden använts. Genom den rättsdogmatiska metoden fastställs den gällande rätten, *de lege lata*. Detta har gjorts genom att studera AML, AFS, förarbeten och doktrin. Rättskällorna har sedan analyserats i syfte att finna samband, likheter och fler principer för att undersöka vilka rättsregler som saknas, *de lege ferenda*, den andra delen av den rättsdogmatiska metoden.¹⁰ *De lege ferenda* tillåter en analys av den gällande rätten i syfte undersöka hur den ska användas i en specifik situation.¹¹ Inom den valda metoden är det inte nödvändigt att analysera kring om materialet har validitet, då materialet redan är bestämt i förväg.¹² Den rättsdogmatiska metoden är en form av en rättsvetenskaplig metod och är den mest förekommande vid uppsatser skrivna av studenter inom det rättsvetenskapliga ämnet. I en rättsvetenskaplig metod ingår rättskällevetenskapen och den juridiska metoden.¹³ I och med att den situation som undersöks inte är specifikt reglerad i rättskällorna har även den juridiska metoden används i syfte att finna mer information. Juridisk metod syftar till hur en jurist vanligtvis går tillväga för att lösa ett problem. I den

¹⁰ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tolfte upplagan, Uppsala, Iusté, 2020, s. 203

¹¹ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Lund, Studentlitteratur, 2018, s.26

¹² Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 44

¹³ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, s.22-28

juridiska metoden tillåts en användning av den gällande rätten, digitala medier samt en tolkning av rättskällorna och avtal.¹⁴

Utgångspunkten för arbetet har varit Arbetsmiljölagen (1977:1169). AML är en ramlag, en ramlag fastställer grundläggande regler och principer utan att reglera detaljer.¹⁵ Den är flexibel och ger utrymme för tolkning. I AML finns både skyldigheter och rättigheter för arbetsgivare, arbetstagare och skyddsansvariga. Här regleras samverkan, tillsyn och skyddsombuds skyldigheter.¹⁶ Utifrån den rättsdogmatiska metoden har AML tolkats till att vara applicerbar även vid arbete hemifrån. Som ett komplement till tolkning av AML har Arbetsmiljöverkets föreskrifter använts.¹⁷ Arbetsmiljöverket är den myndighet som på begäran av regeringen och riksdagen ska kontrollera att organisationer och företag följer lagar om arbetsmiljö och arbetstid. Arbetsmiljöverket har i uppgift att bland annat ta fram föreskrifter som ska förtydliga AML. De föreskrifter som används i denna uppsats är Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), Belastningsergonomi (AFS 2012:2) och Arbetsplatsens utformning (2020:1). Reglerna i föreskrifterna är bindande för enskilda och myndigheter, likt lagen.¹⁸ Det finns ingen föreskrift som särskilt behandlar arbete hemifrån. Däremot finns det statliga utredningar som berör hemarbete. SOU står för Statens offentliga utredningar och är en rapport där resultatet av utredningar behandlas och presenteras. SOU 1998:115 som behandlar distansarbete och SOU 2017:24 som behandlar arbetsliv i förändring har använts. Då det finns ett begränsat utbud av rättsfall inom det valda ämnet har några utvalda rättsfall inom andra områden används för att kunna dra paralleller och göra jämförelser med det valda området.

Rådets direktiv 89/391/EEG är ett arbetsplatsdirektiv. Ett direktiv från EU presenterar ett mål som medlemsländerna ska uppnå genom att implementera det i nationell lagstiftning.¹⁹ Arbetsplatsdirektiven berör området arbetsmiljö och är

¹⁴ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 41

¹⁵ Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Lund, Studentlitteratur, 2016, s.69

¹⁶ Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljölagen (AML)*, hämtad 4 november 2020.

¹⁷ Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, s.69

¹⁸ Arbetsmiljöverket. *Om oss*, hämtad 4 november 2020.

¹⁹ Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, s.161

implementerade i svensk arbetsmiljölagstiftning. Vid problematik av tolkning av AML har direktiv använts som ett komplement. I AML framgår inte lika tydligt som i direktivet att de som arbetar utanför arbetsgivarens lokaler ska ha samma rättigheter som jämförbara arbetstagare som utför arbete inom arbetsgivarens lokaler.²⁰

Doktrin har använts för att uppnå uppsatsens syfte och för att skapa förståelse kring arbetsmiljöreregleringen. En doktrin kännetecknas av att den har funnits under en längre tid, att den är bred, att den är tillförlitlig och innehåller bra lösningar och argument.²¹ De har hög kvalitet om författaren är ledande inom området.²² De doktrin som använts är skrivna av Mats Glavå, Bo Ericson, Mats Günzel och Lars Zanderin. I doktrin förklaras rättsreglerna med ett tydligare språk. Med hjälp av kedjesökning utifrån välkända doktriner har mer relevant litteratur tillkommit.²³ Utifrån ovan nämnda källor har vissa ämnesord valts ut som legat till grund för den systematiska sökningen²⁴, dessa ord har varit: *Arbetsmiljö, arbetsmiljöansvar, distansarbete, covid-19, hemarbete och flexibelt arbete.*

I syfte att förbättra analysen har förutom den gällande rätten fler källor använts. Syftet med att använda dessa källor har varit att samla inspiration för att kunna föra en analys, dessa har iakttagits med ett kritiskt öga.²⁵ Lagkommentarer har studerats, där förklaras först lagtexten för att vidare bli kommenterad av experter inom området.²⁶ I syfte att undersöka hur arbetsmiljön vid hemarbete hanteras i praktiken och vilka förändringar som skett till följd av covid-19 har dialog förts med Arbetsmiljöverket, arbetsgivareorganisationer och en kommun i Skåne. Anledningen till att dialog med en inspektör på Arbetsmiljöverket skett är för att få inblick i hur de utför inspektioner under covid-19. Almega, Svenskt Näringsliv och Unionen, har kontaktats i syfte att se hur parterna eventuellt instruerat sina medlemmar. Då arbetsgivare är en väsentlig del av arbetet var det av relevans att komma i kontakt med sådana och eftersom kommunerna delvis fått ansvar för

²⁰ Direktiv 89/391/EEG, s 147–148.

²¹ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 205

²² Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 36

²³ Sandgren, Claes, s.100

²⁴ Ibid, s.100

²⁵ Ibid, s. 36

²⁶ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 207

hanteringen kring covid-19 fördes en dialog med dem för att se hur de som arbetsgivare internt hanterat arbete hemifrån. Kontakten med ovanstående har skett genom ostrukturerad intervju.²⁷

Från första dagen har referenser hanterats noggrant i syftet att inte beblanda egna åsikter med fakta.²⁸ Avgränsning och formulering av ämnet har varit en svårighet under uppsatsens utformning, då målet varit att behandla ett stort område men samtidigt föra en djupgående analys.²⁹ För att ha ett vetenskapligt synsätt krävs att kunna söka, utvärdera, dokumentera och använda det valda materialet på rätt sätt. Det är även av stor vikt att kunna sortera bort material som är överflödigt eller irrelevant, detta har skett under arbetets gång.³⁰ En annan anledning till problematiken kring att formulera ämnet är det faktum att covid-19 har skapat en outforskad situation. Detta har även skapat svårigheter kring att hitta relevant litteratur som är inriktad på det specifika ämnet; hemarbete som en följd av covid-19. Restriktioner har begränsat möjligheten att besöka bibliotek vilket i sin tur har försvårat informationssökandet. Att gemensamt skriva en uppsats på distans utan en gemensam arbetsplats har försvårat samarbetet och koncentrationsmöjligheten, vilket kan kopplas till uppsatsens innehåll.

1.5 Disposition

Uppsatsens framställning är av logisk disposition³¹ och är indelad i fem kapitel som avslutas med en sammanfattande analys och en slutsats.

I uppsatsens andra kapitel presenteras Arbetsmiljölagen (1977:1160), AFS 2001:1, AFS 2015:4 och AFS 2020:1. I kapitlet presenteras även ett axplock av kollektivavtal och exempel från praktiken om hantering av arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Detta presenteras med syfte att redogöra för arbetsgivares och arbetstagares rättigheter och skyldigheter kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Arbetsgivarens rätt att leda jämförs med dess skyldighet att upprätta en god arbetsmiljö.

²⁷ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2., [rev.] uppl., Malmö, Liber, 2011, s. 413.

²⁸ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 37

²⁹ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Stockholm, Norstedts juridik, 2014, s. 247–249

³⁰ *Ibid*, s. 33

³¹ Nilsson, Pär, *Skrivteknik och akademiskt skrivande*, Lunds universitet, 2016.

I kapitel tre behandlas distansarbete med fokus på arbetsmiljö. Begreppet distansarbete definieras, dess historia samt dess aktuella innebörd förklaras. Detta görs utifrån SOU 1998:115 Distansarbete och SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring. I kapitlet behandlas även möjligheten till inspektion av arbetsplatsen vid arbete hemifrån. Eventuella konsekvenser för både arbetsgivare och arbetstagare av att tillfälligt arbeta hemifrån diskuteras.

I det fjärde kapitlet sker en analys kring arbetsmiljöansvar vid arbete hemifrån utifrån tidigare kapitel. Analysen behandlar för- och nackdelar med att arbeta tillfälligt på distans med koppling till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Detta i sin tur leder till en reflektion kring vilka rättsregler som saknas eller behöver utvecklas.

I det femte kapitlet sker en sammanfattning av tidigare kapitel och en slutsats presenteras. I detta kapitel besvaras frågeställningen.

2. Arbetsmiljöregleringen

I detta avsnitt kommer de svenska regleringar som finns gällande arbetsgivares och arbetstagares skyldigheter och rättigheter inom området arbetsmiljö, med fokus på arbete som sker hemifrån att beskrivas.

2.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

AML har i syfte att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen.³² Lagen reglerar förhållandet mellan stat, arbetsgivare och arbetstagar.³³ Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och har enligt lag skyldighet att vidta alla åtgärder som krävs för att förhindra ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.³⁴ Arbetsmiljöansvaret innebär en skyldighet att arbeta förebyggande för att minimera risker i arbetet och för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska förändra, ta bort eller ersätta alla faktorer som utgör risk för ohälsa eller olycka på arbetsplatsen.³⁵ Arbetsgivarens yttersta arbetsmiljöansvar råder i samtliga verksamheter där arbetstagar utför arbete för arbetsgivarens räkning.³⁶ En tolkning utifrån lagens beskrivning om att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar föreligger för samtliga verksamheter är att den även ska tillämpas vid arbete hemifrån. Rådets direktiv 89/391/EEG styrker denna tolkning. I direktivet kan utläsas att de som arbetar utanför arbetsgivarens lokaler, alltså hemifrån, ska ha samma rättigheter som jämförbara arbetstagar som utför arbete inom arbetsgivarens lokaler.³⁷

Arbetsgivaren ska systematiskt planera och kontrollera att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns. Vid behov ska arbetet dokumenteras och handlingsplaner upprättas.³⁸ Det som ska underhållas i arbetsmiljöarbetet är lokaler, redskap,

³² 1 kap. 1 § AML (1977:1160)

³³ SOU 2017:24, s.50

³⁴ 3 kap. 2 § AML (1977:1160)

³⁵ 3 kap. 2 a § AML (1977:1160)

³⁶ 1 kap. 2 § AML (1977:1160)

³⁷ Direktiv 89/391/EEG, s 147–148.

³⁸ 3 kap. 2 a § AML (1977:1160)

maskiner, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar.³⁹ Eftersom AML går att tillämpa oavsett var arbetstagare arbetar innebär det att arbetsgivaren även är ansvarig att underhålla de fysiska hjälpmedel som används vid arbete hemifrån. Detta är ett krav som anses svåruppnåeligt i praktiken eftersom det kräver tid och kapital av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska förse arbetstagare med tillräcklig kunskap om arbetsförhållandena som råder och de risker som kan föreligga i anknytning till arbetet. I de områden där det råder extra stor risk för ohälsa och olycksfall ska arbetsgivaren se till att arbetet enbart utförs av arbetstagare med tillräcklig kunskap.⁴⁰ Om en arbetstagare har särskilda förutsättningar för att kunna utföra arbetet ska arbetsgivaren anpassa arbetsförhållandena efter det, vilket är viktigt att ha i åtanke vid planering av arbetet.⁴¹ Lagen uttrycker att arbetsgivaren ska lägga fokus på arbetstagare som utför arbete på egen hand då de kan utsättas för fler risker.⁴² Vid arbete hemifrån har alla arbetstagare olika förutsättningar och arbetar på egen hand. Kravet på att arbetsgivaren ska lägga mer fokus på de som arbetar på egen hand kommer vid arbete hemifrån innebära att samtliga arbetstagare ska få mer fokus.

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön men ska samarbeta med arbetstagare för att uppnå en så tillfredsställande arbetsmiljö som möjligt.⁴³ Arbetstagare är skyldiga att delta i arbetet med arbetsmiljö då samverkan är en avgörande förutsättning för att uppnå en god arbetsmiljö.⁴⁴ Arbetstagare ska iaktta alla de regler och instruktioner som tillhandahålls, vidare ska arbetstagare använda den utrustning som arbetsgivaren tillgodoser.⁴⁵ Om riskerna i arbetet utgör stor fara ska arbetsgivaren se till att skriftliga anvisningar kring hur arbetet ska utföras finns tillgängliga.⁴⁶ Arbetstagare och arbetsgivare ska tillsammans arbeta för en organiserad arbetsmiljöverksamhet.⁴⁷ Arbetsgivarens ansvar över arbetsmiljön

³⁹ 3 kap. 2 § AML (1977:1160)

⁴⁰ 3 kap. 3 § AML (1977:1160)

⁴¹ 3 kap. 3 § AML (1977:1160)

⁴² 3 kap. 2 § AML (1977:1160)

⁴³ 3 kap. 1 a § AML (1977:1160). Se mer: Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, Femtonde upplagan, Lund, Studentlitteratur, 2019, s.66–67

⁴⁴ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3. uppl., Malmö, Liber, 2012, s.46

⁴⁵ 3 kap. 4 § AML (1977:1160)

⁴⁶ 7 § AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, Stockholm, Arbetsmiljöverket

⁴⁷ 6 kap. 1 § AML (1977:1160)

sträcker sig längre än arbetstagares skyldigheter.⁴⁸ En rättighet arbetstagare har är att utse ett eller flera skyddsombud.⁴⁹ Arbetstagare ska anmäla till arbetsgivare eller ett skyddsombud om arbetet upplevs riskfyllt.⁵⁰ Ett skyddsombud ska representera alla arbetstagare i frågor kring arbetsmiljön och arbeta med utgångspunkten att uppnå en god arbetsmiljö.⁵¹ När arbetstagare arbetar hemifrån kan kravet på arbetstagares delaktighet anses särskilt väsentligt. Anledningen till detta är att arbetsgivaren då inte har samma möjlighet att kontrollera eller påverka arbetsmiljön som när det utförs inom arbetsgivarens lokaler. Vid arbete hemifrån är arbetstagaren mer medveten om förhållandena kring arbetsplatsen i jämförelse med arbetsgivaren. Därför kan det diskuteras kring arbetstagares ansvar angående arbetsmiljö och huruvida det eventuellt borde förändras då arbete sker hemifrån.

2.1.1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

I AFS 2001:1 tydliggörs kraven kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och regelbundet kontrollera verksamheten.⁵² Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av den dagliga verksamheten.⁵³ Arbetsgivaren ska ge arbetstagare, skyddsombud och elevskyddsombud en möjlighet att påverka och vara en del av arbetsmiljöarbetet.⁵⁴ Vid förändring av och i verksamheten ska arbetsgivaren kontrollera och hantera omarbetningen så att den medför minsta möjliga risk.⁵⁵ Att arbetstagare rekommenderats att arbeta hemifrån utgör en förändring av verksamheten. Denna förändring har varit omfattande och drastisk vilket kan ha försvårat arbetsgivarens möjlighet till att förbereda sina arbetstagare för arbete hemifrån. Det kan diskuteras om samhällskrisen, covid-19, har gjort att arbetsgivares skyldighet till att upprätta en god arbetsmiljö för sina arbetstagare varit möjlig att undkomma. När rekommendationerna från Folkhälsomyndigheterna och regeringen kom, fanns en

⁴⁸ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 183, 29/06/1989 s. 0001 – 0008), svensk specialutgåva Område 5 Volym, s.148

⁴⁹ 6 kap. 2 § AML (1977:1160)

⁵⁰ 3 kap. 4 § AML (1977:1160)

⁵¹ 6 kap. 4 § AML (1977:1160)

⁵² 2 § AFS 2001:1

⁵³ 3 § AFS 2001:1

⁵⁴ 4 § AFS 2001:1

⁵⁵ 8 § AFS 2001:1

risk att arbetsgivare prioriterade att följa rekommendationerna och därmed omedvetet förbisåg sitt lagstadgade arbetsmiljöansvar.

AFS 2015:4 är Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.⁵⁶ Arbetsgivaren ska sätta upp mål kring och ansvarar för att upprätta en god organisatorisk och social arbetsmiljö.⁵⁷ Arbetsgivaren ansvarar över att arbetstagarna har en hälsosam arbetsbelastning och är medvetna om sin rätt till återhämtning.⁵⁸ Arbetstagare ska ta del av all den kunskap som arbetsgivaren tillgodoser.⁵⁹ Vidare ska arbetstagarna både vara medvetna om och komma med åsikter kring den målsättning som finns gällande den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön.⁶⁰

Under 2020 har en ny föreskrift tagits fram; AFS 2020:1 Arbetsplatsens utformning.⁶¹ AFS 2020:1 träder i kraft den 1:e januari 2021 och ersätter flera äldre föreskrifter.⁶² I föreskriften framgår att arbetsgivaren inte råder över en arbetsplats vars utformning den inte har möjlighet att påverka. Arbetsgivaren råder inte heller över en arbetsplats som den inte äger eller har tecknat hyresavtal för.⁶³ Arbetsgivaren råder således inte över arbetsplatsens utformning vid arbete som utförs i en arbetstagares hem. Dock är arbetsgivaren, i enlighet med AML och andra föreskrifter fortfarande ansvarig för arbetstagarnas hälsa och säkerhet vid hemarbete.⁶⁴ Det är arbetsgivarens ansvar kring arbetsplatsens utformning som i den nya föreskriften har begränsats. Då arbetsgivaren inte råder över arbetstagares hem försvåras arbetstagarnas möjlighet att ställa krav på en god arbetsmiljö vid hemarbete. Den nya föreskriften kan dessutom vara problematisk att tolka eftersom det i AML fortfarande framgår att arbetsgivaren är ansvarig över arbetsmiljön oavsett vart arbetet sker. Arbete hemifrån är sammanfattningsvis inte specifikt definierat eller reglerat i lag, inte heller den nya föreskriften AFS 2020:1 är

⁵⁶ 1 § AFS 2015:4

⁵⁷ 7–12 §§ AFS 2015:4, *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, Stockholm, Arbetsmiljöverket

⁵⁸ 7–12 §§ AFS 2015:4

⁵⁹ 6 § AFS 2015:4

⁶⁰ 7 § AFS 2015:4

⁶¹ AFS 2020:1, *Arbetsplatsens utformning*, Stockholm, Arbetsmiljöverket

⁶² Arbetsmiljöverket, *Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1), föreskrifter*, hämtad 2020-12-03

⁶³ AFS 2020:1, § 4 Allmänna råd.

⁶⁴ AFS 2020:1, § 4 Allmänna råd.

applicerbar på arbete hemifrån.⁶⁵ Denna föreskrift har ännu inte kommenterats av Arbetsmiljöverket.

2.1.2 Arbetsmiljö i kollektivavtal

Arbetsmiljöansvaret kan ibland verka diffust och oklart, det kan därav vara till både arbetsgivarens och arbetstagarens fördel att upprätta särskilda avtal. I dessa avtal bör villkoren för branschen och för de olika parternas befogenheter och åtaganden kring arbetsmiljön specificeras.

I kollektivavtal kan hantering kring arbetsmiljö regleras.⁶⁶ Flera kollektivavtal innehåller ett arbetsmiljöavtal som anpassas efter den specifika branschen. I flera kollektivavtal framgår att ansvaret över arbetsmiljön följer vad som sägs i gällande lagstiftning.⁶⁷ Avtalen fastställer att de lokala parterna ska arbeta gemensamt med syftet att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.⁶⁸ I avtalen ställs höga krav på samordning kring arbetsmiljön. Vid förändringar inom organisationen och i arbetet ska hänsyn tas till de olika arbetsmiljöaspekterna.⁶⁹ Arbetsmiljöarbetets utformning ska ta hänsyn till den enskilda arbetsplatsens särskilda behov.⁷⁰ Utifrån kollektivavtalen kan utläsas att hemarbete är möjligt, men att regleringen kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån inte är specificerad, den följer vad som sägs i AML. Arbetsmarknadens parter har även tagit fram olika krisavtal, där arbetsmiljö inte är reglerat. De många riktlinjer som förmedlats under covid-19-pandemin har varit otydliga, vilket skapat osäkerhet hos många arbetsgivare. Om det i krisavtal hade funnits regleringar kring arbetsmiljön hade denna osäkerhet kunnat minska.⁷¹

Om arbetet som sker på distans endast varar under en kort tid krävs nödvändigtvis inget avtal kring arbetsmiljön. Om arbetet som förläggs utanför arbetsgivarens lokaler däremot utövas under en längre period kan det bli aktuellt att teckna ett

⁶⁵ AFS 2020:1

⁶⁶ SOU 1998:115, *Distansarbete*, Stockholm: Hedin, s. 145

⁶⁷ Elektriska Installatörsorganisationen EIO Svenska Elektrikerförbundet, *Installationsavtalet*, Bilaga 12. § 1, s.122

⁶⁸ Tjänstemannaavtalen Träindustri och Stoppmöbelindustri, TMF – Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna, 1–2 §§ Arbetsmiljöavtalet

⁶⁹ Teknikinstallationsavtalet VVS & KYL, Bilaga 10, 1–5 §§ Arbetsmiljöavtalet.

⁷⁰ Tjänstemannaavtalet, Grafiska företagens förbund, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer, Arbetsmiljöavtalet, s.63–66.

⁷¹ Informant B, *Telefonsamtal med Arbetsmiljöexpert på Almega*, 25 november 2020.

särskilt avtal kring distansarbetet och arbetsmiljön.⁷² Är arbetet tillfälligt behöver arbetsgivaren inte ta hänsyn till arbetsmiljön i samma utsträckning som om hemmet var den huvudsakliga arbetsplatsen.⁷³ Arbete hemifrån skiljer sig från bransch till bransch, vilket kan försvåra regleringen av den i lag. Det är förståeligt att nya kollektivavtal inte har hunnit upprättats under de 10 månader som pandemin har pågått.

2.2 Exempel från praktiken

Svenskt Näringsliv arbetar förebyggande med arbetsmiljö tillsammans med Prevent och AFA Försäkringar. Svenskt Näringsliv har inte skickat ut några särskilda rekommendationer på arbetsmiljöområdet till sina medlemsorganisationer under covid-19-pandemin. De har överlåtit ansvaret att ge rådgivning kring arbetsmiljö till sina medlemsorganisationer, som Almega.⁷⁴ Almega är en arbetsgivarorganisation som företräder tjänstesektorn. I deras instruktioner till arbetsgivarna under covid-19-pandemin har hänvisningar till Folkhälsomyndighetens rekommendationer gjorts. Riktlinjer från Folkhälsomyndigheten, regeringen, regioner och kommuner har skiljts sig åt vilket gjort arbetsgivare osäkra på hur de ska hantera situationen. Almega har upplevt detta som en svårighet och har försökt att strukturera upp och tydliggöra vilka krav som gäller.⁷⁵ Om det i lag eller kollektivavtal funnits anpassade regleringar kring hur arbetsmiljön vid arbete hemifrån ska hanteras hade osäkerheten kunnat minskat och hanteringen förbättrats.

En skånsk kommun har under pandemin på egen hand vidtagit åtgärder kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Genom sitt intranät har de informerat medarbetare om de olika rekommendationerna. Informationen har uppdaterats veckovis eller oftare vid behov. För att följa upp hur medarbetarna upplevt arbetsmiljön vid hemarbete, har kommunen vid flera tillfällen skickat ut enkäter. I enkäterna har fokus lagts på arbetsbelastning, ergonomi och social isolering. Resultatet har visat att majoriteten trivs med sin arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Kommunen kommer

⁷² Frick, Georg, *Arbetsmiljö: handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, Upplaga 1, Frick Publishing, Lidingö, 2020, s. 150

⁷³ Informant B, *Telefonsamtal med Arbetsmiljöexpert på Almega*, 25 november 2020.

⁷⁴ Informant D, *E-postkonversation med jurist på Svenskt Näringsliv*, 30 november 2020

⁷⁵ Informant B, *Telefonsamtal med Arbetsmiljöexpert på Almega*, 25 november 2020.

att fortsätta skicka ut enkäter samt vidta de åtgärder som krävs. De arbetstagare som av arbetsmiljöskäl inte kan arbeta hemifrån, arbetar på plats som vanligt.⁷⁶

2.3 Övriga arbetsrättsliga regleringar och principer

En situation som skulle kunna uppstå i den rådande pandemin är att arbetsgivaren uppmanar eller tvingar arbetstagarna till att arbeta hemifrån. Det som kan diskuteras är ifall arbetsgivaren har rätt att tvinga arbetstagare att arbeta hemifrån samt om arbetstagare har rätt att vägra. Arbetsprerogativet innebär att arbetsgivaren fritt leder och fördelar arbetet. Arbetsgivaren kan fatta alla beslut om verksamhetens inriktning och utformning. Det är arbetsgivaren som beslutar om anställningen och dess uppsägning samt fastställer de ekonomiska ramarna.⁷⁷ Arbetsmiljör regler utgör ett undantag från arbetsprerogativet.⁷⁸ Om en arbetstagare inte följer de säkerhetsåtgärder eller instruktioner som arbetsgivaren tillhandahåller kan det utgöra en fara för arbetsmiljön och övriga kollegor.⁷⁹ Arbetsgivare kan på grund av att arbetstagaren inte följer arbetsgivarens säkerhetsåtgärder stänga av en arbetstagare under en kort period. I längden kan det även innebära att arbetstagaren sägs upp i enlighet med LAS.⁸⁰ Saklig grund för uppsägning kan finnas om det föreligger personliga skäl eller arbetsbrist.⁸¹ Personliga skäl kan utgöras av samarbetsvårigheter, arbetsvägran och misskötsamhet.⁸²

I AD 2017 nr 49 vägrade en arbetstagare att arbeta övertid två helger i sträck. Arbetsdomstolen fann att detta utgjorde saklig grund för uppsägning. Utifrån LAS och Arbetsdomstolens praxis framgår att en arbetstagare som utför arbetsvägran allvarligt försummar sina skyldigheter i anställningen. Bedömningen kring om det föreligger saklig grund ska dock ske utifrån varje enskilt fall.⁸³ I AD 2003 nr 50 förelåg laga grund för avsked. Arbetstagaren vägrade att arbeta på sin gamla arbetsplats under ett och ett halvt år. Arbetsgivaren försökte omplacera arbetstagaren eller finna andra utvägar, vilket arbetstagaren inte deltog i. Därav fann

⁷⁶ Informant C, *E-postkonversation med HR-chef vid Kommun i Skåne*, 25 november 2020.

⁷⁷ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s. 51-54.

⁷⁸ *Ibid*, s. 52

⁷⁹ Prop. 1976/77, s.259.

⁸⁰ Prop. 1976/77, s.259.

⁸¹ 7 § LAS (1982:80)

⁸² Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s. 449.

⁸³ AD 2017 nr 49

Arbetsdomstolen att det fanns laga grund för ett avsked.⁸⁴ Om en arbetstagare vägrar att arbeta hemifrån skulle det möjligtvis kunna likställas med en arbetsvägran eller eventuellt som en samarbetssvårighet. I AD 2010 nr 62 fann Arbetsdomstolen att en arbetsgivare haft saklig grund för uppsägning på grund av samarbetsproblem och ovilja eller oförmåga att följa arbetsgivarens instruktioner.⁸⁵ För ett litet företag kan samarbetssvårigheter ha stor påverkan, därav har AD funnit att samarbetssvårigheter kan vara saklig grund för uppsägning.⁸⁶ En aspekt som är viktig att ta i beaktning är att arbetsgivaren ansvarar för att förbättra samarbetet om det uppstår svårigheter kring det.⁸⁷

Det kan dock i varje enskilt fall finnas anledningar till varför en arbetstagare inte väljer att delta i arbetsmiljöarbetet. Om särskilda anledningar finns till varför arbetstagaren inte deltar i arbetsmiljöarbetet, kan det istället bli en fråga om omplacering.⁸⁸ Om en arbetstagare på grund av vissa omständigheter inte vill eller kan arbeta hemifrån är det arbetsgivarens ansvar att jämföra på vilken plats som arbetet utgör minst risk för ohälsa eller olycksfall.⁸⁹ Under en pandemi ska då även risken att bli smittad till eller från arbetet vägas in.⁹⁰ Om hemmet anses utgöra en större risk ska arbetsgivaren låta arbetstagaren arbeta på det ordinarie kontoret. Arbetsgivaren måste även se till kollegornas säkerhet. Det är inte rimligt att arbetsgivaren ska göra allt för en arbetstagare, så att de resterande blir lidande eller får fler arbetsuppgifter.⁹¹ Det går att diskutera kring vad som räknas som en säkerhetsåtgärd, personliga skäl och särskild anledning, i koppling till covid-19-pandemin.

2.4 Sammanfattning

Arbetsgivaren bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljön. AML gör ingen skillnad på arbete inom eller utanför arbetsgivarens lokaler, lagen är således tillämplig även för tillfälliga distansarbetare. Arbetsgivaren ska aktivt arbeta för att uppnå en god

⁸⁴ AD 2003 nr 50

⁸⁵ AD 2010 nr 62

⁸⁶ AD 1990 nr 18

⁸⁷ Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10., [rev.] uppl., Stockholm, Wolters Kluwer, 2010, s.459-460

⁸⁸ Prop. 1976/77, s.259.

⁸⁹ Frick, Georg, *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, s. 147

⁹⁰ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 16 november 2020.

⁹¹ AD 1993:42

fysisk- och psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska syfta till att minimera risker för ohälsa och olycka. Arbetet ska dokumenteras, planeras och kontrolleras. Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetstagarna med nödvändig kunskap och information kring arbetsmiljön och dess rutiner, detta gäller även vid arbete som sker hemifrån. Förändringar som sker i verksamheten ska kontrolleras av arbetsgivaren. Att arbetstagarna flyttar från kontoret till hemmet är en förändring. Många av de krav som ställs på arbetsgivaren kring att kontrollera och säkerställa god arbetsmiljö försvåras och omöjliggörs i vissa fall då samtliga arbetstagare arbetar hemifrån. Arbetstagare har skyldighet att samverka med arbetsgivaren för att uppnå en god arbetsmiljö genom att följa de regler och instruktioner som ges och använda den utrustning som tillhandahålls. Samverkan och arbetstagares deltagande är vid arbete hemifrån väsentligt. Arbetsgivarens skyldighet att upprätta en god arbetsmiljö går före dess rätt att leda och fördela arbetet, hänsyn måste dock tas till varje enskilt fall.

Kollektivavtalen innehåller arbetsmiljöavtal som syftar till att reglera arbetsmiljö för de olika branscherna. Arbetsmiljöavtalen är skrivna i enlighet med vad som står i AML. I avtalen nämns inga regleringar kring tillfälligt distansarbete. En reglering kring arbetsmiljö vid arbete som sker hemifrån kan eventuellt platsa i kollektivavtal eller krisavtal.

3. Arbetsmiljö vid tillfälligt distansarbete

I följande kapitel behandlas arbetsmiljö vid tillfälligt distansarbete med utgångspunkt i SOU. En kortfattad historisk redogörelse kring distansarbete presenteras. Redogörelse av hantering och inspektion av arbetsmiljö vid distansarbete i dagsläget kommer också att ske. En diskussion kring vilka följder som kan uppstå av att arbeta tillfälligt på distans och hur arbetsgivaren kan hantera dessa kommer att föras.

3.1 Distansarbete och dess framväxt

Distansarbetet började i USA och England. Under 1980-talet blev det vanligare i Sverige. Till en början var syftet med distansarbete att skapa möjligheter till arbete för folk som bodde i glesbygden. Att arbeta hemifrån var förr ett sätt att spara bränsle, tid och pengar eftersom arbetaren då inte fysiskt behövde pendla till arbetsplatsen.⁹² Hemarbete var vanligt inom textilindustrin, då kvinnor satt hemma och sydde. Det fanns även så kallade legoarbeten, något som fortfarande finns kvar idag. Legoarbeta innebär att arbetstagaren utför mindre uppdrag hemifrån, såsom att paketera eller sätta samman olika produkter.⁹³ Under 1980 var det främst kvinnor som utfördade distansarbete med anledningen att de skulle kunna kombinera arbete med hushållsarbete. Distansarbetet sågs som begränsande för kvinnor och som ett hinder för det fackliga motståndet. Under 90-talet flyttades fokus från arbetare i glesbygden till arbetare i storstaden.⁹⁴ Distansarbetets roll förändrades från att lösa pendlings-problem till att lösa familjeproblem. Senare började programvaruindustrin att använda sig av distansarbete med syftet att utvidga arbetskraften. Distansarbete gjorde det möjligt för funktionsvarierade och

⁹² SOU 1998:115, s. 44

⁹³ Legoarbeta.com, *Vad innebär legoarbeta hemifrån?*, hämtad 2020-12-03.

⁹⁴ SOU 1998:115, s.43

småbarnsföräldrar att arbeta.⁹⁵ Under 1990-talet började fler uppmärksamma det positiva med distansarbete. Distansarbete innebar flexibilitet, lägre kostnader för kontor, lägre sjukfrånvaro och högre produktivitet. Detta ledde till att organisationer kunde öka sin effektivitet och enklare kunde anpassa sig till marknaden.⁹⁶ Det finns än idag en skillnad i hur kvinnor och män ser på innebörden av att arbetet är flexibelt. Med flexibilitet syftar män på att inte vara bundna till en viss geografisk arbetsplats medan kvinnor anser att tiden de får till familj och hushåll är det positiva med det flexibla arbetet.⁹⁷

Dagens distansarbete är i stor utsträckning baserat på dator och telefoni, vilket benämns som IT-baserat mobilt arbete. Eurofound definierar IT-baserat mobilt arbete som arbete som kan utföras var och när som helst, oftast helt eller delvis utanför arbetsgivarens lokaler. Arbetet utförs ofta genom att arbetstagare använder sig av arbetsgivarens internet genom digitala eller internetbaserade verktyg.⁹⁸ IT-baserat mobilt arbete ses som en form av distansarbete enligt Arbetsmiljöverket.⁹⁹ Huvudregeln då det finns en relation mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, är att AML och föreskrifterna från Arbetsmiljöverket alltid ska följas, oavsett vart arbetstagare arbetar. Detta innebär att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön även vid distansarbete.¹⁰⁰ I praktiken uppstår dock problematik kring vem som har arbetsmiljöansvaret och hur långt det sträcker sig.¹⁰¹ Vid digitalt arbete på distans är den befintliga lagstiftningen kring arbetsmiljön inte tillämplig i samma utsträckning som på en traditionell arbetsplats.¹⁰² Arbetsmiljöreglerna utgår från att det finns en arbetsgivare, en arbetstagare och en gemensam arbetsplats som arbetsgivaren råder över. Dagens utformning av arbete ser inte alltid ut så. Arbete sker bland annat på kontor, i hemmet och på transportmedel, lokalerna tillhör inte alltid arbetsgivaren. Det nya sättet att organisera arbete och den förändrade arbetsbelastningen som uppstår då arbetet sker på distans kan utgöra risk för ohälsa.¹⁰³ Arbetssättet innebär flexibla och oregelbundna arbetstider och

⁹⁵ SOU 1998:115, s. 46

⁹⁶ SOU 1998:115, s.49

⁹⁷ Regeringen, *Distansarbete i Sverige enligt senare undersökningar*, Stockholm, bilaga 2, s.304.

⁹⁸ Eurofound (2015a), s.72 se SOU 2017:24 s.177.

⁹⁹ SOU 2017:24 s.177

¹⁰⁰ SOU 2017:24, s.186

¹⁰¹ 3 kap. AML (1977:1160)

¹⁰² SOU 2017:24 s.40

¹⁰³ SOU 2017:24 s.16

arbetsplatser.¹⁰⁴ Avsikten då AML tillkom var att reglerna kring arbetsmiljön skulle uppdateras i samma takt som samhället och tekniken utvecklades.¹⁰⁵

3.2 Inspektion och kontroll vid tillfälligt distansarbete

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön är långtgående. Arbetsmiljöverkets regler gör ingen skillnad på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar oavsett om hemarbetet sker på initiativ av arbetsgivaren eller på rekommendation av en myndighet, såsom Folkhälsomyndigheten. Arbetsgivarens skyldigheter kvarstår oavsett vart arbetstagarna utför sitt arbete, även i en samhällskris. Om arbetsgivaren beslutar att arbetet ska ske hemifrån måste de erbjuda förutsättningar för att arbetet ska utföras korrekt ur ett belastningsergonomiskt perspektiv. Ett exempel på hur arbetsgivaren kan skapa förutsättningar för god arbetsmiljö vid hemarbete är att uppmana arbetstagare till att låna med kontorsutrustning hem, som bildskärm, tangentbord, inställbar stol och bordslampa.¹⁰⁶

Arbetsplatsen ska inspekteras om det sker på begäran av den berörde arbetstagaren, arbetsgivaren eller om det föreligger en särskild anledning. Inspektion görs av Arbetsmiljöverket som är en tillsynsmyndighet.¹⁰⁷ Inspektionen sker i vanliga fall av en inspektör från Arbetsmiljöverket som undersöker om arbetsgivarna följer arbetsmiljöreglerna.¹⁰⁸ När arbetet flyttar från kontoret till hemmet utgör hemmet arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket har inte rätt att gå hem till arbetstagarna för att inspektera deras arbetsmiljö utan tillåtelse. Arbetsmiljöverket försöker undvika att utföra inspektion om arbetet sker i arbetstagares hem, framförallt under den pågående pandemin.¹⁰⁹ Istället för fysiska platsbesök sker som en följd av covid-19 de planerade inspektionsaktiviteterna i huvudsak via telefon. Vanligtvis sker det genom flerpartssamtal med representanter för arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud.¹¹⁰ En inspektion i den rådande pandemin skulle dock kunna bli

¹⁰⁴ SOU 2017:24 s.177

¹⁰⁵ SOU 2017:24 s.220

¹⁰⁶ Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljönspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

¹⁰⁷ Arbetsmiljöförordningen 1977:1166 15 § 3 st

¹⁰⁸ Arbetsmiljöverket, *Så går en inspektion till*, Hämtad 26e november 2020.

¹⁰⁹ Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljönspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

¹¹⁰ Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljönspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

aktuell genom en skrivelse från ett skyddsombud.¹¹¹ Skyddsombudet kan i så fall ta kontakt med Arbetsmiljöverket med anledning av att arbetsgivaren inte fullföljt sitt arbetsmiljöansvar. Inspektionen skulle då ske genom att en inspektör från Arbetsmiljöverket undersöker arbetsgivarens dokumenterade arbetsmiljöarbete.¹¹²

Inte heller arbetsgivaren har rätt att besöka arbetstagares hem för att inspektera arbetsmiljön, därför är samverkan vid tillfälligt distansarbete viktig. Arbetsgivaren råder inte över arbetsplatsen i arbetstagarens hem och kan därför inte kontrollera utformningen av arbetsplatsen.¹¹³ Eftersom inspektion inte går att genomföra vid arbete hemifrån ställs högre krav på både arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagarna ska kontinuerligt återkoppla och uppdatera arbetsgivaren om hemarbetets utformning.¹¹⁴ Särskilt viktigt att uppdatera arbetsgivaren blir det om arbetstagare upplever arbetsmiljön som osäker. Detta för att arbetsgivaren ska kunna bli medveten om problemen och få möjlighet att åtgärda dem. Prevent är en ideell organisation som arbetar med att ta fram verktyg som kan underlätta arbetsmiljöarbetet för andra organisationer. Prevent har under pandemin tagit fram checklistor som arbetsgivarna kan skicka ut till arbetstagare i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö. Checklistorna behandlar bland annat; risk för att smittas av covid-19, hur den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ser ut vid arbete hemifrån, upprättning av kommunikationsplan samt eventuell hantering om fler arbetstagare insjuknar samtidigt.¹¹⁵

Om en skada inträffar under arbetstid vid arbete hemifrån ska arbetstagare meddela arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren ska anmäla skadan till Arbetsmiljöverket.¹¹⁶ Arbetsgivaren är skyldig att kartlägga orsakerna till att skador uppstår för att de inte ska upprepas.¹¹⁷ Skador som uppstår i hemmet är vanligtvis en följd av belastningsergonomiska brister och är därav inte av akut art. Om en olycka skulle vara akut ska den vanligtvis inspekteras inom obligatorisk tillsyn.¹¹⁸ Inom

¹¹¹ 6 kap. §§ 6a – 7 AML (1977:1160)

¹¹² Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

¹¹³ AFS 2020:1

¹¹⁴ SOU 1998:115, s. 111–114

¹¹⁵ Prevent, *Corona och covid-19*, hämtad 2020-12-07

¹¹⁶ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 16 november 2020.

¹¹⁷ 9 § AFS 2001:1

¹¹⁸ Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

Arbetsmiljöverket Region Öst har ingen inspektion utifrån skada som skett i hemmet på grund av arbete hemifrån genomförts under covid-19.¹¹⁹ Det kan dock ifrågasättas hur många arbetstagare som faktiskt meddelar sin arbetsgivare att en skada har skett i hemmet under arbetstid, om den inte är i den grad att det kräver sjukvård.

3.3 Följder vid tillfälligt distansarbete

I SOU 1998:115 presenteras flera studier med fokus på för- och nackdelar med distansarbete för både arbetstagare och arbetsgivare.¹²⁰ Studierna behandlar även den fysiska och psykiskosociala arbetsmiljön.¹²¹

En fördel med distansarbete enligt främst arbetstagare är den frihet det innebär. Arbete på distans, oftast hemifrån, innebär mindre transporttid vilket skapar mer tid för arbete och fritid. Det kan innebära en möjlighet att som arbetstagare själv styra över sina arbetstider. Denna möjlighet kan även skapa svårigheter kring att skilja på arbete och fritid. Arbetsgivaren bör vara extra uppmärksam på hur arbetstiderna påverkar arbetstagarnas psykiska hälsa vid arbete som sker hemifrån.¹²² Vid tillfälligt distansarbete minskar arbetsgivarens dagliga kontroll av arbetstagarna vilket gör att vissa arbetsgivare tar till andra åtgärder för kontroll. En sådan åtgärd kan vara att bevaka arbetstagarnas inloggade tid på arbetsgivarens intranät. Detta kan i sin tur skapa en känsla av övervakning vilket kan leda till ohälsa och stress hos arbetstagarna.¹²³ Ytterligare en svårighet med flexibla arbetstider är att vissa arbetstagare arbetar mer än avtalad tid och andra mindre.¹²⁴ Om alla schemalägger sina arbetstider vid olika tider ställs högre press på att ständigt vara uppkopplad och tillgänglig.¹²⁵ Vid arbete hemifrån blir raster både färre och kortare. Många vågar inte ta en längre lunchrast då rädslan att missa ett telefonsamtal eller inte vara tillgänglig finns. Inte heller tas mikropaus som naturligt sker på den ordinarie arbetsplatsen. Den sammanlagda arbetstiden kan vid dagens slut därmed vara längre

¹¹⁹ Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

¹²⁰ Larsen (1996), Hytter (1996), von Schéele och Ohlsson (1997), Stureson (1998), se SOU 1998:115, s. 64.

¹²¹ Aronsson (1996), Hytter (1996), Wirstad & Rosenblad (1996), se SOU 1998:115, s.103.

¹²² SOU 2017:24 s.181

¹²³ SOU 2017:24, s.181

¹²⁴ Frick, Georg, *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, s. 149

¹²⁵ SOU 1998:115, s.105–108

för de som arbetar på distans än de som arbetar på arbetsplatsen, detta kan leda till olika former av arbetsbelastningsskador.¹²⁶ I värsta fall kan detta leda till arbetsnarkomani.¹²⁷ En lösning på detta problem skulle kunna vara att sätta ut fasta arbetstider, såsom att inte var uppkopplad efter 17.00. Arbetstagarna får då fasta tider att förhålla sig till, vilket efterliknar kontorsarbetet. Fasta tider underlättar bibehållandet av rutiner och minskar känslan av att ständigt vara tillgänglig, då alla utgår från samma arbetstider. Detta hade å andra sidan begränsat den frihet som många arbetstagare upplever som positiv. Arbetstid regleras inte i AML utan i Arbetstidslagen. Vid arbete hemifrån kan avtal och villkor kring arbetstid behövas ses över och eventuellt uppdateras för att optimera och anpassa distansarbetet utefter varje verksamhet och enskilt fall.¹²⁸

Den fysiska arbetsmiljön vid arbete hemifrån är i de flesta fall sämre än på det ordinarie kontoret. I AFS 2012:2 Belastningsergonomi framgår att arbetsplatser och arbetsuppgifter ska planeras så att belastningsbesvär kan minimeras.¹²⁹ Arbetsgivaren har i ansvar att på bästa möjliga sätt planera belastningsergonomin på arbetsplatsen så att den inte utgör skada för arbetstagarens kropp.¹³⁰ Arbetsgivaren ska undersöka, bedöma och vidta åtgärder kring belastningsergonomi.¹³¹ Hemmet utgör i många fall inte en ergonomisk godkänd arbetsplats eftersom många inte har plats för kontorsmöbler i bostaden. I flera fall erbjuder sig arbetsgivaren att stå för kostnader för dator, men glömmer bort övriga kostnader som stol, skrivbord och belysning.¹³² Skyldigheten att tillgodose arbetstagarna med rätt resurser kan ha en stor ekonomisk påverkan för arbetsgivaren. En möjlig lösning vid tillfälligt distansarbete kan därför vara att arbetstagare lånar med kontorets möbler och utrustning hem. Svårigheten att hitta arbetsdisciplin och brist på en ergonomisk arbetsplats är negativa faktorer som kan uppstå när arbetet utförs på distans.¹³³

¹²⁶ SOU 1998:115, s.103–104

¹²⁷ SOU 1998:115, s.105–108

¹²⁸ SOU 1998:115, s. 64

¹²⁹ AFS 2012:2 *Belastningsergonomi*, § 1.

¹³⁰ AFS 2012:2, § 5

¹³¹ AFS 2012:2, § 4

¹³² SOU 1998:115, s.103–104

¹³³ SOU 2017:24, s.184–185

Hur lyckat tillfälligt distansarbete blir baseras ofta på arbetsgivarens inställning till det. De fördelar för arbetsgivare som tas upp gällande distansarbetet är ökad produktivitet och minskade kostnader.¹³⁴ Många arbetsgivare uppger i studierna som nämnts att de personalpolitiska frågorna är de mest avgörande för upplevelsen av distansarbetet. Om någon närstående till arbetstagaren blir sjuk är det vid distansarbete lättare att hantera en sådan situation eftersom tillfälligt distansarbete tillåter flexibla arbetstider.¹³⁵ Distansarbetet gör det även möjligt att tilltala och behålla lämpliga arbetstagare.¹³⁶ Vid distansarbete är arbetstagarna inte bundna till en geografisk plats vilket breddar utbudet på arbetskraft. Arbetstagare kan ta en anställning på ett företag i exempelvis Stockholm, men bo kvar och arbeta ifrån Sundsvall där deras familj befinner sig. Detta kan ses som positivt för båda parter.

3.4 Rekommendationer till arbetsgivare

Som en följd av covid-19-pandemin har regeringen och Folkhälsomyndigheten uppmanat att alla arbetstagare med möjlighet ska arbeta hemifrån.¹³⁷ Som nämnts ovan gör Arbetsmiljöverket inte skillnad på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar oavsett om det hemarbete sker på initiativ av arbetsgivaren eller på rekommendation av Folkhälsomyndigheten.¹³⁸ Regleringen av arbetsmiljön har inte förändrats under den rådande pandemin. Det handlar istället om att på rätt sätt tillämpa den reglering som redan finns.¹³⁹ För en arbetsgivare är det inte tillräckligt att enbart följa Folkhälsomyndighetens råd då arbetsgivarens ansvar inte förändras vid en pandemi. Under pandemin kan det därför anses att arbetsgivaren bör undersöka riskerna fortlöpande.¹⁴⁰ En arbetsgivare bör vid arbete som sker hemifrån istället fokusera på att bereda sina arbetstagare för den nya situationen. Arbetstagarna behöver vara självständiga och medvetna om hur de ska skapa en tillfredställande arbetsmiljö samt vilka krav de kan ställa på sina arbetsgivare.¹⁴¹

¹³⁴ SOU 1998:115, s.65.

¹³⁵ Larsen (1996), Hytter (1996), von Schéele och Ohlsson (1997), Stureson (1998), se SOU 1998:115, s. 64.

¹³⁶ SOU 1998:115 s.66.

¹³⁷ Arbetsmarknadsdepartementet, *Regeringsuppdrag om arbetsmiljön under covid-19 pandemin*, hämtad 19 november 2020.

¹³⁸ Informant A, *E-postkonversation med Arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket Region Öst*, 25 november 2020.

¹³⁹ Frick, Georg, *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, s. 146

¹⁴⁰ Ibid, s. 147

¹⁴¹ Informant B, *Telefonsamtal med Arbetsmiljöexpert på Almega*, 25 november 2020.

50% av de som är under 25 år tycker att de arbetar mer effektivt på kontoret än hemifrån trots att denna åldersgrupp växt upp med digitaliseringen.¹⁴² Detta kan vara ett tecken på att tekniken inte är det enda som påverkar distansarbetet. En stor del av trivseln utgörs av ledarskapet och andra kollegor. 80% av åldersspannet 45–54 år tycker att arbetet är lika effektivt när det utförs på kontoret som utanför, anledningen till detta sägs vara att de redan är trygga i sin arbetsroll.¹⁴³ Många faktorer påverkar upplevelsen av distansarbetet. Arbetsgivarna bör ge tydliga riktlinjer till nya arbetstagare och till de arbetstagare som inte känner sig trygga med att arbeta på distans. Arbetstagarna i sin tur måste vara uppmärksamma på arbetsgivarens och kollegornas uttalanden samt ställa frågor vid eventuella otydligheter. Återigen syns väsentligheten av samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare vid tillfälligt distansarbete.

Arbete hemifrån kräver ett tydligt ledarskap med fokus på kommunikation. Ledarskap har en avgörande roll kring trivsel vid tillfälligt distansarbete. De flesta vill ha en ledare som gör en åtskillnad mellan privatliv och arbetsliv eftersom flexibiliteten tenderar att skapa ett gränslöst arbete. Det är som tidigare nämnt vanligt att arbetstagare känner sig tvingade att konstant vara tillgängliga även utanför arbetstid. En ledare bör därför sätta upp tydliga ramar och rutiner kring arbetstid och tillgänglighet.¹⁴⁴ I vissa länder är det lagstiftat att arbetstagare kan göra sig icke nåbar utanför arbetstid.¹⁴⁵ Relationsledarskap är också av största vikt i kristider.¹⁴⁶ Den fysiska dagliga kontakten som sker med kollegor, chefer och kunder minskar helt vid arbete hemifrån. Detta är negativt för den psykosociala arbetsmiljön och kan ha en negativ påverkan på organisationsklimatet.¹⁴⁷ Kommunikation och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare är avgörande för att uppnå en god arbetsmiljö vid arbete som sker hemifrån. Arbetsgivare ska föra en kontinuerlig dialog med arbetstagare. En arbetsgivare måste ta sina anställdas oro på allvar och arbeta för en bra och trygg arbetsmiljö.¹⁴⁸

¹⁴² Great Place to Work, se TT News Agency, *Yngre missnöjda med distansarbete*, Lag & Avtal, 2020-06-17.

¹⁴³ Great Place to Work, se TT News Agency, *Yngre missnöjda med distansarbete*, Lag & Avtal, 2020-06-17.

¹⁴⁴ Delaryd, Charlotte, *Aktiv och engagerad chef viktigt vid distansarbete*, Lag & Avtal, 2020-05-06

¹⁴⁵ Selberg, Niklas *En agenda för framtidens arbetsrätt*, Dagens arena 2020-10-01

¹⁴⁶ Delaryd, Charlotte, *Aktiv och engagerad chef viktigt vid distansarbete*, Lag & Avtal, 2020-05-06

¹⁴⁷ SOU 1998:115, s.105–108

¹⁴⁸ Demargne, Tiina, *När Corona blir ett psykosocialt arbetsmiljöproblem*, Lag och avtal, 2020-03-13

Arbetsmiljöverket har tagit fram råd för hur arbetsgivare och arbetstagare ska gå tillväga för att skapa en god arbetsmiljö trots omständigheterna vid tillfälligt distansarbete.¹⁴⁹ Arbetsgivaren bör tillsammans med sina arbetstagare planera regelbundna digitala möten för att stämma av arbetet. Arbetsgivaren och arbetstagare ska tillsammans komma överens om rutiner kring arbetsmiljön.¹⁵⁰ Kommunikationen bör inte enbart ske via mail utan via ett forum som har tillgång till både ljud och bild, för att skapa en känsla av ett fysiskt möte.¹⁵¹ Vid möten uppmanas att även nämna ämnen som faller utanför arbetet för att skapa en känsla av social samhörighet, som annars naturligt sker i lunchrummet. Finns utsatta arbetstider är det viktigt att arbeta inom dessa. För att tydliggöra gränsen mellan privatliv och arbetstid kan det vara till en fördel att städa undan arbetet vid arbetstidens slut, då det blir ett sätt att markera att arbetsdagen är över.¹⁵² För att få känslan av att man går till- och från arbetet kan en promenad eller annat avbrott innan och efter arbetstid vara till en fördel. Då skapas rutiner som i vanligtvis sker under arbetsdagen, vilket kan ha en positiv påverkan på den psykosociala arbetsmiljön.¹⁵³

3.5 Sammanfattning

Arbetsgivaren bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljön oavsett vart arbetet sker, vilket i praktiken dock kan vara svårt att hantera. Idag ser inte arbetet ut som det gjorde då AML tillkom, eftersom fler arbetar på distans. Dagens distansarbete skapar förändringar kring den fysiska- och psykosociala arbetsmiljön, möjligheten till insyn och inspektion och ställer nya krav på ledarskap. Vid distansarbete krävs ett ledarskap med fokus på tydlighet, kommunikation och relation. Arbetsmiljöverket har tagit fram råd för att underlätta arbetet hemifrån, som att planera in digitala möten. Arbetsgivaren bör till exempel uppmana arbetstagarna att ta raster för lunch, kaffe och andra mikropausar som automatiskt annars sker på kontoret. Om möjligheten finns att ta med arbetsutrustning från kontoret hem bör detta göras.

¹⁴⁹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 16 november 2020.

¹⁵⁰ Arbetsmiljöverket, *Hallå arbetsmiljö! Avsnitt 7: Hemmakontoret*.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ *Ibid.*

Arbetsmiljöverkets möjlighet att inspektera arbetsplatsen förändras. Arbetsmiljöverket kan inte besöka en arbetstagares hem, de kan enbart inspektera arbetsgivarens dokumenterade arbetsmiljöarbete. För att arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska kunna spegla arbetstagares faktiska arbetsmiljö måste arbetsgivaren ha insyn i den. Arbetsgivaren bör skicka ut checklistor i syfte att bedöma risker och för att säkerställa att arbetsmiljön är god. Det finns framtagna checklistor alternativt om arbetsgivaren skapar egna. För att underlätta insyn bör högre krav ställas på arbetstagaren. Arbetstagarna har en avgörande roll kring insyn vid arbete hemifrån.

Distansarbete upplevs av arbetsgivaren som produktivt, ekonomiskt och flexibelt. Några svårigheter som kan uppstå i praktiken vid hemarbete är social isolering och avgränsning mellan arbetsliv och privatliv. Om det i lagstiftningen hade funnits regler kring hur arbetsgivaren ska planera arbetet vid arbete hemifrån i syfte att upprätta en god psykosocial arbetsmiljö hade det för arbetsgivaren varit enklare. Å andra sidan hade det förminskat den positiva friheten som arbete hemifrån kan innebära för både arbetsgivare och arbetstagare.

4. Sammanfattande analys

Det är arbetsgivaren som enligt AML, AFS 2001:1, AFS 2015:4 och kollektivavtal bär ansvaret över arbetsmiljön oavsett vart arbetet utförs. Arbetsgivaren ansvarar för att upprätta en god fysisk- och psykosocial arbetsmiljö.¹⁵⁴ En fråga som uppstått under den rådande pandemin är dock hur långt arbetsgivarens arbetsmiljöansvar sträcker sig vid tillfälligt distansarbete och hur ansvaret konkret ska hanteras när arbetet förläggs i arbetstagarens hem. I den sammanfattande analysen kommer arbetsgivarens och arbetstagarens svårigheter gällande arbetsmiljö vid arbete hemifrån att diskuteras. Mer specifikt kommer insyn, ledarskap och arbetsgivarens möjlighet att tvinga en arbetstagare att arbeta hemifrån att diskuteras.

4.1 Förändrade förutsättningar vid arbete hemifrån

Lokaler som tillhör arbetsgivaren har arbetsgivaren själv tagit del i planeringen av, motsatsvis har arbetsgivaren inte varit delaktig i planeringen av de lokaler som den inte råder över.¹⁵⁵ Arbetsgivarens möjlighet till insyn i och kontroll av arbetsmiljön minskar när arbetet utförs i arbetstagarens hem. Arbetsgivaren kan inte fysiskt besöka arbetsplatsen och måste därav på annat sätt säkerställa att arbetsmiljön är god. Vi kan därmed konstatera att arbetsgivarens förutsättningar för att uppnå en god arbetsmiljö förändras.

I AML framgår att arbetsgivaren ska förse arbetstagarna med kunskap och information om arbetsmiljön och dess risker.¹⁵⁶ Vid tillfälligt distansarbete är det dock praktiskt taget endast arbetstagare som har insyn i arbetsmiljön eftersom arbetet sker i deras hem, som arbetsgivaren inte råder över. Arbetstagare har en skyldighet att samverka med arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.¹⁵⁷ På grund av detta kan en diskussion föras kring om ansvaret att informera borde vara ombytt och ifall detta borde vara lagstadgat. Det yttersta ansvaret kvarstår hos arbetsgivaren, men

¹⁵⁴ 3 kap. AML (1977:1160)

¹⁵⁵ AFS 2020:1, § 4. Allmänna råd.

¹⁵⁶ 3 kap. § 3 AML (1977:1160)

¹⁵⁷ 3 kap. § 4 AML (1977:1160)

arbetstagaren är den som bör informera om sin arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren som ska kontrollera informationen som arbetstagaren tillhandahåller för att upptäcka eventuella risker. Arbetsgivaren bör därför skicka ut en checklista till arbetstagarna att utgå ifrån när de ska informera om arbetsmiljön, annars finns risk att arbetstagarna inte vet vad de ska informera om. I AML framgår inte någon specifik reglering kring vad arbetsgivaren ska ha insyn i vid tillfälligt distansarbete. För att arbetsgivaren ska kunna skapa sig en tillräcklig insyn i arbetstagares arbetsmiljö är det rimligt att anta att en sådan åtgärd kräver tid och engagemang. Av egna erfarenheter har arbetsgivaren då arbetet flyttat från kontoret till hemmet skickat ut ett mail till samtliga arbetstagare med frågan "*Har du tillgång till en ostörd arbetsmiljö och en egen dator?*". Det kan ifrågasättas om ett mail med en fråga är en tillräcklig åtgärd för att skapa insyn i arbetsmiljön. Att arbetstagarna fotograferar eller filmar sitt hem är inte heller möjligt, då det kan strida mot rätten till integritet.¹⁵⁸

Arbetsmiljön innefattar inte heller bara de fysiska faktorerna som kan visas visuellt utan även de psykosociala faktorerna som dessutom kan vara svåra att avläsa om en träff inte kan ske fysiskt. Att få insyn i och säkerställa en god arbetsmiljö endast genom ett mail utan att vistas på arbetsplatsen kan vara problematiskt. För att mail ska vara en tillräcklig åtgärd bör de skickas ut regelbundet och innehålla tydliga frågeställningar, eller en checklista, som är direkt kopplad till arbetsmiljön.¹⁵⁹ Mailkontakt kan i så fall ses som en effektiv åtgärd för att kontrollera och säkerställa en god arbetsmiljö i jämförelse det systematiska arbetsmiljöarbetet som enligt Arbetsmiljöverket ska vara en del av den dagliga verksamheten.¹⁶⁰

Ytterligare en aspekt som arbetsgivaren bör ha i åtanke är att arbetstagare kan ge icke-sanningsenlig information om arbetsmiljön till arbetsgivaren, vilket också påverkar arbetsgivarens insyn. Arbetstagare har som tidigare nämnts skyldighet att samverka med arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet¹⁶¹, att tala osanning är att motverka samarbetet. För att arbetsgivaren ska få insyn i arbetsplatsen vid arbete

¹⁵⁸ 2 kap. § 6 RF (1974:152)

¹⁵⁹ Frick, Georg, *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, s. 149

¹⁶⁰ AFS 2001:1, § 3

¹⁶¹ 3 kap. § 4 AML (1977:1160)

hemifrån krävs samverkan. Två förutsättningar för att samverkan ska fungera i praktiken är att det finns tillit och respekt mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁶²

De skyldigheter som arbetsgivaren har förblir oförändrade oavsett vem som tar initiativ till tillfälligt distansarbete.¹⁶³ När rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten och regeringen kom kan det funnits risk att arbetsgivare prioriterade att följa rekommendationerna och därmed omedvetet förbisåg sitt lagstadgade arbetsmiljöansvar. Detta kan ha lett till att arbetstagare försattes i en arbetsmiljö som inte uppfyllde kraven för en god sådan.

4.2 Ledarskap vid arbete hemifrån

Vid arbete hemifrån förändras sättet som arbetsgivaren leder och fördelar arbetet, mer befogenheter och handlingsutrymme ges till arbetstagare. Det operativa ansvaret ges till arbetstagarna medan arbetsgivarna svarar för det strategiska. Vid arbete hemifrån kan inte arbetsgivaren närvara. Arbetsgivarna ska därför se till att alla arbetstagare är förberedda att klara av arbetet och är medvetna om arbetsmiljökraven. Det är viktigt att redan från början klargöra arbetstagares befogenheter. Ansvaret som arbetsgivaren har vid arbete hemifrån är således att rusta arbetstagaren, vilket ställer nya krav på ledarskapet.¹⁶⁴ Arbetsgivarens roll förändras således till att förbereda arbetstagarna med rätt resurser så att de själva ska kunna skapa en god arbetsmiljö.

Vid arbete hemifrån krävs ett tydligt ledarskap med betoning på kommunikation. God arbetsmiljö vid tillfälligt distansarbete förutsätter att det råder en öppen dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett sätt att uppnå detta är genom att införa regelbundna avstämningar.¹⁶⁵ Avstämningar på kontor sker oftast mer spontant, vilket skulle kunna leda till att den som inte dricker kaffe eller inte vill ta gemensamma raster blir bortglömd. Dessa arbetstagare kan gynnas av den uppstyrda avstämningen. Det kan underlätta för arbetsgivaren att säkerställa att avstämning med alla arbetstagare vid arbete hemifrån har skett. På så sätt kan arbete

¹⁶² Frick, Georg, *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, s. 47

¹⁶³ Informant B, *Telefonsamtal med Arbetsmiljöexpert på Almega*, 25 november 2020.

¹⁶⁴ Informant B, *Telefonsamtal med Arbetsmiljöexpert på Almega*, 25 november 2020.

¹⁶⁵ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 16 november 2020.

via distans vara en fördel, det kan leda till att alla arbetstagare ges lika mycket utrymme och tid för avstämning med arbetsgivaren. De arbetstagare som har stora sociala behov påverkas förmodligen mer negativt av arbetet på distans eftersom deras sociala behov blir svårare att tillfredsställa. Vid möten och avstämningar kan det vara en fördel att ha videosamtal istället för enbart mailkontakt. Ett videosamtal ger möjlighet att kunna läsa av varann och är mer likt ett fysiskt möte. Fysiska träffar och möten med kollegor eller kunder har för många helt försvunnit under covid-19-pandemin. Den fysiska och sociala kontakten är dock omöjlig att helt ersätta. Den psykosociala arbetsmiljön ligger inom arbetsgivarens arbetsmiljöansvar,¹⁶⁶ men blir vid arbete hemifrån svår att hantera. Arbetsgivaren kan inte ansvara för att varje arbetstagare tillfredsställer sitt sociala behov vid tillfälligt distansarbete.

En annan faktor som påverkar den psykosociala arbetsmiljön är det flexibla arbetet som kan skapa en känsla av frihet, vilket många upplever som positivt. Det kan dock uppstå problem med flexibel arbetstid. Ett av dessa problem är att arbete förläggs utanför den arbetstid som annars föreligger. Ett exempel på detta är att en arbetstagare kan välja att förlägga sitt arbetspass tidigt på morgonen medan en annan hellre arbetar kväll. De två arbetstagarnas arbetstid kan då riskera att delvis gå om varann. Detta kan hos arbetstagarna skapa en känsla av att ständigt behöva vara tillgängliga. Gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir därmed svår att dra. Något annat som kan ha negativ påverkan på arbetstiden vid tillfälligt distansarbete är att mikropausen som naturligt uppstår på kontoret riskerar att försvinna. En lösning på detta kan vara att arbetsgivaren upprättar ett schema för raster och arbetstider. Å andra sidan tar ett sådant schema bort möjligheten till det flexibla arbetet som ofta upplevs positivt. Om arbetsgivaren dessutom ska kontrollera exakt när dess arbetstagare arbetar kan det skapa en känsla av övervakning. Gällande arbetstid har arbetsgivaren möjlighet att påverka arbetsmiljön, men valet som arbetsgivaren väljer att göra kan skapa både positiva och negativa konsekvenser. Arbetsgivarna bör anpassa eventuella riktlinjer utefter verksamheten och arbetstagarnas behov, i enlighet med vad som står i Arbetstidslagen (1982:673). Ett tillägg kring den flexibla arbetstiden i AML är inte nödvändig.

¹⁶⁶ AFS 2015:4

När arbetet flyttar från kontoret till hemmet tillbringas betydligt mer tid i hemmiljön. För de arbetstagarna med en problematisk situation i hemmet kan detta utgöra ett stort problem. Anmälningar om våld i hemmet har ökat i samband med covid-19-pandemin.¹⁶⁷ Problem kan också uppstå för personer med missbruk eftersom de kan lättare dölja sitt missbruk vid arbete hemifrån. Drogen kan dessutom vara mer lättillgänglig samtidigt som kollegornas och arbetsgivarens naturliga kontroll av personens välmående minskar.¹⁶⁸ I hemmiljön kan även störningsmoment från bland annat familjemedlemmar uppstå.¹⁶⁹ För de som bor större och har tillgång till kontor eller annan avskild arbetsplats blir det enklare att utföra arbete hemifrån. För arbetstagare som bor på en mindre yta finns inte alltid möjlighet att skapa en arbetsplats i hemmet. Är det dessutom fler personer i ett hushåll som samtidigt ska arbeta hemifrån blir det särskilt problematiskt. Distansarbete som utförs i hemmet kan således utgöra en klassfråga. Även här blir det viktigt att arbetstagaren meddelar arbetsgivaren om sin arbetsmiljösituation. Samverkan är en förutsättning för att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande. Kommunikation är en grund för en fungerande samverkan.¹⁷⁰

4.3 Arbetsgivarens rätt att leda i koppling till dess arbetsmiljöansvar

Arbetsgivaren kan stänga av en arbetstagare om denne inte följer de säkerhetsåtgärder som finns. Arbetsgivaren kan säga upp en arbetstagare om detta sker under en lång period. Om arbetstagaren har särskilda anledningar till att inte följa säkerhetsåtgärderna kan det istället bli en fråga om omplacering.¹⁷¹ Samtidigt nämner både Arbetsmiljöverket och Almega att arbetsgivaren alltid ska erbjuda arbetstagaren en plats på kontoret. En möjlig säkerhetsåtgärd som arbetsgivare kan vidta under pandemin är att uppmana arbetstagarna att inte vistas på kontoret och därmed arbeta hemifrån. En möjlig särskild anledning till att en arbetstagare inte vill arbeta hemifrån kan vara av olika arbetsmiljöskäl som våld i hem eller svårighet till koncentration.

¹⁶⁷ SVT, *Fler anmälningar om våld i hemmet*, hämtad 19 nov 2020

¹⁶⁸ Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin, *Coronapandemin och alkoholvanor*, Stockholm, 2020, s. 2

¹⁶⁹ SOU 2017:24, s.181

¹⁷⁰ 6 kap. § 1 AML (1977:1160)

¹⁷¹ Prop. 1976/77, s.259.

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, samtidigt som arbetsgivaren har en skyldighet att upprätta en säker och god arbetsmiljö. Arbetsgivaren måste alltid väga var riskerna för ohälsa eller olycka är störst. Detta kan vara problematiskt under pandemin då risken att bli smittad även finns då arbetstagaren tar sig till och från samt arbetar på kontoret, vilket också måste vägas in i riskerna kring arbetsmiljön. Arbetsgivaren skulle möjligtvis kunna införa restriktioner på arbetsplatsen, som att arbetstagarna ska ta ett test för covid-19 eller mäta kroppstemperaturen dagligen ifall de vill arbeta på kontoret. Om arbetstagarna vägrar detta skulle det i så fall kunna utgöra en saklig grund. I AD 2009 nr 36 vägrade en arbetstagare att ta ett alkoholtest vilket var saklig grund för uppsägning. Det är även problematiskt för arbetsgivaren att undersöka risker i arbetstagarens hem på grund av rätten till integritet och risken att bli smittad. I AD 1991 nr 46 fann Arbetsdomstolen att arbetsgivarens intresse för säkerheten på arbetsplatsen vägde tyngre än arbetstagarnas rätt till integritet.¹⁷² Är arbetsgivaren inte medveten om vilka risker som finns är det svårt att väga dem emot varandra.

Personliga skäl kan finnas om det föreligger samarbetssvårigheter, misskötsamhet eller vid arbetsvägran. I AD 2017 nr 49 och AD 2003 nr 50 vägrade arbetstagaren att arbeta. I dessa fall fanns det saklig grund för uppsägning respektive laga grund för avsked. Att vägra arbeta hemifrån, och istället vilja arbeta på kontoret, kan enligt oss vara svårt att likställas med en arbetsvägran. Däremot skulle vägran att utföra arbete hemifrån kunna ses som en samarbetssvårighet eller ovilja att följa arbetsgivarens instruktioner respektive säkerhetsåtgärder, likt AD 2010 nr 62. Uppsägning är arbetsgivarens sista utväg, innan en uppsägning kan ske måste arbetsgivaren se över omplaceringsmöjligheterna.¹⁷³ Vi menar att arbetsgivaren inte kan tvinga arbetstagaren att arbeta hemifrån innan arbetsgivaren har säkerställt att hemmet inte utgör större risk för ohälsa och olycksfall än vad kontoret gör. Det är fortfarande arbetsgivaren som bär det yttersta ansvaret. Arbetsgivaren måste anpassa arbetsmiljön utefter varje enskild individ, men det kan inte innebära att övriga kollegor skadas eller påverkas negativt. Hur långt arbetsgivarens skyldighet

¹⁷² AD 1991 nr 46

¹⁷³ 7 § 2 st. LAS (1982:80)

sträcker sig måste prövas mot det enskilda fallet, där både arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas.¹⁷⁴

¹⁷⁴ AD 1993 nr 42

5. Slutsats

Uppsatsens slutsats är att den nuvarande arbetsmiljöregleringen inte gör någon skillnad på om arbete sker på kontoret eller i hemmet. Men när arbete sker hemifrån ställs i praktiken automatiskt högre och nya krav på arbetstagares och arbetsgivares arbetsmiljöarbete. Samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare vid arbete hemifrån är avgörande för att upprätta en god arbetsmiljö. Vi anser att detta bör förtydligas i arbetsmiljöregleringen, då den annars är mycket svår att applicera på arbete hemifrån för att i praktiken kunna lösa de svårigheter som uppstår. Arbetstagarna bör uttryckligen i lag eller avtal ges skyldighet att informera och redogöra för arbetsmiljön för att underlätta arbetsgivarens insyn. Arbetstagarnas skyldigheter att delta i arbetsmiljöarbetet bör förslagsvis förtydligas i 3 kap AML. Att arbetsgivaren ska ansvara för och kunna påverka arbetsmiljön utan insyn utgör annars ett orimligt krav. Arbetsgivarens ansvar skiftar från att planera och kontrollera arbetsmiljön till att skapa förutsättningar för att arbetstagarna själva ska kunna kontrollera och planera sin arbetsmiljö. Arbetsgivaren bör uppmana arbetstagarna till att informera om sin arbetsmiljö. Ett sätt för arbetsgivaren att underlätta detta är genom att skicka ut en checklista som arbetstagarna kan utgå ifrån. I AML framgår inte någon specifik reglering kring vad arbetsgivaren ska ha insyn i vid tillfälligt distansarbete. I regelverket vid arbete hemifrån anser vi att det tydligare borde framgå att arbetsgivaren ska ha insyn i de olika områdena; belastningsergonomi, arbetsbelastning samt arbetstagares psykiska välmående kopplat till arbetet, vilket även nämns i Prevents framtagna checklista. Detta skulle underlätta arbetsgivarens arbete kring insyn samt arbetstagares möjligheter att ställa krav på arbetsmiljön. Ytterligare ett område som vi anser borde regleras är att arbetsgivarens yttersta arbetsmiljöansvar ska kvarstå även under en kris och oavsett vem som tar initiativ till att arbetet flyttar från kontoret till hemmet.

Eftersom arbetsmiljö vid hemarbete inte är särskilt reglerat i lag anser vi att parterna bör ta på sig ansvaret att skapa regleringar kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån

inom de branschanpassade avtalen. Det skulle även kunna adderas ett avsnitt om arbetsmiljö i parternas krisavtal, som går att använda under en kris likt covid-19.

En ny arbetsmiljöreglering som har skapats under de senaste åren är AFS 2020:1, den styrker vår åsikt om att arbetsgivaren inte kan påverka eller planera arbetsplatsens utformning vid arbete som sker hemifrån. Det vi är kritiska till är att föreskriften inte täcker den mest aktuella arbetsformen; arbete hemifrån, utan istället exkluderar den. En uppfattning vi har är att föreskriften försvårar möjligheten som arbetstagarna har till att ställa krav på deras arbetsplats och därmed arbetsmiljö. Det kan uppstå otydligheter i hur AML och AFS 2020:1 ska tolkas, eftersom AML och andra föreskrifter täcker arbete som arbetsgivaren inte råder över, medan AFS 2020:1 inte gör det. Vi ifrågasätter varför det inte tas fram en samlad föreskrift som täcker arbetsmiljö vid arbete hemifrån för tjänstemän. Slutsatsvis menar vi att samhället är i behov av en föreskrift som kan appliceras på den situation som råder idag.

En slutsats som kan dras är att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och hur långt det sträcker sig baseras på varje enskilt fall. Både arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden och risker ska i varje enskilt fall beaktas. Vi menar att arbetsgivarens skyldighet att upprätta en säker arbetsmiljö går före dess rätt att leda och fördela arbetet. Arbete hemifrån ökar i takt med samhällets utveckling och för att säkerställa att alla kan arbeta i en trygg arbetsmiljö, oavsett var de befinner sig, bör området arbetsmiljö vid hemarbete undersökas vidare, såsom tanken med AML var från början.

Abstract

As a result of digitalization and the COVID-19 pandemic, work has moved out of offices and into people's homes which has changed the working environment conditions. The Swedish Work Environment Act stipulates that the employer ultimately has the responsibility of the working environment. The aim of this essay is to describe and analyze how the legal regulation regarding the work environment can be applied when the work takes place in the employee's home. This is done in order to create understanding of how far the employer's work environment responsibility reaches and how the conditions for achieving a good work environment change.

Through the traditional dogmatic method, the Work Environment Act, legislative history, the Swedish Work Environment Authority's regulations and doctrine have been investigated. Through the legal method the sources of law have been supplemented by investigations made by the Swedish state, collective agreements and publications from the Swedish Work Environment Authority. The purpose of using various sources has been to gain a broad perspective on how the work environment is regulated by law in comparison with how it is handled in reality. In contact with employers' organizations, a municipality and the Swedish Work Environment Authority, an impression of how the work environment is handled in reality has been created.

The work environment regulation states that the employer's and the employee's obligations prevail regardless of where the work takes place. An analysis of whether the law is applicable and sufficient for work that takes place in employee's homes has been conducted. A conclusion regarding the regulations of the work environment when working from home should be updated. The updates should include the employee's increased obligations and the employer's remaining work environment responsibilities.

Keywords: Work environment, work environment responsibility, telework, covid-19, flexible work, working from home.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

AFS: 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2020:1 Arbetsplatsens utformning

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Prop. 1976/77:149, *om arbetsmiljölag m.m.*, Stockholm, Fälldin.

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

SOU 1998:115, *Distansarbete*, Stockholm, Hedin.

SOU 2017:24 - *Ett arbetsliv i förändring*, Stockholm, Eriksson

Europeiska unionen

Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Rättsfall

AD 1990 nr 18

AD 1991 nr 46

AD 1993 nr 42

AD 2003 nr 50

AD 2009 nr 36

AD 2010 nr 62

AD 2017 nr 49

Litteratur

Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014

Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2., [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2011

Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, Femtonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019

Frick, Georg, *Arbetsmiljö: handbok för chefer och skyddsombud: specialutgåva med anledning av corona*, Upplaga 1, Frick Publishing, Lidingö, 2020

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3. uppl., Liber, Malmö, 2012

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tolfte upplagan, Iusté, Uppsala, 2020

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10., [rev.] uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2010

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

E-bok/PDF

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker*,
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>, hämtad 3 november 2020

Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin, *Coronapandemin och alkoholvanor*, Stockholm, 2020.

https://www.folkhalsoguiden.se/globalassets/verksamheter/forskning-och-utveckling/centrum-for-epidemiologi-och-samhallsmedicin/folkhalsoguiden/rapporter-och-faktablad/coronapandemin-och-alkoholvanor---en-prognos-om-kort--och-langsiktiga-effekter_.pdf

Elektriska Installatörsorganisationen EIO Svenska Elektrikerförbundet, *Installationsavtalet*, <https://www.sef.se/siteassets/medlem/kollektivavtal/vara-avtal/installationsavtalet-2017-pdf>

Eurofound, *New forms of employment*, 2015, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf, hämtad 2020-11-07

Nilsson, Pär, *Skrivteknik och akademiskt skrivande*, Lunds universitet, 2016, https://www.eit.lth.se/fileadmin/eit/courses/eita35/projekt/Akademiskt_skrivande_-_P%EA4r_Nilsson_2020.pdf, hämtad 20 november 2020.

Regeringen, *Distansarbete i Sverige enligt senare undersökningar*, Stockholm, u.å, <https://www.regeringen.se/contentassets/810b652c7af44508b9b179c3d4f9326e/de1-2>, hämtad 20 november 2020.

Teknikinstallationsavtalet VVS & KYL, Bilaga 10, Arbetsmiljöavtalet, <https://www.byggnads.se/siteassets/kollektivavtal/teknikinstallationsavtalet-vvs-kyl-2017-2020.pdf>

Tjänstemannaavtalet, Grafiska företagens förbund, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer, Arbetsmiljöavtalet, <https://www.jusek.se/globalassets/pdf/avtal-privata/gff-tjanstemannaavtalet-2017-04-01--2020-03-31.pdf>

Tjänstemannaavtalen Träindustri och Stoppmöbelindustri, TMF –
Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna, Arbetsmiljöavtalet,
<http://docplayer.se/114204390-Avtal-tjanstemannaavtal-traindustri-1-april-mars-2020-tmf-unionen-sveriges-ingenjorer-ledarna.html>

Internetkällor

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen (AML)*, 2020-02-28,
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>, hämtad 4 november 2020.

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, 2020-10-12,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>,
hämtad 16 november 2020.

Arbetsmiljöverket, *Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1), föreskrifter*, 2020-08-18,
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs-20201-foreskrifter/>,
hämtad 2020-12-03

Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*, 2020-11-11,
<https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/>, hämtad 1 december 2020.

Arbetsmiljöverket, *Om oss*, 2020-07-31, <https://www.av.se/om-oss/>, hämtad 4 november 2020.

Dagens Arena, *Om Dagens Arena*, ua, <https://www.dagensarena.se/om-dagens-arena/>, hämtad 11 november 2020.

Delaryd, Charlotte, *Aktiv och engagerad chef viktigt vid distansarbete*, Lag & Avtal, 2020-05-06, <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/aktiv-och-engagerad-chef-viktigt-vid-distansarbete-6994885>, hämtad 9 november 2020.

Demargne, Tiina, *När Corona blir ett psykosocialt arbetsmiljöproblem*, Lag och avtal, 2020-03-13, <https://www.lag-avtal.se/asikter/nar-corona-blir-ett-psykosocialt-arbetsmiljoproblem-6990577>, hämtad 9 november 2020.

Folkhälsomyndigheten, *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*, 2020-07-30 <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/> hämtad 5 november 2020.

Lag & Avtal, *Om Lag & Avtal*, u.å., <https://www.lag-avtal.se/info-om/>, hämtad 11 november 2020.

Legoarbete.com, *Vad innebär legoarbete hemifrån?*, u.å., <http://www.legoarbete.com/vad-innebar-legoarbete-hemifran>, hämtad 2020-12-03.

Prevent, *Corona och covid-19*, 2020-04-27, https://checklists.prevent.se/checklist/answer/217?key=5EzH2ftLXN1OE5abs0JoMv1_TIHIF3gW_G8vaWYr9FS-vxR2_yyHtOfshW1JjEZxEIguDfkzkCRlpTIAz5_1g, hämtad 2020-12-07

Selberg, Niklas, *En agenda för framtidens arbetsrätt*, Dagens arena 2020-10-01. <https://www.dagensarena.se/essa/en-agenda-framtidens-arbetsratt/>, hämtad 9 november 2020.

SVT, *Fler anmälningar om våld i hemmet under coronapandemin*, 2020-10-10, <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/vald-i-hemmet-har-okat-under-coronapandemin>, hämtad 19 november 2020.

TT News Agency, *Yngre missnöjda med distansarbete*, Lag & Avtal, 2020-06-17. <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/yngre-missnojda-med-distansarbete-6997337>, hämtad 9 november 2020.

Podcast

Arbetsmiljöverket, *Hallå arbetsmiljö!*, Avsnitt 7: Hemmakontoret

