

# Vem bär ansvaret för arbetsmiljön vid arbete hemifrån?

- En framåtsyftande studie om ansvaret för det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt för skada vid arbete hemifrån

Parastou Namdar

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH13

HT21

Handledare: Marie Appelstrand



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

<b>Förord .....</b>	<b>9</b>
<b>Förkortningar och begreppsförklaring .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>15</b>
1.1 Bakgrund .....	15
1.2 Syften och frågeställningar .....	17
1.2.1 Syften .....	17
1.2.2 Frågeställningar .....	17
1.3 Avgränsningar .....	18
1.4 Metod och material .....	19
1.4.1 Metod .....	19
1.4.2 Material .....	20
1.5 Disposition .....	22
<b>2. Regleringen av arbetsmiljöansvaret.....</b>	<b>23</b>
2.1 Inledning .....	23
2.2 Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön .....	23
2.3 Regleringen av arbetsmiljön i arbetstagarens hem.....	24
2.3.1 Distansarbetsutredningen.....	24
2.3.2 Arbetsmiljöregleringen enligt EU-rätten .....	25
2.3.3 Arbetsmiljöregleringen enligt nationell rätt.....	27
2.4 Sammanfattning och slutsatser.....	31
<b>3. Ansvar för arbetsmiljön i arbetstagarens hem och riskerna med arbete hemifrån.....</b>	<b>32</b>
3.1 Inledning .....	32

3.2	Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön .....	32
3.2.1	Informationsskyldigheten och anpassningen av arbetsplatsen .....	33
3.2.2	Arbetsgivarens avsaknad av rådighet över arbetsplatsen i arbetstagaren hem .....	35
3.3	Arbetstagarens samverkansskyldighet .....	36
3.4	Ökad risk för psykisk ohälsa och belastningsbesvär vid arbete hemifrån 37	
3.4.1	Den psykosociala arbetsmiljön .....	37
3.4.2	Den fysiska arbetsmiljön .....	42
3.5	Sammanfattning och slutsatser .....	44
<b>4.</b>	<b>Arbetskadeförsäkringen vid arbetsskada i hemmet .....</b>	<b>47</b>
4.1	Inledning .....	47
4.2	Arbetskadeförsäkringen och arbetsskyddet .....	47
4.2.1	Arbetskadeförsäkringens utveckling i svensk rätt .....	47
4.2.2	Arbetskadebegreppet och arbetskadeförsäkringen .....	48
4.3	Arbetsskada i hemmet .....	52
4.4	Sammanfattning och slutsatser .....	54
<b>5.</b>	<b>Sammanfattning och slutsatser .....</b>	<b>56</b>
5.1	Inledning .....	56
5.1.1	Arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån .....	56
5.1.2	Arbetsmiljöansvaret i förhållande till Arbetskadeförsäkringen .....	63
5.2	Slutsatser .....	66
	<b>Käll- och litteraturförteckning .....</b>	<b>69</b>
	<b>Rättsfallsförteckning .....</b>	<b>75</b>

# Summary

Since the outbreak of the Covid-19 pandemic, society has demanded that more and more workers work from home in order to contribute to reducing the spread of infection. Although teleworking is not a new phenomenon, the pandemic has led to the question being raised as to whether the possibility of teleworking for certain groups of workers should also exist in the future. The demarcation between when and where we work may therefore become increasingly unclear in the future. This may consequently give rise to discussions as to whether the applicable law regarding work environment responsibility is compatible with the changed working method and whether the work environment responsibility is to some extent affected in line with the changes in the working method.

According to the provisions of the Work Environment Act (1977: 1160) (hereinafter AML), the employer bears the ultimate responsibility for the work environment (Chapter 3, Section 2 AML) regardless of where the employee has his workplace. As more and more workers work from home, the risk of various types of stress and psychosocial disorders also increases because the home is in many cases not adapted to a working life. In addition to the employer's work environment responsibility, the law imposes on the employee a responsibility to cooperate with the employer by actively creating a good work environment for their own part (Chapter 3, Section 1a and Section 4 AML). This is of particular importance when the employee works from home because the employer has no control over the workplace when it is located in the employee's home. A more flexible working life where more and more people work remotely can therefore pose challenges for the employer as their opportunities and conditions to see, handle and remedy problems in the work environment are thereby limited.

Thus, it can be assumed that this development may entail a shift of the work environment responsibility from the employer to the employee to meet the conditions required for a satisfactory work environment in the home. This in turn leads to the emergence of most questions about, among other things, the

responsibility for stress problems, psychosocial problems and accidents in the working environment that have arisen as a result of homework. In this context, it is important to highlight the shortcomings of occupational injury insurance in domestic work. In order for an employee to be able to receive compensation for his or her injuries at home, a direct causal link must be proven between the injury that occurred and the work. Otherwise, the insurance is not valid, which differs from whether the injury occurred at the regular workplace. Based on this, it is particularly interesting to investigate whether the employee receives equally strong legal protection in the event that he works from home.

# Sammanfattning

Sedan Covid-19 pandemin bröt ut har samhället uppställt krav på att allt fler arbetstagare arbetar hemifrån med syfte att bidra till minskad smittspridning. Trots att distansarbete inte är en ny företeelse, har pandemin medfört att frågan väckts om möjligheten till distansarbete för vissa grupper av arbetstagare, även ska finnas i framtiden. Gränsdragningen mellan när och var vi arbetar kan därför komma att bli alltmer otydlig framöver. Detta kan följaktligen ge anledning till diskussioner om gällande rätt avseende arbetsmiljöansvaret är förenlig med det förändrade arbetssättet samt om arbetsmiljöansvaret i någon mån påverkas i led med förändringarna i arbetssättet.

Enligt arbetsmiljölagens (1977:1160) (nedan AML) bestämmelser bär arbetsgivaren det yttersta ansvaret för arbetsmiljön enligt 3 kap. 2 § AML, oberoende av var arbetstagaren har sin arbetsplats. När allt fler arbetstagare arbetar hemifrån ökar också risken för olika typer av belastningsbesvär och psykosociala åkommor eftersom hemmet i många fall inte är anpassat till ett arbetsliv. Utöver arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, ålägger lagen arbetstagaren ett ansvar att samverka med arbetsgivaren genom att aktivt skapa en bra arbetsmiljö för egen del, 3 kap. 1a § samt 4 § AML. Detta är av särskild betydelse när arbetstagaren arbetar hemifrån eftersom arbetsgivaren saknar rådighet över arbetsplatsen när den är förlagd i arbetstagarens hem. Ett mer flexibelt arbetsliv där allt fler arbetar på distans kan därför innebära utmaningar för arbetsgivaren eftersom dennes möjligheter och förutsättningar att se, hantera och åtgärda problem i arbetsmiljön därigenom begränsas.

Således kan det antas att denna utveckling kan komma att innebära en förskjutning av arbetsmiljöansvaret från arbetsgivaren till arbetstagaren att uppfylla de förutsättningar som krävs för en tillfredsställande arbetsmiljö i hemmet. Detta leder i sin tur till uppkomsten av flertalet frågor om bland annat ansvaret för belastningsbesvär, psykosociala besvär och olyckor i arbetsmiljön som tillkommit till följd av arbete hemifrån. I detta sammanhang är det av vikt att belysa

arbetsskadeförsäkringens brister vid hemarbete. För att en arbetstagare ska kunna få ersättning för sina skador i hemmet, måste ett direkt och påtagligt orsakssamband bevisas mellan den uppkomna skadan och arbetet. I annat fall är inte försäkringen gällande, vilket skiljer sig från om skadan uppkommit på den ordinarie arbetsplatsen. Utifrån detta är det särskilt intressant att utreda om arbetstagaren erhåller lika stark rättsligt skydd för det fall denne arbetar hemifrån.



# Förord

Jag vill tacka min fantastiska familj för att ni stått vid min sida genom livets med- och motgångar. Tack för ert stöd, tålamod och för att ni alltid får mig att skratta och må bra! Utan er, finns inget jag.

Tack till min handledare Marie Appelstrand för de givande diskussionerna och för dina goda råd längst skrivandets väg.



# Förkortningar och begreppsförklaring

## Förkortningar

AFA	Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetslöslagen (1982:673)
EKMR	Europakonventionen om de mänskliga fri- och rättigheterna.
LAF	Lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring
MYNAK	Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Prop.	Proposition
Ramavtalet	Det europeiska ramavtalet för distansarbete från år 2002.
SFB	Socialförsäkringsbalken (2010:110)
SOU	Statens offentliga utredningar

## Begreppsförklaring

Arbetsgivare	I uppsatsen; den fysiska person som utgör den högsta ledningen i en verksamhet och
--------------	---

	<p>uppstår det yttersta ansvaret för arbetsmiljön.</p>
Arbetsmarknadens parter	<p>I uppsatsen; arbetsgivare, arbetstagare samt respektive parts fackföreningar.</p>
Arbetstagare	<p>I uppsatsen; den svenska civilrättsliga definitionen av arbetstagare som utvecklas fram genom praxis. Arbetstagarbegreppet är i huvudsak detsamma i den arbetsrättsliga lagstiftningen och i kollektivavtalen, vilket ger anledning att behandla det i ett och samma sammanhang.<sup>1</sup> I uppsatsen kommer inte uppdragstagare eller distansarbetare att omfattas av begreppet arbetstagare.<sup>2</sup></p>
Arbetskadeförsäkring	<p>Den allmänna, offentliga samt den kollektivavtalsbaserade arbetskadeförsäkring som utbetalas vid arbetsrelaterade olycksfall samt psykisk ohälsa.</p>
Belastningsbesvär	<p>Alla former av ohälsa i rörelseorganen som kan ha samband med förhållanden i arbetet. Besvären kan ha orsakats av arbetet eller något annat, men förvärras av arbetet.<sup>3</sup></p>

---

<sup>1</sup> NJA 1949 s. 768; AD 1994:130; Glavå & Hansson s.81

<sup>2</sup> Glavå & Hansson s.81

<sup>3</sup> AFS 2012:2, 3§.

Belastningsergonomi	Den del av det större begreppet ergonomi som behandlar hur belastningar i arbetet påverkar rörelseorganen. <sup>4</sup>
Distansarbete	Arbete som sker från en arbetsplats utanför arbetsgivarens lokaler. Begreppet avser numera huvudsakligen arbete hemifrån där man har kontakt med den ordinarie arbetsplatsen via telefon och dator. I uppsatsen tillämpas begreppet såsom synonym till arbete hemifrån.
God arbetsmiljö	Definitionen av arbetsmiljö i uppsatsen, omfattar de förhållanden som en arbetstagare exponeras för på arbetsplats. En god arbetsmiljö är en arbetsmiljö vars förhållanden vare sig direkt eller på sikt påverkar hälsan negativt. <sup>5</sup>
Arbete hemifrån	Begreppen tillämpas för det fall en arbetstagare blivit rekommenderad att inte arbeta från sin ordinarie arbetsplats och såsom synonym till distansarbete.
Pandemin	Covid- 19 pandemin.
Repetitivt arbete	Arbete som innebär att man upprepar liknande arbetsrörelser om och om igen. Tiden för varje arbetsmoment är kort och rörelserna sker i sådan omfattning att arbetstagaren kan drabbas av besvär i rörelseorganen. <sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverkets rapport 2012:7;

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf> - Hämtad 2021-12-09.

<sup>6</sup> AFS 2012:2, 3§.



# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbete hemifrån är ingen ny företeelse i Sverige. Innan industrialismen kom till det svenska samhället under 1800-talet, gjordes ingen åtskillnad mellan hemmet och arbetsplatsen eftersom de flesta arbeten kunde utföras i hemmet. Med tiden krävde industrin större maskiner vilket, ledde till att arbetet flyttades till lokaler utanför hemmet. Arbetslivet skiljdes därigenom från privatlivet, vilket bland annat ökade betydelsen av bestämda arbetstider.<sup>7</sup>

Under förindustrialismen och fram till och med 1930-talet hade varje yrkesområde sitt eget arbetsrättsliga regelverk varpå ett behov av enhetlig reglering inom arbetsrätten identifierades. Ett område som ansågs vara av betydelse att utveckla och reglera var arbetsskyddet eftersom allt fler arbetsrelaterade olyckor uppstod på arbetsplatsen.<sup>8</sup> Trots att arbetsmarknadens parter tidigt var överens om behovet av arbetsskydd, ansåg arbetsgivarparten att arbetsskyddet skulle undantas för arbete som stod utanför arbetsgivarens kontroll, såsom arbete hemifrån.<sup>9</sup> Arbetstagare som arbetade hemifrån åtnjöt därför inget försäkringsskydd fram till och med 1950-talet då skyddet även infördes för arbete hemifrån.<sup>10</sup>

Under 1990-talet gav digitaliseringens utveckling upphov till att fler arbetsuppgifter än tidigare kunde utföras på distans. Ett behov av utarbetande av nya villkor för arbete hemifrån kom därför att identifieras för att hantera de rättsliga följder som det förändrade arbetssättet kunde tänkas medföra.<sup>11</sup> En obestämd arbetsplats ansågs kunna innebära förändringar i arbets- och ansvarsförhållandet för såväl arbetsgivare som arbetstagare och osäkerheten påkallade därför en utredning

---

<sup>7</sup> Granér, s.32, "hemarbete inget nytt" <https://www.gu.se/nyheter/hemarbete-inget-nytt> -Hämtad 2021-11-29

<sup>8</sup> Källström K. & Malmberg, J. s.37.

<sup>9</sup> Edebalk, P.G., s.98.

<sup>10</sup> Prop. 1954:60 s.64.

<sup>11</sup> SOU 1998:115, s.48.

av de konsekvenser som det förändrade arbetssättet kunde innebära för parterna i längden.<sup>12</sup>

Covid-19 pandemin (nedan pandemin) ställde situationen på sin spets. Pandemin har inom arbetsrätten bland annat bidragit till att nya arbetssätt tvingats fram. Många av dessa har visat sig vara effektiva och långsiktigt sett kunna bli varaktiga på arbetsmarknaden. Arbete hemifrån ger bland annat utökande möjligheter till personlig frihet, större möjlighet att kombinera privatliv med arbetsliv, bättre koncentration, flexibilitet i tid och rum samt en ökad känsla av självständighet i arbetet. Men ett mer digitalt arbete kan även upplevas dra upp arbetstempot vilket leder till ökad stress och en förändring i arbetsmiljöansvarets omfattning. Vidare kan arbete hemifrån leda till färre sociala kontakter och mer isolering. Även gränsdragningsmöjligheterna försvåras när arbetslivet flyter samman med privatlivet och när arbetsgivarens möjligheter att övervaka arbetet fysiskt minskar.<sup>13</sup> Det förändrade arbetssättet kan därmed leda till nya utmaningar i arbetsmiljöarbetet.

Ett i tid och rum flexibelt arbete kan följaktligen lyfta frågan om vem som bär arbetsmiljöansvaret när exempelvis antalet arbetstimmar ökar och när privatlivet sammanblandas med arbetslivet.<sup>14</sup> I detta sammanhang är det av vikt att belysa arbetsskadeförsäkringens brister vid arbete hemifrån. För att en arbetstagare ska kunna få ersättning för sina skador i hemmet, måste *direkt eller påtagligt orsakssamband* bevisas mellan den uppkomna skadan och arbetet. I annat fall är den allmänna och den kollektivavtalsbaserade arbetsskadeförsäkringen inte gällande, vilket skiljer sig från om skadan uppkommit på den ordinarie arbetsplatsen.<sup>15</sup> Kollektivavtalet och det individuella avtalet är därför av särskild betydelse för reglering av arbets- och ansvarsförhållandena avseende arbetsmiljöarbetet och arbetsskadeförsäkringen.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Dir. 1997:83.

<sup>13</sup> SOU 2017:24 s.181; SOU 2020:81, s.17.

<sup>14</sup> Granér, "hemarbete inget nytt", s.32; SOU 2017:24 s. 181.

<sup>15</sup> Carlsson, M. (2008) s. 509; Dagens Juridik: "Gäller försäkringarna på arbetsplatsen även i hemmet?" <https://www.dagensjuridik.se/kronikor/galler-forsakringarna-pa-arbetsplatsen-aven-i-hemmet/> - Hämtad 2022-01-01.

<sup>16</sup> Arbetsgivarverket, "Avtal om distansarbete", <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/avtal-om-distansarbete/> - Hämtad 2021-11-13.



## **1.2 Syften och frågeställningar**

### **1.2.1 Syften**

Med utgångspunkt i gällande rätt, ämnar jag att redogöra för samt kritiskt granska arbetsgivarens arbetsmiljöansvar som följer av 3 kap. 2 § AML. I uppsatsen utreds även arbetstagarens samverkansskyldighet för arbetsmiljön enligt 3 kap. 1a § och 4 § AML. För respektive part, studeras innebörden och omfattningen av ansvaret i allmänhet och särskilt när arbetstagaren arbetar hemifrån. Detta är synnerligen intressant att studera utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift 2020:1 (nedan AFS 2020:1) där arbetstagarens hem numera undantas från arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Syftet är att utreda om det i något avseende sker en förskjutning av arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån.

Vidare syftar uppsatsen till att redogöra för de skillnader som förekommer mellan regelverken för den som arbetar hemifrån och den som arbetar på sin ordinarie arbetsplats. Regeltillämpning skiljer sig åt särskilt avseende villkoren för arbetsskadeförsäkringen beroende på var den anställde arbetar. Detta kan ha relevans för ersättning av skador och olycksfall, såväl fysiska som psykosociala, som kan komma till följd av en undermåligt anpassad arbetsplats i arbetstagarens hem.

Ett underliggande syfte utgörs därför av att utreda om gällande rätt kan resultera i att en arbetstagare hamnar i ett sämre rättsligt läge om denne arbetar hemifrån till skillnad från den ordinarie arbetsplatsen. En kritisk granskning ska därför göras av utformningen av tillämpligt regelverk. Rättsreglerna kan vara utformade på ett sätt som kan innebära en nackdel för arbetstagaren om denne arbetar hemifrån. Att arbeta hemifrån är i vissa fall inte ett val som arbetstagaren får medverka i. Till följd av pandemin uppställdes krav om att arbetstagare skulle arbeta hemifrån för att minska smittspridningen. I det fallet kan det antas vara särskilt viktigt att regelverket inte gör skillnad på arbetsvillkoren baserat på var arbetet utförs.

### **1.2.2 Frågeställningar**

Utifrån uppsatsens syfte, ska följande frågeställningar besvaras;

- Vad innebär arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, och finns det en risk att ansvaret förflyttas till arbetstagaren när denne arbetar hemifrån?

- På vilket/vilka sätt påverkas arbetsmiljöansvarsfördelningen om arbetstagaren inte får medverka i valet att arbeta hemifrån?
- Kan arbete hemifrån medföra att en arbetstagare försätts i en sämre rättslig ställning- utifrån arbetsmiljöansvaret samt för det fall en skada skulle inträffa?

### 1.3 Avgränsningar

Den huvudsakliga avgränsningen i uppsatsen har gjorts till att behandla arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och arbetstagarens samverkansskyldighet för den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön vid arbete hemifrån, för arbetstagare. Vidare har en avgränsning gjorts till relevanta arbetsmiljörättsliga författningar samt föreskrifter utgivna av Arbetsmiljöverket. Centralt för uppsatsens har bestämmelser i AML, AFS 2020:1, AFS 2012:1, AFS 2015:4, AFS 2001:1, AFS 1982:3 samt myndigheten för arbetsmiljökunskaps rapport *”Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin”* (nedan MYNAK) varit.

En ytterligare avgränsning görs i beskrivningen av den flexibla arbetstidens påverkan på den psykiska hälsan, till en beskrivning utifrån enbart ett arbetsmiljöperspektiv och inte utifrån arbetstidslagens (1982:673) bestämmelser (nedan ATL). För det fallet hade uppsatsen blivit för omfattande.

Området för arbetsskadeförsäkring är mycket omfattande varpå en avgränsning gjorts genom uppsatsen till att beskriva ersättningsreglerna för fysiska och psykiska skador, olycksfall och ohälsa som kan komma till följd av det förändrade arbetssättet. Endast bestämmelser som är av relevans för att belysa skillnaderna i arbetsskadeförsäkringen för den som arbetar hemifrån och den som arbetar på sin ordinarie arbetsplats, har därför redogjorts för. Av utrymmesskäl redogörs inte för det ekonomiska ansvaret för tecknade av individuell arbetsskadeförsäkring för arbetstagaren.

Slutligen har en avgränsning gjorts till att behandla frågeställningarna utifrån svensk rätt. Därmed har ingen komparativ studie genomförts för motsvarande internationell reglering. EU-rättens påverkan på nationell rätt har berörts endast i

syfte att beskriva dess påverkan på den nationella rättens utformning och på rättstillämpningen.

## **1.4 Metod och material**

### **1.4.1 Metod**

För att besvara de centrala frågeställningarna i uppsatsen har jag använt mig av sedvanlig juridisk metod, rättsdogmatisk metod. Metoden tillämpas i syfte att utreda, fastställa och tolka rättsregler utifrån erkända rättskällor.<sup>17</sup> Genom att studera relevanta författningar, förarbeten, rättspraxis samt doktrin ämnar jag tydliggöra för vad som är gällande rätt och vad lagstiftaren reglerar beträffande det rättsliga skyddet som en arbetstagare omfattas av vid arbete hemifrån.

Genom den valda metoden utreds hur gällande rätt tillämpas i praktiken och om den överensstämmer med lagstiftarens ändamål avseende arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön i arbetstagarens hem. Den rättsdogmatiska metoden är av väsentlig betydelse för att fastställa hur arbetstagares rättigheter tillvaratas vid arbete hemifrån. Metoden används även för att klargöra för de materiella reglernas förhållande till den processuella tillämpningen av dem när exempelvis en fysisk skada eller psykisk ohälsa uppstår vid arbete hemifrån.

Med avstamp i det som utretts genom den rättsdogmatiska metoden, görs i analysen en jämförelse mellan regelverken för att belysa skillnaderna avseende såväl ansvarsfördelningen som följer av arbetsmiljörätten, som för arbetsskadeförsäkringen - för den som arbetar på sin ordinarie arbetsplats, samt den som arbetar hemifrån. Den rättsdogmatiska metoden kombineras med rättsociologisk metod för att utreda hur gällande rätt tillämpas i praktiken och om den överensstämmer med lagstiftarens ändamål.<sup>18</sup> Metoden tillför i detta avseende ett mer analytiskt perspektiv på uppsatsen och återspeglar den praktiska tillämpningen av aktuella bestämmelser och utreder om det sker en förskjutning av arbetsmiljöansvaret från arbetsgivaren till arbetstagaren vid arbete hemifrån samt om arbetstagaren erhåller samma rättsliga skydd vid skada när denne arbetar hemifrån.

---

<sup>17</sup> Kleineman, J. (2018) s. 21 ff; Sandgren, C. s. 45–47.

<sup>18</sup> Hydén, H.(2018), s. 209 ff.

Den rättsociologiska metoden tillämpas för att förstå och fastställa rättens roll i samhället samt för att förstå förhållandet och påverkan mellan reglerna. Härigenom avser jag att belysa syftet med rättsreglerna och samtidigt söka påvisa problematiken som kan uppstå vid tolkningen av rättsreglerna när en arbetstagare arbetar hemifrån.<sup>19</sup> En kombination av metoderna är av väsentlig betydelse för att belysa problematiken som det förändrade arbets sättet kan medföra. Genom analysen görs en sammankoppling av metoderna för en jämförelse mellan gällande rätt och tillämpningen av gällande rätt i samhället.

#### **1.4.2 Material**

Det valda materialet som ligger till grund för uppsatsen, har olika dignitet. Av den hierarkiska ordningen följer att EU-rätten har högs dignitet och följs i fallande ordning av nationella grundlagar, lagar, förordningar och myndigheters föreskrifter.

Uppsatsen har i första hand hanterat primära rättskällor med fokus på nationell lagstiftning och EU-rätt avseende arbetsmiljöansvaret och ansvaret för arbetsskador. I synnerhet har frågan hanterats med utgångspunkt i det övergripande ansvaret som placeras på arbetsgivaren samt det skydd som tillfaller arbetstagare genom svensk rätt. Trots att arbete hemifrån funnits under lång tid finns det inte mycket forskning publicerad om hur arbetsmiljön och arbetsvillkoren förändrats under pandemin. Trots att rapporter och doktrin inom området bedömts vara kvalificerat är det ännu inte kvalitetsgranskat på sätt som traditionell vetenskapliga publikationer görs. Således kan forskningsläget beskrivas som relativt färskt med behov av ytterligare forskning.<sup>20</sup> Även regeringen har i sin arbetsmiljöstrategi för 2021-2025 betonat det faktum att få studerat följderna av en större omställning på arbetsmarknaden där den fysiska arbetsplatsen kan komma att få minskad betydelse.<sup>21</sup>

Centralt för uppsatsen har bestämmelserna i AML, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd samt MYNAK:s rapport varit. I behandlingen av samtliga källor, har förarbeten och lagkommentarer spelat en viktig roll liksom viss praxis trots att utbudet är rätt smalt. Avseende olycksfall, psykisk ohälsa samt skador till följd av

---

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) ”Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin”, Rapport 2021:2 s.5.

<sup>21</sup> Skr. 2020/21:92 s.17–18.

arbetet, har utgångspunkten varit vad som stadgas i Socialförsäkringsbalken (2010:110) (nedan SFB). Tvister om arbetsskada avgörs av skiljenämnd varpå praxis från den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen från försäkringsbolaget AFA inte är offentlig.<sup>22</sup> Även utbudet av avgöranden från Högsta förvaltningsdomstolen (nedan HFD) är begränsat för området. Praxis avseende livräntemålen om arbetsskada grundar sig i individuella bedömningar och anses därför ha ett lågt är prejudikatsvärde<sup>23</sup> och behandlas därför inte i uppsatsen.

Genom förarbeten och doktrin har en beskrivning av rättsläget givits. Rättskällorna ger en noggrann utredning av dels hur rättsläget ser ut, *de lege lata*, och vilka brister som finns, dels hur det bör se ut, *de lege ferenda*. Ämnet har hög aktualitet, särskilt med hänsyn till pandemin som nästintill tvingade många arbetstagare att arbeta hemifrån. Den rättsliga konflikt som kan uppstå till följd av den gråzon som finns när en arbetstagare arbetar hemifrån, är en fråga som ännu inte besvarats av lagstiftaren.

Statliga utredningar som Distansarbetsutredningen och Regeringens arbetsmiljöstrategi för år 2021–2025 har liksom Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd, haft stor betydelse för uppsatsen och anses ha hög dignitet. De föreskrifter som varit av störst betydelse för uppsatsen har utgjorts av AFS 2020:1 om arbetsplatsens utformning, AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2012:1 om belastningsergonomi, AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt AFS 1982:3 om ensamarbete. Dessa har var och en och tillsammans bidragit till att bringa klarhet i rättsläget. De allmänna råden är fyller en vägledande funktion i arbetsmiljöarbetet och är till skillnad från föreskrifterna, inte bindande för parterna och anses därmed inte ha lika hög dignitet.

Utöver ovannämnda källor har artiklar och material från bland annat Arbetsgivarverket, Arbetarskydd och AFA försäkring använts samt lagkommentarer från databasen Juno. Vidare har doktrin författad av bland andra Mats Glavå och Mikael Hansson, Bo Ericsson samt Birgitta Nyström används i uppsatsen. Det material jag använt mig av gällande arbetsmiljöansvaret och arbetarskyddet, grundar sig i lagstiftning, noggrant genomförda utredningar samt

---

<sup>22</sup> Bengtsson, B., s.142-143.

<sup>23</sup> SOU 2017:25, s.151 ff.

forskning. Övrigt material som tillkommit till följd av det förändrade arbetssättet är relativt nytt, inte så omfattande och ännu inte kvalitetsgranskat på traditionellt vetenskapligt sätt vilket påkallar ytterligare forskning inom området.<sup>24</sup> Trots det bedömer jag materialet som tillförlitligt.

Avseende värderingen av materialet har som inledningsvis beskrivits, EU-rätten tillmätts högst dignitet, följt av AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Samtliga dessa utgör bindande författningar. Därefter anses praxis, lagkommentarer, forskning, doktrin och statistik som framtagits av bland annat MYNAK ha hög dignitet. Artiklar och Arbetsmiljöverkets allmänna råd som förvisso tillför ytterligare perspektiv och vägledning, bedöms emellertid ha lägst dignitet.

## **1.5 Disposition**

I anslutning till det inledande kapitlet, redogörs i uppsatsens andra kapitel för innebörden av arbetsmiljöansvaret för den fysiska samt psykosociala arbetsmiljön utifrån gällande rätt. Den historiska utvecklingen av arbetarskyddets betydelse för nu gällande lagstiftning beskrivs samt hur den nationella rätten fått form utefter utvecklingen av det nya arbetssättet samt till följd av medlemskapet i EU.

I uppsatsens tredje kapitel klargörs för arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön samt för arbetstagarens samverkansskyldighet. Ansvaret för arbetsmiljön beskrivs i relation till den fysiska och psykosociala miljön vid arbete hemifrån.

Uppsatsens fjärde kapitel redogör för arbetsskadeförsäkringens tillämpningsområde samt de likheter och skillnader i arbetarskydd som tillfaller arbetstagare som arbetar hemifrån och de som arbetar på en av arbetsgivaren anvisad plats.

I det femte och avslutande kapitlet sammanfattas och analyseras de centrala frågeställningarna i strävan efter att besvara om arbetstagaren erhåller samma rättsliga skydd vid arbete hemifrån, särskilt om denne inte får medverka i valet att arbeta hemifrån.

---

<sup>24</sup> MYNAK, Rapport 2021:2, s. 5.

## 2. Regleringen av arbetsmiljöansvaret

### 2.1 Inledning

I följande kapitel redogörs för begreppen fysisk och psykosocial arbetsmiljö som har en central betydelse för omfattningen av arbetsmiljöansvaret. Med utgångspunkt i relevant EU-rätt samt nationellt rätt beskrivs ansvaret, i allmänhet och särskilt för arbetsmiljön i arbetstagarens hem. Regelverket inom områdets syftar till att tillförsäkra arbetstagarna en trygg och säker arbetsmiljö genom ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete. Därutöver har Arbetsmiljöverkets föreskrifter, lokala och centrala kollektiva avtalsbestämmelser samt individuella avtal stor betydelse för regleringen av arbets- och ansvarsförhållandena avseende arbetsmiljön.

### 2.2 Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön

Till följd av pandemin och Folkhälsomyndighetens rekommendationer har många arbetstagare kunnat arbeta hemifrån sedan våren år 2020. MYNAK genomförde en kartläggning under våren 2021 över förutsättningarna för arbete hemifrån under pandemin som påvisade att pandemin bidragit till en ökning av antalet personer som arbetar hemifrån i jämförelse med tidigare år.<sup>25</sup> Den allra högsta nivån av arbetstagare som arbetade hemifrån under pandemin var enligt Statistikmyndigheten under perioden januari till maj år 2021, när över 40 procent av befolkningen mellan åldrarna 15-74 år arbetade hemifrån.<sup>26</sup> En ökning av arbete hemifrån kan innebära nya, förändrade utmaningar i arbetsmiljöarbetet för anpassning av såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.

---

<sup>25</sup> MYNAK, Rapport 2021:2, s. 5; Folkhälsomyndigheten; *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-ochpress/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/> Hämtad 2021-11-06.

<sup>26</sup> Statistikmyndigheten; *”Så många har jobbat hemifrån under pandemin”* <https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifran-under-pandemin/> -Hämtad 2021-12-13.

Begreppet arbetsmiljö inbegriper samtliga faktorer som omfattar en individ i dennes arbete<sup>27</sup> och kan indelas i fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer. När det talas om arbetsmiljö förs tankarna i första hand till den fysiska arbetsmiljön som är den som syns, hörs eller luktar. Den fysiska arbetsmiljön kan utgöras av möbler, teknisk utrustning, ljus, värme, utrymme, ventilation samt buller. Det är vanligtvis den delen av arbetsmiljön som arbetstagaren främst ställer krav på. Anledningen till det kan vara att tillgången till utförliga regler och mätbara gränsvärden för utformningen av den fysiska arbetsmiljön är större än för den psykosociala arbetsmiljön.<sup>28</sup>

Det förhållande som finns mellan individen och den sociala arbetsmiljön benämns som den psykosociala arbetsmiljön och innefattar nästintill allting som kan härledas till arbetstagarens psykiska hälsa på arbetsplatsen. Inom ramen för den psykosociala arbetsmiljön hamnar faktorer som kontakten och trivseln mellan arbetstagarna, hur meningsfullt arbetet och arbetsuppgifterna upplevs, hur stort inflytande respektive individ har över sin situation samt möjligheten till personlig utveckling och psykisk hälsa. Faktorer som är av betydelse för uppfyllande av en god psykosocial arbetsmiljö kan bestå av arbetets innehåll och upplägg, eget ansvar samt inflytande och kontroll över den egna arbetssituationen. Å andra sidan kan exempelvis stress och social isolering bidra till en dålig psykosocial arbetsmiljö.<sup>29</sup>

## 2.3 Regleringen av arbetsmiljön i arbetstagarens hem

### 2.3.1 Distansarbetsutredningen

I slutet av 1990-talet började intresset för distansarbete att växa sig allt starkare till följd av teknikens framväxt. Fler verksamheter började ställa om arbetet från bestämda arbetsplatser, till arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen. Det förändrade arbetssättet gav upphov till att de juridiska konsekvenserna av

---

<sup>27</sup>Arbetsmiljöverkets rapport 2012:7, s 11.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf> - Hämtad 2021-12-09.

<sup>28</sup>Arbetsgivarverket "Fysisk arbetsmiljö" <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/fysisk-arbetsmiljo/> -Hämtad 2021-12-01.

<sup>29</sup>Arbetsgivarverket "Psykosocial arbetsmiljö" <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/psykosocial-arbetsmiljo/> -Hämtad 2021-12-01; Demargne, T.; *När Corona blir ett psykosocialt arbetsmiljöproblem, Lag och avtal*, <https://www.lag-avtal.se/asikter/nar-corona-blir-ettpsykosocialt-arbetsmiljoproblem-6990577> - Hämtad 2021-11-10.



distansarbete belystes och ett behov av att reglera det nya arbetssättet genom bland annat kollektivavtal identifierades.<sup>30</sup>

År 1998 tillsatte Regeringen därför en utredning om distansarbete, (nedan Distansarbetsutredningen). Utredningen påvisade att teknikens utveckling i samhället förvisso skapade möjligheter till arbete på en annan plats än den ordinarie, men konstaterade samtidigt att det förelåg en osäkerhet kring de rättsliga följderna i frågan om ansvar- och arbetsförhållandena när en arbetstagare arbetar på distans.<sup>31</sup> Utredningen fastslog trots det att behov av särskild rättslig reglering därom saknades eftersom de lagar som fanns inom rättsområdet vid tidpunkten för utredningen, ansågs vara tillräckliga för att tillförsäkra arbetstagaren ett skydd.<sup>32</sup> Däremot identifierades ett behov av vidare forskning kring *de konsekvenser* som arbete hemifrån kunde innebära för den enskilde arbetstagaren.<sup>33</sup>

### **2.3.2 Arbetsmiljöregleringen enligt EU-rätten**

Sveriges medlemskap i EU har krävt anpassningar inom den nationella arbetsmiljörätten. Följaktligen utreds vad som följer av EU-rätten avseende arbetsmiljöansvaret och arbetsskyddet, samt dess påverkan på den nationella regleringen av arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån.

#### **2.3.2.1 Det europeiska ramavtalet om arbetsmiljöansvaret vid distansarbete**

Den 16 juli år 2002 ingick den europeiska näringslivs- och arbetsgivarorganisationen UNICE, hantverks- och småföretagarorganisationen UEAPME, organisationen för offentligt dominerad verksamhet CEEP och europafacket ETUC ett ramavtal om distansarbete (nedan Ramavtalet). Ramavtalet är ett icke-bindande kollektivavtal på EU-nivå som utgör ett led i den EU-rättsliga regleringen. Avtalet införlivas av medlemsstaterna på nationell nivå genom kollektivavtal eller riktlinjer.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> SOU 1998:115, s.49 f.

<sup>31</sup> Dir. 1997:83.

<sup>32</sup> SOU 1998:115 s.90-91.

<sup>33</sup> Ibid., s.33.

<sup>34</sup> Nyström, B. (2017) s.86.

På nationell nivå har Ramavtalet antagits på både central och lokal nivå av den svenska arbetsmarknadens parter genom att Saco och Svensk Näringsliv m.fl. tillsammans utformat gemensamma riktlinjer för dess genomförande.<sup>35</sup> Riktlinjerna utgör inget bindande dokument för parterna men understryker att villkoren för den som arbetar hemifrån inte får utformas till nackdel för arbetstagare som arbetar hemifrån.<sup>36</sup> Arbetstagaren ska därför tillförsäkras samma rättigheter som om denne arbetat på sin ordinarie arbetsplats.<sup>37</sup> Arbetstagare som arbetar hemifrån ska omfattas av nationella arbetsrättsliga lagar samt kollektivavtal.<sup>38</sup> Av både Ramavtalet och de nationella riktlinjerna följer således ett förbud mot att den arbetsrättsliga skyddsnivån sänks för det fall arbetstagaren arbetar hemifrån. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ska uppfyllas oberoende av var arbetstagarens har sin fysiska arbetsplats och skyddet har betydelse ur såväl fysisk som psykosocialt hänseende.<sup>39</sup>

Vidare stadgar Ramavtalet att distansarbete grundar sig på *frivillighet* för såväl arbetsgivare som arbetstagare. En individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om villkoren för distansarbete är därmed en förutsättning för att arbete från annan plats än den ordinarie arbetsplatsen ska vara möjlig.<sup>40</sup> Under pandemin har dock många arbetstagare, utefter Folkhälsomyndighetens rekommendationer, mer eller mindre beordrats att arbeta hemifrån för att minska smittspridningen.<sup>41</sup> Huruvida kraven om frivillighet uppfyllts för de fallen, är osäkert enligt min mening.

### 2.3.2.2 Rätten till respekt för hemmet

Trots kravet om likabehandling som följer av Ramavtalet avseende den arbetsrättsliga skyddsnivån vid arbete hemifrån,<sup>42</sup> kan genomförandet

---

<sup>35</sup> Ibid., s.360-361.

<sup>36</sup> Barnard, C. (2012) s. 450.

<sup>37</sup> Arbetsgivarverket: ”Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete”, 2003. <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/pagaende-anstallning/distansarbete/> -Hämtad 2021-11-29.

<sup>38</sup> Nyström B. (2017) s. 351.

<sup>39</sup> Barnard, C. s.450-451.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Arbetsmiljöverket: ”arbetsmiljön när du arbetar hemifrån” <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/> -Hämtad 2021-12-29; MYNAK, Rapport 2021:2, s.5.

<sup>42</sup> Ibid.

arbetsmiljöarbetet i arbetstagarens hem påverkas av andra skyddsbestämmelser. I artikel 8.1 europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan EKMR) fastslås en rätt för var och en till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. När en arbetstagare arbetar hemifrån har denne således en rätt till sitt eget hem och ett förbud följer för arbetsgivaren att inskränka denna rättighet utan arbetstagarens tillåtelse. För att en arbetsgivare ska få rådighet över en arbetstagares arbetsplats måste ett civilrättsligt avtal därom, ingås mellan parterna.<sup>43</sup>

Av 8.2 EKMR följer ett undantag till inskränkingsförbudet som följer av artikelns första punkt. En inskränkning i en persons rätt till sitt hem anses vara berättigad om inskränkningen syftar till att utgöra skydd för hälsa samt uppfyller tre olika krav som följer av artikeln. Ingreppet måste ha stöd i lag, vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle samt vara ägnat att ta hänsyn till något av de allmänna eller enskilda intressena som räknas upp i artikelns andra stycke.<sup>44</sup> Om inte kraven enligt artikel 8.2 EKMR är uppfyllda, kan en kränkning av rättigheten ske eftersom bestämmelsen är till för att skydda den enskildas privata sfär.<sup>45</sup>

### **2.3.3 Arbetsmiljöregleringen enligt nationell rätt**

Arbetsmiljölagen (1977:1160) (nedan AML) utgör grunden för den nationella arbetsmiljörätten och kompletteras genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter, kollektivavtal samt individuella avtal, som tillsammans ska tillförsäkra arbetstagaren samma arbetsrättsliga skydd vid arbete hemifrån som vid arbete från den ordinarie arbetsplatsen.

#### **2.3.3.1 Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsmiljöarbetet**

Den svenska arbetsmiljörättens kärna utgörs av arbetsmiljölagen som trädde i kraft 1978.<sup>46</sup> Innan arbetsmiljölagen infördes, tillämpades arbetarskyddslagens (1949:1) bestämmelser på arbetsmiljörättsliga frågor.<sup>47</sup> Till skillnad från arbetsmiljölagen undantogs arbetsmiljöansvar i den tidigare lagen för arbetstagare som arbetade

---

<sup>43</sup> SOU 1998:115 s. 114; AD 2001:1.

<sup>44</sup> Danelius, H s.369.

<sup>45</sup> Ibid s. 365.

<sup>46</sup> Gullberg, H & Rundqvist (2018) s. 25.

<sup>47</sup> Prop. 1976/77:149 s 28.

hemifrån eftersom det ansågs utgöra *okontrollerat arbete*. I propositionen till arbetsmiljölagen föreslogs därför att arbetarskyddslagen skulle ersättas av en mer generell lag som omfattar så gott som all form av arbete oberoende av var arbetet utförs. Lagförslaget innebar i väsentliga delar en helt ny reglering i jämförelse med vad som gällde då. Genom stiftandet av arbetsmiljölagen, utvidgades skyddsbestämmelsernas tillämpningsområde.<sup>48</sup>

Syftet med arbetsmiljölagen framgår av 1 kap. 1 § AML där en god arbetsmiljö eftersträvas genom ett förebyggande arbete mot arbetsrelaterade olycksfall samt ohälsa i arbetet. Lagen är en skyddslagstiftning med ändamål att främja ett förebyggande skyddsarbete på arbetsplatsen, men har även som ändamål att främja en god arbetsmiljö över lag. Såväl de fysiska som de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna har betydelse i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.<sup>49</sup> I egenskap av skyddslagstiftning, tillåter inte arbetsmiljölagen arbetsmarknadens parter att avtala bort de rättigheter och skyldigheter som följer av lagens bestämmelser.<sup>50</sup>

Enligt 1 kap. 2 § AML är arbetsmiljölagens bestämmelser tillämpliga i varje verksamhet där arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens del och är tillämplig såväl inom den offentliga som den privata sektorn. Lagens tillämpningsområde är således inte beroende av var det fysiska arbetet utförs och omfattar därför även arbete hemifrån.<sup>51</sup> Den bakomliggande anledningen till att en arbetstagare arbetar hemifrån har ingen betydelse för tillämpligheten av lagen utan kan bero på en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare, ett beslut från arbetsgivarens sida eller andra faktorer<sup>52</sup> såsom exempelvis den rådande pandemin. Som det konstaterades i Distansutredningen har det saknats behov av lagändring inom arbetsmiljörättens område eftersom arbetsmiljölagen inte gör skillnad på var arbetet utförs i frågan om arbetsmiljöansvaret.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Ericson, B. s 24-25. Gullberg, H. mfl. (2014) s 60 ff.

<sup>49</sup> Ericson s.20.

<sup>50</sup> SOU 1998:115 s.106-109.

<sup>51</sup> SOU 1998:115 s.109; Ericson, B. s.21.

<sup>52</sup> Arbetsmiljöverket: ”*arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*”.

<sup>53</sup> SOU 1998:115 s. 90; MYNAKs rapport 2021:2 s 5.

Arbetsmiljölagen är avsedd att vara allmängiltig och är därför konstruerad såsom en ramlag innefattande generellt utformade bestämmelser. Anledningen till att lagen inte är mer preciserad i sin lydelse, är att arbetsrätten krävt snabba förändringar i takt med utvecklingen av rättsområdet.<sup>54</sup> För att förtydliga och fylla ut de mer allmänna bestämmelserna i ramlagen, finns Arbetsmiljöförordningen (nedan AMF) som innehåller bestämmelser som ger Arbetsmiljöverket befogenhet att meddela föreskrifter och tillhörande råd inom rättsområdet.<sup>55</sup> Föreskrifterna anger bland annat arbets- och ansvarsförhållandena avseende arbetsmiljön på en arbetsplats och är bindande för arbetsmarknadens parter.<sup>56</sup> De tillhörande allmänna råden fyller en vägledande funktion för tolkning av gällande rätt inom rättsområdet och utgör icke-bindande rekommendationer (se kapitel 3).<sup>57</sup>

### En god arbetsmiljö

De grundläggande bestämmelserna om en god arbetsmiljö stadgas i lagens andra kapitel. Av 2 kap. 1 § 1st. AML följer att arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur samt den sociala och tekniska utvecklingen. En god psykosocial arbetsmiljö uppnås genom att förebygga brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Sådana faktorer utgörs av exempelvis ett förebyggande arbete mot arbetsbelastning, reglering av arbetstider, en möjlighet till social kontakt och variation för att förebygga psykisk ohälsa.<sup>58</sup> Den fysiska aspekten av arbetsmiljöarbetet uppställer enligt 2 kap. 3 § AML krav på att arbetsplatsen ska vara utformad och inredd på ett lämpligt och tillfredsställande sätt utifrån vad som anses utgöra en god arbetsmiljö (se kapitel 3.4.1 och 3.4.2).

Av 2 kap. 1 § 2 st. AML följer att arbetsmiljön och arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska anpassas utefter människors varierande fysiska och psykiska förutsättningar. I detta sammanhang betonas betydelsen av arbetstagarens aktiva deltagande i anpassningen av sin arbetsmiljö samt utformningen av sin arbetssituation vilket kan antas ha särskild betydelse när arbetstagaren arbetar hemifrån. Ansvar för detta omfattar såväl den fysiska arbetsmiljön som den

---

<sup>54</sup> Prop. 1976/77:149 s.28.

<sup>55</sup> 18 § AMF; 4 kap AML.

<sup>56</sup> SOU 2017:24 s.68.

<sup>57</sup> Viklund, L. & Wästfelt, M. s.22.

<sup>58</sup> Arbetsgivarverket "Psykosocial arbetsmiljö"; Demargne, T.; "När Corona blir ett psykosocialt arbetsmiljöproblem, Lag och avtal".

psykosociala.<sup>59</sup> För att uppnå målet om en god arbetsmiljö är samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare viktig, vilket följer av 3 kap. 1a § AML. Samverkan är av särskild betydelse när arbetstagaren arbetar i sitt eget hem (se kapitel 3).

### 2.3.3.2 Kollektivavtalet och det individuella avtalets betydelse för arbetsmiljöansvaret

Distansarbete är frivilligt och förutsätter överenskommelse med arbetstagaren. Vid reglering av arbets- och ansvarsförhållandena avseende arbetsmiljön vid arbete hemifrån för den enskilde arbetstagaren, har därför kollektivavtalet och det individuella avtalet stor betydelse. Den arbetsrättsliga skyddsnivån vid arbete hemifrån som följer av riktlinjerna för Ramavtalet, måste tas in i kollektivavtalet för att vara gällande. Villkoren kan därefter anpassas till lokala förutsättningar.<sup>60</sup> Det är framför allt inom den offentliga sektorn som riktlinjerna för Ramavtalet tas in i kollektivavtal.<sup>61</sup> Detta förtydligas även genom det kollektivavtal om distansarbete som ingicks mellan Arbetsgivarverket, Seko och OFR år 2005, där det stadgas att Ramavtalet avser att fungera som riktlinje för distansarbete på det statliga avtalsområdet.<sup>62</sup>

Utifrån frivillighetskravet i Ramavtalet, krävs en individuell överenskommelse mellan parterna om villkoren för arbete hemifrån för att detta ska vara möjligt. Villkoren som stadgats i kollektivavtalet måste således ingå i det individuella anställningsavtalet eller i ett separat *distansavtal*.<sup>63</sup> Genom ett distansavtal tar både arbetsgivare och arbetstagare ansvar för uppfyllande av kraven om god arbetsmiljö i arbetstagarens hem. Det individuella avtalet utgör därför en förutsättning för att arbete på distans ska vara möjligt.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Glavå, M. & Hansson, M. s.530.

<sup>60</sup> Arbetsgivarverket, "Avtal om distansarbete", <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/avtal-om-distansarbete/> - 2§. Hämtad 2021-11-13.

<sup>61</sup> Nyström, B. (2017) s.360-361.

<sup>62</sup> Arbetsgivarverket, "Avtal om distansarbete", <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/avtal-om-distansarbete/> - 2§. Hämtad 2021-11-13.

<sup>63</sup> Arbetsgivarverket: "Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete".

<sup>64</sup> Ibid., p. 3-4 i Ramavtalet.

## 2.4 Sammanfattning och slutsatser

Till följd av pandemin och Folkhälsomyndighetens rekommendationer har många arbetstagare haft möjligheten att arbeta hemifrån. Såväl inom EU-rätten som i den nationella rätten ges uttryck för vikten av att uppfylla kraven om en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö genom ett förebyggande arbetsmiljöarbete, oberoende av var arbetstagaren har sin arbetsplats. Den arbetsrättsliga skyddsnivån får inte sänkas för en arbetstagare som arbetar hemifrån, vilket framgår av Ramavtalet som även stadgar att distansarbete ske på *frivillig grund*. Ett individuellt avtal som reglerar arbets- och ansvarsförhållandena för det enskilda fallet, är därför en förutsättning för att arbete hemifrån ska vara möjligt.

I Distansarbetsutredningen konstaterades ett behov av närmare forskning av följderna av det förändrade arbetssättet, trots att någon ändring av då gällande lagstiftning inte ansågs vara nödvändigt. Pandemin satte dock situationen på sin spets när många arbetstagare beordrades att förlägga arbetet i hemmet i syfte att bidra till minskad smittspridning. Som utredningen redan då visade, påkallas närmare forskning kring konsekvenserna av arbete hemifrån.

Slutsatsen blir att ett samspel mellan EU-rätt, relevanta nationella lagar, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, lokala och centrala kollektivavtalsbestämmelser samt individuella avtal, är nödvändigt för att tillvarata de rättigheter och skyldigheter som följer av arbetsmiljörätten för att uppnå kraven om en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt för att tillförsäkra arbetstagaren samma arbetsrättsliga skydd oavsett var arbetet utförs ifrån. Arbetsmiljöarbetet i en arbetstagares hem kan dock försvåras med hänsyn till rätten till respekt för hemmet som följer av artikel 8.1 EKMR. För att en kränkning av rättigheten inte ska ske, måste parterna ingå ett civilrättsligt avtal som ger arbetsgivaren tillgång till arbetstagarens hem.

### **3. Ansvaret för arbetsmiljön i arbetstagarens hem och riskerna med arbete hemifrån**

#### **3.1 Inledning**

En hälsosam arbetssituation med en god, trygg och säker arbetsmiljö, kräver ett bra samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>65</sup> I följande kapitel kommer följaktligen arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet och arbetstagarens samverkansskyldighet att beskrivas. Vidare redogörs för vissa fysiska och psykosociala risker som kan tillkomma eller öka av att arbetet förläggs i hemmet. Begränsningen har gjorts med hänsyn till uppsatsens omfattning. Riskerna för arbetsskador och ohälsa ställs sedan i relation till ansvarsfrågan för att utreda om det sker en förskjutning av arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån.

#### **3.2 Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön**

Enligt 3 kap. 2 § AML åvilar det yttersta arbetsmiljöansvaret för en arbetsplats, den högsta ledningen på ett företag oberoende av var arbetstagaren har sin fysiska arbetsplats. Ansvaret placeras på den som har det bestämmande inflytandet i verksamheten men kan även delegeras till andra personer vid företaget som har bättre rådighet över arbetsplatsen enligt 3 kap. 12 § AML. Vanligtvis placeras ansvaret på arbetsgivaren.<sup>66</sup>

I arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ingår att vidta alla åtgärder som behövs i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, 3 kap. 2 § AML. Bland annat ska en riskbedömning av arbetsplatsen genomföras i förebyggande syfte, *innan* arbete

---

<sup>65</sup>1 kap. 2 § AML; lagkommentar från Lexino till 1 kap. 2§ AML.

<sup>66</sup>Arbetsmiljöverket: "arbetsmiljön när du arbetar hemifrån".



hemifrån beviljas. I ansvaret ingår även att iordningställa arbetsplatsen för att förebygga arbetsrelaterade skador och ohälsa.<sup>67</sup>

I 3 kap. 2a § AML stadgas vidare ett krav om att arbetsgivaren ska ansvara för att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten (*det systematiska arbetsmiljöarbetet*) för att främja en god arbetsmiljö. Bestämmelsen konkretiseras ytterligare genom Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 (nedan AFS 2001:1) där arbetsgivaren genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ska förebygga ohälsa och skador som kan uppkomma till följd av en dåligt anpassad arbetsmiljö.<sup>68</sup> Föreskrifterna tillämpas såväl för arbetstagare som arbetar hemifrån som för den som arbetar från den ordinarie arbetsplatsen.<sup>69</sup>

### **3.2.1 Informationsskyldigheten och anpassningen av arbetsplatsen**

Enligt 3 kap. 3 § 1 st. AML föreskrivs en skyldighet för arbetsgivaren att upplysa arbetstagaren om de risker som är förenliga med arbetsuppgifterna samt försäkra sig om att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden som härleds till arbetet. Vidare ska arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och den kunskap som krävs för att kunna iaktta samt undgå riskerna i arbetet. När en arbetstagare arbetar hemifrån är det särskilt betydelsefullt att denne har kunskap om de risker som arbetet kan medföra i syfte att undvika olycka och ohälsa i arbetet,<sup>70</sup> eftersom arbetsgivarens möjligheter att övervaka arbetet fysiskt minskar vid arbete hemifrån.<sup>71</sup>

Arbetsgivaren ska även anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd samt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetets utförande. Arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam, 3 kap. 3 § 2 st. AML. Närmare bestämmelser om ensamarbete framkommer genom Arbetsmiljöverkets föreskrift 1982:3 (nedan AFS 1982:3) om ensamarbete (se kapitel 3.4.3).

Vid arbetets planläggning och anordnande ska arbetsgivaren beakta att arbetstagarnas förutsättningar att utföra arbetsuppgifter varierar, 3 kap. 3 § 2 st.

---

<sup>67</sup> 3 kap. 2 § AML samt tillhörande lagkommentar via Lexino.

<sup>68</sup> SOU 2017:24 s. 68; 8 § AFS 2001:1; Ericsson, B. s. 75; Adlercreutz, A & Mulder, B.J., s. 339.

<sup>69</sup> AFS 2001:1; 2 § AFS 2001:1.

<sup>70</sup> Gullberg, H. & Rundqvist, K.I., s.61; 8 § AFS 2001:1.

<sup>71</sup> SOU 2017:24 s. 181; SOU 2020:81, s. 17.

AML. Den fysiska arbetsplatsen kan anpassas till den enskilde arbetstagarens förutsättningar genom exempelvis höj- och sänkbara arbetsbord, ergonomiskt utformade arbetsstolar, teknisk utrustning, avlastningsmattor m.m. för att på så sätt förebygga belastningsskador.<sup>72</sup>

Även om det yttersta arbetsmiljöansvaret uppbärs av arbetsgivaren, får inte föreskrivna krav om en god arbetsmiljö vara orimliga i förhållande till det resultat som eftersträvas i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Därav finns det begränsningar för hur långt arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet kan sträcka sig.<sup>73</sup> Enligt förarbeten till arbetsmiljölagen ska bedömningen av arbetsmiljöansvarets omfattning göras med utgångspunkt i vad som kan anses vara rimligt samt möjligt att begära.<sup>74</sup> Exempelvis ska den faktiska möjligheten till att förändra en arbetsplats ha betydelse för vad som kan anses vara rimligt att kräva av arbetsgivaren vid anpassning av arbetsplatsen.<sup>75</sup>

I artikeln ”*Det gäller vid arbetsskador i hemmet*” i tidskriften *Finansliv* från den 8 december 2020, anges att nästintill var tredje arbetstagare i finansbranschen har arbetat hemifrån på heltid sedan mars 2020 enligt en undersökning som genomförts av Finansförbundet. I artikeln nämner Kersti Lorén (nedan Lorén), sakkunnig handläggare inom ergonomi på Arbetsmiljöverket, att arbetsgivaren ska utreda arbetstagarnas behov, bedöma riskerna med arbete hemifrån samt vid behov, även förebygga eller minska riskerna genom att exempelvis arbetstagaren tar med sig dator och arbetsstol hem för att kunna inrätta en bra arbetsmiljö.<sup>76</sup>

Eftersom förutsättningarna för arbete hemifrån kan variera måste villkoren för arbete hemifrån individanpassas. Som exempel nämner Lorén i artikeln att vissa arbetstagare bor med familj i en mindre lägenhet medan andra bor i en större villa, vissa arbetstagare mår kanske bättre av att få komma in på jobbet, medan det funkar bra för andra att arbeta hemma. Den nära kontakten mellan arbetsgivare och arbetstagare är avgörande för att arbetstagaren ska få det stöd denne behöver vid

---

<sup>72</sup> AFS 2012:2; Ericson, B. s.103-104.

<sup>73</sup> Adlercreutz, A. & Mulder, B.J. s.339.

<sup>74</sup> Prop.1976/77:149 s. 212- 214, 253 f.

<sup>75</sup> Gullberg, H. & Rundqvist, K.I.; Lagkommentar via Lexino till 3 kap. 2 § AML.

<sup>76</sup> *Finansliv*, ”*Det gäller vid arbetsskador i hemmet*” <https://www.finansliv.se/artikel/det-galler-vid-arbetsskador-i-hemmet/> - Hämtat den 2021-12-13.

arbete hemifrån,<sup>77</sup> eftersom arbetsgivarens möjligheter och förutsättningar att se, hantera och åtgärda problem i arbetsmiljön därigenom begränsas.<sup>78</sup>

### **3.2.2 Arbetsgivarens avsaknad av rådighet över arbetsplatsen i arbetstagarens hem**

Den första januari 2021 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrift 2020:1 (nedan AFS 2020:1) i kraft som handlar om arbetsplatsens utformning och ersatte den tidigare föreskriften AFS 2009:2. Enligt AFS 2020:1 undantas numera hemmet från arbetsgivarens arbetsmiljöansvar eftersom det är *utom arbetsgivarens rådighet*. Av 4 § 1 p. AFS 2020:1 följer att arbetsgivaren saknar rådighet över en arbetsplats för det fall denne varken äger, hyr eller saknar möjlighet att påverka utformningen av arbetsplatsen. En arbetstagarens hemmiljö räknas hit. Föreskriften ger därför inte arbetsgivaren rätt att kräva att få anpassa arbetstagarens hem till de förutsättningar som krävs för en god arbetsmiljö om inte arbetstagaren ger sin tillåtelse till det.<sup>79</sup> Detta förtydligas genom artikel 8.1 EKMR av vilken följer att en inskränkning av rätten till respekt för sitt eget hem, är förbjuden. För att en kränkning av rättigheten inte ska ske, krävs en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att arbetsgivaren ska få rådighet över en arbetstagarers hem.<sup>80</sup>

Eftersom arbetsgivaren saknar rådighet över arbetstagarens hem, kan en förskjutning av ansvaret ske enligt 3 kap 12 § 1 st. AML, där ett *särskilt skyddsansvar* placeras på den som faktiskt råder över arbetsplatsen som därigenom blir ansvariga för arbetsplatsens utformning.<sup>81</sup> Dock framgår det inte varken av lagkommentarer eller doktrin om det särskilda skyddsansvaret enligt 3 kap. 12 § 1 st. AML, kan läggas på arbetstagaren eftersom det skulle innebära att arbetstagaren därigenom får ett formellt ansvar för arbetsmiljön. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är fortsatt gällande, trots den bristande rådigheten. Det sker således ingen förskjutning av arbetsmiljöansvaret när en arbetstagarare arbetar hemifrån eftersom skyldigheten är lagstadgad till skydd för arbetstagaren. I MYNAK:s kartläggning framgår att förutsättningar för arbetstagaren att hantera sin

---

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> Ericson, s. 24-25.

<sup>79</sup> AFS 2020:1; Arbetsmiljöverket: ”*arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*”.

<sup>80</sup> Danelius, H. s.365-366; Nyström, B. (2017) s. 350-351.

<sup>81</sup> Gullberg & Rundqvist (2018); Lagkommentar via Lexino till 3 kap. 12 § 1 st. AML; Arbetsmiljöverket: ”*arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*”.

arbetsmiljö blir mer betydelsefull i strävan efter att skapa en bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö vid arbete hemifrån.<sup>82</sup>

### 3.3 Arbetstagarens samverkansskyldighet

Utöver arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, åvilar en samverkansskyldighet på arbetstagaren enligt 3 kap. 1 a§ AML som innebär att arbetstagaren har ett ansvar att aktivt skapa en bra arbetsmiljö för egen del. Skyldigheten medför samtidigt att arbetstagaren får ett ökat inflytande över arbetsmiljöarbetet. Denne behöver därför vara uppmärksam på omständigheter som kan påverka arbetsmiljön, som exempelvis arbetsmiljöriskerna i hemmet.<sup>83</sup> Arbetstagaren ska genom ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet medverka i genomförandet av de åtgärder som behövs för att uppnå en god arbetsmiljö, 3 kap. 4 § AML. I ansvaret ingår att följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar som tillhandahålls av arbetsgivaren och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.<sup>84</sup>

I det aktiva deltagandet i arbetsmiljöarbetet ingår en allmän upplysningsplikt för arbetstagaren, som medför en skyldighet för denne att informera arbetsgivaren om risker och andra förhållanden som kan vara av betydelse i dennes arbetsmiljö.<sup>85</sup> Arbetstagarens ansvar skiljer sig mycket från arbetsgivarens ansvar eftersom den inte är formell och kan inte leda till brott mot AML. För det fall arbetstagaren inte iakttar den säkerhet som krävs för utförande av arbetsuppgifterna eller undviker att informera om de risker som är förenade med arbetsplatsen, kan det endast leda till arbetsrättsliga sanktioner såsom omplacering.<sup>86</sup>

Samverkansskyldigheten utgör en förutsättning för uppfyllande av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Ansvaret som placeras på arbetstagaren kan upplevas som större i praktiken när denne använder sitt hem som arbetsplats, särskilt med hänsyn till arbetsgivarens bristande rådighet över arbetsplatsen, 4 § 1 p. AFS 2020:1. I synnerhet kan detta ha betydelse när arbetstagaren inte medverkat i valet att

---

<sup>82</sup> MYNAK:s rapport 2021:2 s.22.

<sup>83</sup> Lagkommentar via Lexino till 3 kap. 1 a§ AML

<sup>84</sup> Ericson, B. s.109-111.

<sup>85</sup> Källström, K. & Malmberg, J. s. 250

<sup>86</sup> Ericsson, B. s. 111f; Arbetsmiljöverket; "Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet" <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/>-Hämtad 2022-01-02.

förlägga arbetet i hemmet men trots det tvingas ta ett större arbetsmiljöansvar i genomförandet av arbetsmiljöarbetet genom sin samverkansskyldighet.<sup>87</sup>

### **3.4 Ökad risk för psykisk ohälsa och belastningsbesvär vid arbete hemifrån**

När allt fler arbetstagare arbetar hemifrån, ökar också risken för olika typer av psykisk ohälsa och belastningsbesvär eftersom hemmet i många fall inte är anpassat till ett arbetsliv. Att arbeta hemifrån kan likväl medföra fördelar som nackdelar. Samtidigt som att det underlättar balanseringen av familjelivet med arbetslivet, kan arbete hemifrån även bidragit till ökad stress, belastningsskador, längre arbetsdagar samt en risk för social isolering.<sup>88</sup>

#### **3.4.1 Den psykosociala arbetsmiljön**

##### **3.4.1.1 Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön**

MYNAK:s kartläggning över förutsättningar för arbete hemifrån under pandemin, syftade till att påvisa rättsliga hinder och arbetsmiljörisiker som kan finnas för att tillhandahålla en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Kartläggningen visade att övergången till arbete hemifrån inneburit att förutsättningarna för arbetsmiljön förändrats. Bland annat kunde en tydlig individualisering av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet påvisas där *”varje enskild arbetstagares individuella och sociala villkor spelar större roll för arbetsmiljön”*.<sup>89</sup> Som exempel nämndes i utredningen faktorer som arbetstagarens bostadsförhållanden, familjeförhållanden, tekniska utrustning i hemmet och kunskapen att utforma sin egen arbetsmiljö. Även det förändrade digitala arbetsklimatet, bidrar till utökade krav på hanteringen av digitala verktyg som en förutsättning för att arbete på distans ska vara möjligt i praktiken.<sup>90</sup>

Som tidigare nämnt, ska arbetsgivaren försäkra en god social arbetsmiljö för arbetstagarna, även när arbetsplatsen är i arbetstagarens hem, 3 kap. 2 § AML. Bestämmelsen kompletteras av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den

---

<sup>87</sup> AFS 2020:1.

<sup>88</sup> Ericson, B. s 24.

<sup>89</sup>MYNAK rapport 2021:2, s. 4-5.

<sup>90</sup> Ibid

organisatoriska och sociala arbetsmiljön, AFS 2015:4 som syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.<sup>91</sup>

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagarna sätta upp mål för organisatoriska och sociala arbetsmiljön med syfte att öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. En målsättning som framgår ur föreskriften är att stärka och förbättra kommunikationen mellan parterna i strävan efter att uppnå en bättre psykosocial arbetsmiljö.<sup>92</sup> Arbetsgivaren ska enligt 9 § AFS 2015:4 säkerställa att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. I detta ingår att vidta lämpliga åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.<sup>93</sup> Detta kan göras genom att exempelvis minska arbetsmängden, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning eller tillämpa andra arbetssätt. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras i strävan efter att minska arbetsbelastningen.<sup>94</sup> I detta avseende är arbetstagarens upplysningsplikt som är en del av det aktiva arbetsmiljöarbetet, av stor betydelse för att göra arbetsgivaren varse om de risker och andra förhållanden som kan vara av betydelse i arbetsmiljön i hemmet.<sup>95</sup>

#### 3.4.1.2 Arbetstidens påverkan på den psykiska hälsan

En aspekt av den psykosociala arbetsmiljön vid arbete hemifrån, kan vara den flexibla arbetstidens och dess påverkan på hälsan. De yttersta gränserna för antalet timmar som en arbetstagare som mest får arbeta i förhållande till vad densamme ska ha minst i viloperiod, följer av arbetstidslagens (1982:673) bestämmelser. Lagen saknar emellertid närmare bestämmelser om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet. Av 12 § AFS 2015:4 följer att arbetsgivaren ansvarar för att vidta nödvändiga åtgärder för att motverka att

---

<sup>91</sup> 1-2 §§ AFS 2015:4; 1 kap. 2 § AML

<sup>92</sup> 7§ AFS 2015:4.

<sup>93</sup> 11§ AFS 2015:4.

<sup>94</sup> AFS 2015:4, Allmänna råd till 9§.

<sup>95</sup> Källström, K. & Malmberg, J. s.249-250.

arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Exempel på risksituationer kan vara långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser. Arbetsgivaren har ett ansvar att uppmärksamma möjligheten till återhämtning och vila och vilken påverkan arbetstidens förläggning har för olycksrisken.<sup>96</sup>

I Distansutredningen konstaterades att arbetstiden är längre vid arbete hemifrån än vad den är om arbetstagaren befinner sig på sin ordinarie arbetsplats.<sup>97</sup> Även i MYNAK:s kartläggning från våren 2021 konstaterades att gränsen mellan arbete och fritid blir mer oklar vid arbete hemifrån. Under pandemin har hemmet varit många arbetsplats och därför ofta synlig, även när arbetsdagen varit slut. Utredningen visade att den tidsmässiga gränsen ofta blir mer otydlig eftersom möjligheten till att arbeta långa arbetspass eller återuppta arbetet på kvällen finns vid arbete hemifrån. Konsekvensen av ökad arbetstid blir minskad återhämtning och att privatlivet trycks undan vilket kan bidra till ökad stress.<sup>98</sup> Arbetstagaren ska upplysa arbetsgivaren om de risker som denne uppmärksammar med den flexibla tiden.<sup>99</sup>

### 3.4.1.3 Ensamarbete

Av 3 kap 2 § 2 st. AML följer en skyldighet för arbetsgivaren att beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Den 18 mars 1982 utfärdades AFS 1982:3 om ensamarbete. Första paragrafen i föreskriften stadgar följande:

”1 § Dessa föreskrifter gäller arbete som arbetstagare utför i fysisk eller social isolering från andra människor (ensamarbete). Med fysisk isolering avses en situation där den som utför arbetet inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel. Med social isolering avses en situation där den som utför arbetet befinner sig bland andra människor, men där förhållandena är sådana att han inte kan räkna med deras hjälp i en kritisk situation.”

Föreskriften begränsas till att omfatta skyddet av arbetstagare och tillämpas när det arbete som utförs medför särskilda risker eller påfrestningar för arbetstagaren. För

---

<sup>96</sup> AFS 2015:4, 12 §.

<sup>97</sup> SOU 1998:115, s.104.

<sup>98</sup> MYNAK rapport 2021:2 s.7.

<sup>99</sup> Källström, K. & Malmberg, J. s.250-251.

det första utreds om arbetstagaren utför ensamarbete i enlighet med definitionen i 1 § AFS 1982:3. För det andra ska riskerna med ensamarbetet klargöras. För varje fall görs en individuell prövning eftersom ensamarbete upplevs olika av olika personer samt på grund av arbetets variation. Ensamarbete behöver i sig inte utgöra risk för ohälsa eller skada, men kan upplevas som påfrestande av den enskilde arbetstagaren.<sup>100</sup> Informationsskyldigheten som placeras på arbetsgivaren genom 3 kap. 3 § AML uppställer som tidigare nämnt, krav om att arbetsgivaren informerar arbetstagaren om de risker som kan vara förenade med ensamarbete och därtill försäkra sig om att arbetstagaren är införstådd med detta *innan* arbetet påbörjas.<sup>101</sup> Arbetstagaren har en motsvarande skyldighet att informera om förhållandena på arbetsplatsen som är av betydelse för denne för att aktivt bidra till en god arbetsmiljö under arbetets gång.<sup>102</sup>

I vissa fall kan en arbetstagare få utföra ensamarbete som inte hör till det dagliga arbetet och kan därigenom uppleva det som påfrestande.<sup>103</sup> Att arbeta hemifrån kan i många fall innebära ensamarbete. Till följd av pandemin tvingades många arbetstagare att ställa om arbetet till ensamarbete för att minska smittspridningen.<sup>104</sup> Det är då särskilt viktigt att ta hänsyn till den enskilde arbetstagarens förutsättningar att utföra sådant tillfälligt ensamarbete samt vilka konsekvenser det kan medföra för arbetstagarens hälsa.<sup>105</sup>

#### 3.4.1.4 Bättre balans i livet eller en bidragande faktor till ökad stress?

Ju större krav på arbete hemifrån från arbetsgivaren och ju längre tid som avses desto större är arbetsgivarens ansvar.<sup>106</sup> Enligt artikeln "*Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete*" som publicerades i tidningen Svenskt Näringsliv den 28 oktober 2020, leder långvarigt arbete i hemmet till ökad psykisk ohälsa. Flera studier har enligt

---

<sup>100</sup> AFS 1982:3, s. 4.

<sup>101</sup> Ericson, B. s. 104.

<sup>102</sup> Källström, K. & Malmberg, J. s. 250

<sup>103</sup> AFS 1982:3, s.4.

<sup>104</sup> Arbetsmiljöverket: "*Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*".

<sup>105</sup> 3 kap. 3 § 2 st. AML.

<sup>106</sup>Arbetskydd- "*Hemmakontoret en rättsligt oklar plats*"

<https://www.arbetskydd.se/arbetsmiljo/hemmakontoret-en-rattsligt-oklar-plats-7009197> -Hämtad 2022-01-03.



artikeln påvisat att utvecklingen av ökat distansarbete är allvarligt eftersom den ofta leder till längre sjukskrivningar.<sup>107</sup>

Artikeln hänvisar till Försäkringskassans rapport ”*Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*” från september 2020, som påvisar en ökad stressrelaterad psykisk ohälsa och nämner särskilt utmattningssyndrom. Enligt Maria Steneskog Nyman (nedan Nyman), Previas beteendevetenskapliga rådgivare, kunde en ökning av sjukanmälningar till följd av psykiska besvär visas under sommaren och hösten 2020. Förändringen i ökad stress och psykisk ohälsa kan kopplas till pandemin och långvarigt arbete hemifrån. Majoriteten av arbetstagare som anmälde psykisk ohälsa som frånvarorsak under tiden för undersökningen, arbetade hemifrån. Som exempel kunde det konstateras att korttidsfrånvaron under vecka 42, år 2020, ökat från drygt 500 till 2 000 frånvarodagar per 100 000 medarbetare jämfört med samma vecka året innan. Enligt Nyman är det även en utmaning för arbetsgivare att fånga upp psykisk ohälsa när arbetstagaren arbetar hemifrån. Utvecklingen anses vara oroande och mer fokus på det förebyggande arbetsmiljöarbetet påkallas, särskilt med hänsyn till restriktionerna som följer av pandemin som uppställer krav på ensamarbete.<sup>108</sup>

I Försäkringskassans rapport ”*Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*” påvisas en ökning av den psykiska ohälsan som också leder till längre sjukskrivningar än andra diagnoser. Rapporten har undersökt psykisk ohälsa i Sveriges arbetande befolkning i åldrarna 20–69 år.<sup>109</sup> Enligt Ulrik Lidwall (nedan Lidwall), författare till rapporten, har den stressrelaterade psykiska ohälsan ökat. Den utgör en allt större del av sjukskrivningarna och den grupp som har den högsta risken är kvinnor i åldern 30–39 med fler än tre barn i åldrarna 3–8 år. Lidwall anser att en av stressrelaterad psykisk ohälsa är allvarlig. Rapporten visar även på vikten av det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen oavsett var arbetsplatsen är.<sup>110</sup>

---

<sup>107</sup> Svenskt näringsliv, ”*Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete*”

[https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmiljo/okad-psykisk-ohalsa-vid-hemarbete\\_1153167.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmiljo/okad-psykisk-ohalsa-vid-hemarbete_1153167.html)- Hämtad 2021-12-13.

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> Socialförsäkringsrapport 2020:8, ”*Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*”,

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/e12b777c-e98a-488d-998f-501e621f4714/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf?MOD=AJPERES&CVID=-> Hämtad 2021-12-13.

<sup>110</sup> Svenskt näringsliv – ”*Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete*”.

Ytterligare en faktor som kan påverka hälsan negativt kan vara att finna balans mellan privatlivet och arbetslivet. Lidwall anser att det för många kan innebära en större flexibilitet att jobba hemifrån men att det i pandemins tider kan vara en utmaning att hålla isär privatliv och arbete samtidigt som att isoleringen kan öka, vilket kan få effekter på den psykiska hälsan.<sup>111</sup> Att gränsen mellan privatlivet och arbetslivet blir mer otydligt vid arbete hemifrån och att det i sig kan leda till ökad stress, mindre återhämtning samt ohälsa, betonades även i MYNAK:s kartläggning.<sup>112</sup> Möjligheten till arbete hemifrån i syfte att främja en bättre balans mellan privatlivet och arbetslivet kommer att finnas även framöver enligt Regeringens arbetsmiljöstrategi för år 2021-2025. Möjligheten kan ha särskild betydelse för småbarnsföräldrar och ensamstående föräldrar som kan uppleva vardagspusslet och balansgången mellan privatlivet och arbetslivet som en stressfaktor,<sup>113</sup> vilket kan leda till att den fysiska arbetsplatsen får mindre betydelse i framtiden.<sup>114</sup>

### **3.4.2 Den fysiska arbetsmiljön**

#### **3.4.2.1 Belastningsergonomi**

I arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöansvar ingår att ställa krav på utformningen av arbetsplatsen, även när den är belägen i arbetstagarens hem.<sup>115</sup> Det föreligger emellertid inte en *rätt* för arbetsgivaren att kräva tillträde till arbetstagarens bostad (artikel 8.1 EKMR) för att anpassa denna till de villkor som krävs för att utföra arbetsuppgifterna och förebygga belastningsskador. För att tillträde ska ske, måste arbetstagaren ge sin tillåtelse till det. Begränsningen påvisar vikten av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om anpassning av arbetsmiljön när arbetet utförs i hemmet.<sup>116</sup>

Eftersom föreskriften AFS 2020:1 om arbetsplatsens utformning inte tillämplig när arbetsplatsen är i arbetstagarens hem, tillämpas istället Arbetsmiljöverkets föreskrift 2012:2 (nedan AFS 2012:2) om arbetsställning och belastningsergonomi,

---

<sup>111</sup> Ibid.

<sup>112</sup> MYNAK rapport 2021:2, s.7.

<sup>113</sup> Skr. 2020/21:92 s. 17. En god miljö för framtiden. Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021– 2025.

<sup>114</sup> MYNAK rapport 2021:2 s.35

<sup>115</sup> SOU 1998:115, s.113.

<sup>116</sup> Arbetsmiljöverket- *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*.

för anpassning av den fysiska arbetsmiljön i hemmet. Arbetet ska anpassas till arbetstagarens förutsättningar i förebyggande syfte för att undvika ohälsa och olycka.<sup>117</sup> Såsom hälsofarliga belastningar räknas upprepade belastningar, statiskt muskelarbete och ensidiga belastningar. Hit hör även mycket långa belastningar som kan vara hälsofarliga eller onödigt tröttande. Det senare nämnda kan innebära allvarliga risker om en belastning upprepas ofta och pågår under en längre tid. Arbetet behöver bestå av en lagom blandning av rörelse, belastning och återhämtning för att underhålla kroppens funktioner för att undvika onödig belastning. Arbetsuppgifter och arbetsplatser behöver därför ordnas och utformas, för att möjliggöra gynnsamma och hälsosamma belastningar.<sup>118</sup>

Av 4 § ASF 2012:2 följer att arbetsgivaren ska undersöka om arbetstagarna utför arbete som kan vara hälsofarligt eller onödigt tröttande på grund av arbetsställningar, arbetsrörelser eller repetitivt arbete. Arbetsgivaren ska vidare bedöma om belastningarna enskilt eller i kombination kan innebära *risk för skador*. Bedömningen av riskerna utgår från bland annat belastningarnas varaktighet, frekvens och intensitet, där de fysiska, organisatoriska och psykosociala faktorerna i arbetsmiljön beaktas.<sup>119</sup> Vidare ansvarar arbetsgivaren enligt 5 § ASF 2012:2 för att så långt det är *praktiskt möjligt*, ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser, för att undvika långvarigt och ofta återkommande arbete som kan medföra en belastning för kroppen. Redan i Distansutredningen påvisades att belastningsskador är större vid arbete hemifrån än arbete på den ordinarie arbetsplatsen,<sup>120</sup> vilket betonar vikten av en god arbetsmiljö ytterligare.

När en arbetstagare arbetar hemifrån kan det av utrymmesskäl inte finnas plats för en fysisk anpassning av arbetsmiljön i hemmet. Det kan även antas att arbetstagaren önskar inreda sitt hem efter egen smak och inte ha arbetsmöbler synligt i hemmet.<sup>121</sup> Detta i kombination med arbetstagarens individuella förutsättningar att anpassa arbetsmiljön i hemmet, kan enligt min mening leda till en ökad risk för skada, olycka och ohälsa.

---

<sup>117</sup> AFS 2012:2, 1 §. Allmänna råd.

<sup>118</sup> Till AFS 2012:2, 1 §. Allmänna råd.

<sup>119</sup> AFS 2012:2, 4 §. Allmänna råd; AFS 2001:01.

<sup>120</sup> SOU 1998:115, s.104.

<sup>121</sup> Ibid., s.102 f. samt 159.

Vidare ska arbetsgivaren enligt 6 § AFS 2012:2 ordna arbetsplatsen så att arbetstagaren minskar eller undviker risken att drabbas av belastningsbesvär. Arbetsgivaren ska vidta lämpliga organisatoriska åtgärder, framför allt när det gäller arbetsmiljöns utformning och de krav arbetsuppgiften ställer, exempelvis med hjälp av teknisk utrustning. I arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ingår även att se till att undvika förekomsten av repetitivt eller till en plats bundet arbete. För det fall en arbetstagare ändå måste utföra sådant arbete, ska arbetsgivaren förebygga riskerna för ohälsa eller olycksfall till följd av hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar genom exempelvis pauser och arbetsväxling.<sup>122</sup> Arbetstagaren ska ges en möjlighet till att påverka upplägget och genomförandet av arbetet i syfte att erhålla återhämtning och tillräcklig rörelsevariation.<sup>123</sup> Med hänsyn till att arbetsgivaren saknar rådighet över arbetstagarens bostad, kan uppfyllandet av arbetsmiljöansvaret i praktiken, i syfte att förebygga belastningsskador, bli en utmaning.<sup>124</sup> Därför kan betydelsen av arbetstagarens samverkansskyldighet, öka avseende riskbedömningen för såväl fysiska och psykosociala skador i arbetsmiljön i hemmet.

### **3.5 Sammanfattning och slutsatser**

I 3 kap. 2 § AML stadgas arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Denne bär det yttersta ansvaret för uppfyllande av de krav som ställs genom arbetsmiljörättsliga författningar. I ansvaret ingår att säkerställa en god arbetsmiljö för arbetstagarna genom ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Ansvaret kompletteras genom arbetstagarens samverkansskyldighet, 3 kap. 1a§ och 4 § AML. Genom ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet, ska skador och ohälsa relaterade till arbetet undvikas. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare av avgörande betydelse för att undvika belastningsskador och psykisk ohälsa i arbetet, särskilt vid arbete hemifrån.

Arbetsgivaren har en skyldighet att upplysa arbetstagaren om de risker som är förenade med arbetsuppgifterna samt försäkra sig om att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden som härleds till arbetet, 3 kap. 3 § 1 st. AML.

---

<sup>122</sup> AFS 2012:2, 7 §. Allmänna råd.

<sup>123</sup> AFS 2012:2, 8§. Allmänna råd.

<sup>124</sup> SOU 1998:115, s.113.

Arbetstagaren har en motsvarande skyldighet att självmant upplysa arbetsgivaren om risker och andra betydelsefulla faktorer som påverkar arbetsmiljön. Detta är särskilt viktigt när arbetstagaren arbetar hemifrån eftersom arbetsgivaren saknar rådighet över arbetstagarens bostad, 4 § 1 p. AFS 2020:1. För att arbetsgivaren ska få rådighet över arbetstagarens bostad, krävs ett civilrättsligt avtal mellan parterna.

I arbetsmiljöarbetet ingår såväl de organisatoriska faktorerna som härleds till den psykosociala arbetsmiljön, som de fysiska faktorerna. Samtliga dessa är av vikt att ta hänsyn till för att skapa en god arbetsmiljö. Ensamarbete och den flexibla tiden som arbete hemifrån kan innebära, kan enligt undersökningar gjorda av MYNAK, Statistiska centralbyrån och Försäkringskassa, medföra en negativ påverkan på den psykiska hälsan, såsom stress och svårigheter att hålla isär privatlivet och arbetslivet. En undermåligt anpassad fysisk arbetsmiljö kan i sin tur leda till ökad risk för belastningsskador.

Slutsatsen är att arbetsgivarens avsaknad av rådighet över arbetstagarens hem, försvårar dennes möjligheter att fysiskt övervaka arbetsmiljön och identifiera risker i arbetsmiljön, vilket *ökar betydelsen* av arbetstagarens eget ansvar för arbetsmiljön i hemmet som följer av samverkansskyldigheten. Detta betyder emellertid inte att någon *formell förskjutning* av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar sker till arbetstagaren även om samverkansansvaret blir större i praktiken. Arbetstagaren kan ge arbetsgivaren rådighet över sin bostad genom ett civilrättsligt avtal.



## 4. Arbetsskadeförsäkringen vid arbetsskada i hemmet

### 4.1 Inledning

Det arbetsrättsliga regelverket avser att tillförsäkra alla arbetstagare samma rättigheter oavsett var arbetet utförs. I regelverket för arbetsskadeförsäkringen görs emellertid skillnad på om arbetstagaren arbetar hemifrån eller från sin ordinarie arbetsplats, när en skadan uppstår. Kapitlet inleds med en återgivning av arbetsskadeförsäkringens och arbetsskyddets historiska utveckling. Därefter redogörs för relevanta bestämmelser och för de skillnader i skyddets omfattning beroende på var arbetstagaren har sin arbetsplats.

### 4.2 Arbetsskadeförsäkringen och arbetsskyddet

#### 4.2.1 Arbetsskadeförsäkringens utveckling i svensk rätt

När arbete utanför hemmet blev allt vanligare, begränsades arbetstagarnas möjligheter att kontrollera riskerna med arbetet vilket ökade behovet av arbetsskydd. De första ersättningsreglerna för arbetsrelaterade olycksfall i svensk arbetarskyddslagstiftning infördes under 1900-talet. Risker för arbetsskador placerades därigenom på arbetsgivaren.<sup>125</sup> Den första försäkringslagstiftningen som antogs år 1916 tillämpades endast för arbetstagare som arbetade utanför hemmet och arbete hemifrån undantogs från skyddsbestämmelserna.<sup>126</sup> Först i samband med införandet av yrkesskadeförsäkringen under mitten av 1900-talet, kom arbete hemifrån att omfattas av lagen.<sup>127</sup> Härigenom samlades lagarna om arbetssjukdomar och arbetsolyckor på samma plats och en ny bevisregel utformades som uppställde krav om bevisat orsakssamband mellan arbetet och den sjukdom eller olycka som ansågs föreligga.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> Carlsson, M. (2016) s.79.

<sup>126</sup> Edebalk, P.G. s.86.

<sup>127</sup> Prop. 1954:60 s.66; SOU 1966:54.

<sup>128</sup> Edebalk, P.G. s.89-90.

Under 1960-talet blev det kollektivavtalsbaserade försäkringsskyddet allt viktigare och mynnade så småningom ut i Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (nedan AFA).<sup>129</sup> Härigenom bestämdes att försäkringsersättning skulle utgå på skadeståndsrättslig nivå oberoende av vad som orsakat skadan.<sup>130</sup> Bestämmelser om arbetsskadeförsäkring genom kollektivavtal framgår av försäkringsavtalslagen (2005:104). Genom kollektivavtal bestämmer arbetsmarknadsparterna villkor för försäkringen men för dess tillämplighet måste varje arbetstagare ingå ett individuellt försäkringsavtal<sup>131</sup> som tillförsäkrar arbetstagaren rätten att erhålla försäkringsersättning vid arbetsskada. Beloppet ska motsvara ersättning på skadeståndsmässig nivå, vilket innebär att vid bestämmande av försäkringsersättning ska principerna inom skadeståndsrätten tillämpas.<sup>132</sup>

År 1977 stiftades lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (nedan LAF) med avsikten att tillförsäkra den skadelidande ekonomisk ersättning motsvarande situationen som denne varit i om skadan inte inträffat. Denna utgångspunkt är än idag gällande.<sup>133</sup> För att ersättning skulle utbetalas till den skadelidande, bar denne ett ansvar att göra sambandet mellan händelsen och skadan *sannolik*.<sup>134</sup> Reglerna om beviskravet för arbetsskador fortsatte att utvecklas under 1990-talet och under början av 2000-talet bestämdes att en helhetsbedömning av varje olycksfall skulle göras utifrån samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Utgångspunkten i helhetsbedömningen skulle vara att om *övervägande skäl* talade för uppkomsten av en arbetsrelaterad skada, skulle ersättning utgå.<sup>135</sup>

#### **4.2.2 Arbetsskadebegreppet och arbetsskadeförsäkringen**

Enligt 39 kap. 3 § första meningen SFB avses med arbetsskada, en skada som uppkommit till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Av andra meningen i samma paragraf följer att en skada anses ha uppkommit av sådan orsak,

---

<sup>129</sup> Hellner, J. & Radetzki, M. 287-288

<sup>130</sup> Malmberg, J. s.329.

<sup>131</sup> Carlsson (2008) s 700-701.

<sup>132</sup> Bengtsson, B. s.135-137; Malmberg, J. s.329f.

<sup>133</sup> SOU 2017:25 s. 45.

<sup>134</sup> Edebalk, P.G., s. 93.

<sup>135</sup> Prop. 2001/02:81 s. 26.; Edebalk, P.G. s. 97.



om övervägande skäl talar för det. Det sistnämnda utgör bevisregeln som uppställer krav om *orsakssamband* i tid och rum mellan den uppkomna skadan och arbetet.<sup>136</sup>

Med arbetsskada avses fysisk eller psykisk personskada som orsakats av skadehandlingen.<sup>137</sup> Arbetssjukdomar som orsakats av arbetet eller försämrats därigenom, räknas exempelvis såsom skadlig inverkan i arbetet.<sup>138</sup> Det kan inte utläsas av lagen vad som omfattas av begreppet arbetsskada, utan begreppet får sitt innehåll först utifrån omständigheterna i varje enskilt fall och utefter en helhetsbedömning av situationen.<sup>139</sup> I lagens förarbeten anges att även beviskravet bestäms utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Beviskravet är högt ställt där orsakssambandet ska göras *övervägande sannolikt*, 39 kap. 3 § andra meningen SFB.<sup>140</sup> Skadan ska även att uppkommit *ofrivilligt* och till följd av arbetet. För olycksfall ska skadan även skett *plötsligt*.<sup>141</sup>

#### 4.2.2.1 Undantag för vissa psykosociala arbetsskador

Från begreppet arbetsskada undantas viss typ av psykiska eller psykosomatiska skador, däribland bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser eller vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater, 39 kap. 5§ SFB. I lagkommentaren till bestämmelsen, anges att vissa omständigheter som är sammanhängande med arbetet eller arbetsförhållandena förvisso kan ge upphov till psykiska besvär hos arbetstagaren, men anses inte vara av den arten att den skadliga inverkan de kan medföra, bör falla in under bestämmelserna. Det ligger i sakens natur att psykiska störningar till följd av exempelvis byte av arbetsuppgifter och allmän vantrivsel med arbetsuppgifter och arbetskamrater inte ska kunna föranleda ersättning från arbetsskadeförsäkringen.<sup>142</sup>

Undantag från definitionen av arbetsskadebegreppet faller sådana omständigheter som kan förekomma på varje arbetsplats och som inte direkt anknyter till det aktuella arbetet.<sup>143</sup> Det är vanligtvis inte fråga om rena skador, utan mer allmänna

---

<sup>136</sup> Prop. 2001/02:81 s.40-41, 120; SOU 2017:25 s 53-54.

<sup>137</sup> 5 kap. 1 § SkL; prop. 1975:12 s. 20.

<sup>138</sup> SOU 2017:25 s 51.

<sup>139</sup> SOU 2017:25 s 144.

<sup>140</sup> Prop. 2001/02:81 s.40-41, 120; SOU 2017:25 s 53-54.

<sup>141</sup> Carlsson, M. (2008) s.205. Exempelvis. NJA2006 s. 53.

<sup>142</sup> Prop. 1975/76:197 s.91; Lagkommentar via Lexino till 39 kap. 5 §.

<sup>143</sup> Se SOU 1998:37 s. 131. Lagkommentar via Lexino till 39 kap. 5 §..

psykosociala besvär eller nedstämdhet. Bestämmelsen har även gett upphov till problem i praxis och anses av många ha erhållit en alltför vid tolkning.<sup>144</sup> Som exempel på sådant som enligt praxis faller inom ramen för undantagsbestämmelsen är meningsmotsättningar och ansträngda relationer.<sup>145</sup> Att bevisa skador som kommit till följd av brister i den psykosociala arbetsmiljön, kan därför vara en utmaning. I beviskravet ingår att det måste göras övervägande sannolikt att skadan beror på arbetet och inte någon annan orsak vilket kan vara en utmaning.<sup>146</sup>

#### 4.2.2.2 Rätten till arbetsskadeersättning

Enligt 6 kap. 6 § 6p. SFB tillförsäkras samtliga arbetstagare som utför arbete i Sverige, en offentligt finansierad arbetsskadeförsäkring. Den skadelidande ska som utgångspunkt erhålla full ersättning för sina skador. Regler om den allmänna skadeförsäkringen och dess tillämpningsområde anges i det femte kapitlet i SFB som kompletteras genom bestämmelser i förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt arbetarskydd. Vidare kompletteras relevanta lagar och förordningar, av Försäkringskassans föreskrifter och genom kollektivavtal.<sup>147</sup>

Den som omfattas av arbetsskadeförsäkringen erhåller ett arbetarskydd under arbetstiden samt inom arbetsområdet. Primärt är försäkringen gällande för arbetsuppgifter som faller inom ramen för arbetstagarens egentliga arbete och på den ordinarie arbetsplatsen, men skyddet omfattar även sådant som kan härledas till arbetet eller de förhållanden som råder inom arbetet både i tid och rum. Skyddet täcker även pauser förutsatt att arbetstagaren arbetar från sin ordinarie arbetsplats, där arbetsgivaren har en möjlighet att övervaka arbetsmiljön.<sup>148</sup> Enligt den kollektivavtalsbaserade trygghetsförsäkringen (nedan TFA) ersätts kostnaderna om den anställde drabbas av en arbetsolycka eller arbetsskada som inträffat på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid, exempelvis om arbetstagaren råkar ut för en skada vid datorn på kontoret, på ett kundmöte eller i personalutrymmen.

---

<sup>144</sup> Prop. 2001/02:81 s. 46 f.

<sup>145</sup> Prop. 2001/02:81 s. 46-47f. samt 104.

<sup>146</sup> Finansliv; "Det gäller vid arbetsskador i hemmet" <https://www.finansliv.se/artikel/det-galler-vid-arbetsskador-i-hemmet/> - Hämtad 2021-12-14.

<sup>147</sup> Hellner, J. & Radetzki, M. s. 287-289.

<sup>148</sup> Lagkommentar via Lexino till 39 kap. 3 § SFB; Prop. 1975/76:197 s. 51, 60 och 90.; Carlsson, M (2008) s. 204.

Arbetskadeförsäkringen gäller även under pauser. Men för att försäkringsskyddet ska gälla skada som uppkommit i hemmet, måste skadan ha *direkt och påtagligt samband* med arbetet (se kapitel 4.3). Försäkringen gäller inte om den anställde tar paus och går på toaletten eller hämtar kaffe vid arbete hemifrån.<sup>149</sup>

I HFD 2020:4 ansågs inte en skada till följd av ett olycksfall som inträffat i samband med en friskvårdsaktivitet, utgöra en arbetsskada i arbetskadeförsäkringens mening. Kammarrätten anförde att såsom ersättningsgillt olycksfall anses enligt praxis i första hand olycksfall som inträffar vid utförandet av själva arbetet. Vidare ersätts i allmänhet skada till följd av olycksfall som inträffar vid sidan av själva arbetet men i nära anslutning till arbetet exempelvis under raster. Ersättning kan även utgå för det fall olycksfallet sker i samband med att arbetstagaren utför något som kan sägas ligga i arbetsgivarens intresse. Exempelvis har fysisk träning för brandman samt polisassistents deltagande i mästerskap i tjänstenära grenar ansetts vara i arbetsgivarens intresse<sup>150</sup>. Frågan om friskvård kan anses vara i arbetsgivarens intresse får avgöras från fall till fall, efter en helhetsbedömning. Personen i det aktuella fallet arbetade som skatterevisor och skadade en tand när han spelade ishockey under en friskvårdstimme. Aktiviteten anordnades inte av arbetsgivaren varpå Kammarrätten bedömde att förhållandena var sådana att det inte kunde anses vara fråga om ett olycksfall i arbetet då orsakssamband mellan skada och arbete inte kunde bevisas.<sup>151</sup> I HFD 2018:73 där frågan var om ett olycksfall vid färd mellan hemmet och arbetsstället skulle bedömas som ett olycksfall i arbetet gjorde HFD bedömningen att den aktuella personen i målet cyklade med syfte att åka hem för att ta hand om sin dotter. Färden sammanhängde därmed med personens privata förhållanden och inte med hennes arbete. Hennes olycksfall bedömdes således inte som ett olycksfall i arbetet.

När olyckan är framme, ska Försäkringskassan, AFA, Arbetsmiljöverket samt eventuellt skyddsombud på arbetsplatsen meddelas.<sup>152</sup> Ansvaring för bedömning

---

<sup>149</sup> Dagens juridik; ”Gäller försäkringarna på arbetsplatsen även i hemmet?” <https://www.dagensjuridik.se/kronikor/galler-forsakringarna-pa-arbetsplatsen-aven-i-hemmet/> - hämtat 3 januari 2022.

<sup>150</sup> Se FÖD 133/81 och RÅ 1996 ref. 76.

<sup>151</sup> Jfr. FÖD 1988:16.

<sup>152</sup> AFA försäkring; ”så fungerar försäkringen vid arbetsskada” <https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetskadeforsakring/sa-fungerar-forsakringen-vid-arbetsskada/> - Hämtad 2021-11-25; 8 § förordningen (1977:284) om arbetskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

om ersättning ska utgå är AFA och Försäkringskassan som följer Internationella arbetsorganisationens (ILO) lista över yrkessjukdomar.<sup>153</sup> Ersättning kan lämnas för exempelvis inkomstförlust, kostnader, fysiskt och psykiskt lidande, vid olycksfall på arbetet, om arbetstagaren skadar sig på väg till eller från arbetet eller vid arbetssjukdom.<sup>154</sup> AFA kan i fall av arbetsolycka fatta beslut om ersättning ska utgå utan Försäkringskassans bedömning, men om en bedömning av arbetssjukdom ska göras, krävs Försäkringskassans utlåtande såtillvida att sjukdomen inte finns på ILO-listan.<sup>155</sup> Ett beslut som går emot den skadelidandes önskemål kan vidare överklagas hos domstol eller skiljenämnd.<sup>156</sup>

### 4.3 Arbetsskada i hemmet

Utgångspunkten i den statliga arbetsskadeförsäkringen är att olyckor som sker på arbetsplatsen, på vägen dit eller hem bedöms vara arbetsskador. Vid arbete hemifrån ser regelverket annorlunda ut.<sup>157</sup> Gränsdragningen mellan en arbetstagares arbete och fritid är särskild tydlig när denne utför arbetet på den ordinarie arbetsplatsen men kan däremot bli svårare när arbetstagaren arbetar i sitt eget hem. I såväl Försäkringskassans som AFA:s bedömning om en olycka i hemmet är arbetsrelaterad, uppställs krav på att skadan eller olyckan ska stå i *direkt* eller *påtaglig relation* (nedan *direkt eller påtagligt orsakssamband*) till arbetstagarens arbetsuppgifter eller verksamheten i sig. Skadan ska ha uppstått under tiden som arbetstagaren utfört sina arbetsuppgifter.<sup>158</sup> Enligt AFA gäller försäkringen inte om den anställde tar paus och går på toaletten eller hämtar kaffe när denne arbetar hemifrån, vilket skiljer sig mot om denne arbetat från sin ordinarie arbetsplats.<sup>159</sup> Såsom ersättningsgill arbetsskada räknas däremot skada som kan ha kommit till följd av att arbetstagaren snubblat på jobbdatorns sladd eller trillat under

---

<sup>153</sup>AFA försäkring; "ILO-förteckningen"

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/fragor-och-svar---arbetsskadeforsakring/i-lo-for-teckningen/> - Hämtad 30 december 2021.

<sup>154</sup>AFA försäkring; "så fungerar försäkringen vid arbetsskada"

<sup>155</sup> Bengtsson s.138; Carlsson (2016) s. 83; AFA; "så fungerar försäkringen vid arbetsskada".

<sup>156</sup> SOU 2017:25 s. 69.

<sup>157</sup> Arbetarskydds hemsida: "Hemmakontoret en rättslig oklar plats" <https://www.arbetarskydd.se/arbetsmiljo/hemmakontoret-en-rattsligt-oklar-plats-7009197> - hämtad 3 januari 2022.

<sup>158</sup> 3§ AFA: "Trygghetsförsäkring vid arbetsskada".

<sup>159</sup> Dagens Juridik: "Gäller försäkringarna på arbetsplatsen även i hemmet?".

ett jobbsamtal när denne gått runt i bostaden.<sup>160</sup> Det finns få rättsfall där arbetsskador i hemmet prövats.<sup>161</sup>

Således är beviskravet för arbete hemifrån, *högre* ställt än om arbetstagarens skulle ha arbetat på en av arbetsgivaren anvisad plats där endast krav på *orsakssamband* mellan skada och arbete, ställs. Anledningen till det är att risken för andra skador och olycksfall relaterade till hemmet också finns vid arbete hemifrån, vilket inte finns för det fall arbetstagaren arbetar från sin ordinarie arbetsplats.<sup>162</sup> Av förarbeten till lagen framgår att olycksfall som beror på livets dagliga faror i hemmet inte omfattas av arbetsskadeförsäkringen, även om de inträffar under arbetstid.<sup>163</sup> Det kan exempelvis vara svårt att visa att det finns ett direkt och påtagligt orsakssamband mellan en sjukdom och arbete i hemmet. Arbetstagaren måste kunna visa att skadan inte hade uppstått om denne inte hade jobbat hemma.<sup>164</sup>

Vid bedömning huruvida en skada uppkommit till följd av arbetet eller privatlivet, måste hänsyn tas till *risken* för uppkomsten av skada. För det fall arbetstagaren tar risker som hör till privatlivet, exempelvis sätter sig på en trasig pall, är detta att härleda till privatlivet och inte arbetet i sig. Det är vanligtvis svårare att fastställa orsaken till en olycka eller skada när en arbetstagare arbetar hemifrån eftersom denne arbetar ensam. Det redan högt ställda kravet på orsakssamband kan därför öka ytterligare för att undvika missbruk av systemet.<sup>165</sup> Arbetstagaren måste kunna bevisa att skadan har skett under arbetstid. Om skadan uppstår på den vanliga arbetsplatsen är det vanligtvis enklare att bevisa, men om skadan sker i hemmet är det mycket svårare eftersom arbetsplatsen är på samma plats som man vistas under fritiden. Cronier menar även att beviskravet inte endas är högre ställt för fysiska skador utan är även tillämplig på skador som kommit till följd av brister i den psykosociala arbetsmiljön, såsom utmattningssyndrom. Att påvisa att det beror på arbetet och inte någon annan orsak kan därför vara en utmaning.<sup>166</sup>

---

<sup>160</sup> Finansliv; "Det gäller vid arbetsskador i hemmet".

<sup>161</sup> Arbetarskydds hemsida: "Hemmakontoret en rättslig oklar plats"

<sup>162</sup> Försäkringskassans vägledning 2003:4, version 17, Punkt 5.4.6.

<sup>163</sup> SOU 1975:84 s. 89-90; Prop. 2001/02:81 s. 25-26.

<sup>164</sup> Arbetarskydds hemsida: "Hemmakontoret en rättslig oklar plats"

<sup>165</sup> Carlsson, M. (2016) s 101-104.

<sup>166</sup> Finansliv; "Det gäller vid arbetsskador i hemmet".

I fallet FÖD 1995:21 använde personen hemmet såsom sin arbetsplats och ådrog sig en skada till följd av fönsterputsning under en rast. Försäkringskassan gjorde bedömningen att direkt och påtagligt orsakssamband inte förelåg mellan fönsterputsning och arbetstagarens huvudsakliga arbete som var dagbarnvård, varpå ersättning inte utgick eftersom skadan härleddes till personens privatliv och inte arbetsliv.

Cronier anser att det är nödvändigt att arbetsgivare och arbetstagare kommunicerar vilka rättigheter och skyldigheter som finns vid arbete hemifrån. Exempelvis ska arbetstagaren vara medveten om vilken utrustning denne har rätt till att ta hem för att undvika uppkomsten av arbetsskador.<sup>167</sup> Enligt fackförbundet Saco är regelverket för arbetsskadeförsäkring föråldrat och behöver ses över när allt fler arbetar hemifrån oftare för att samma skydd ska tillfalla samtliga arbetstagare.<sup>168</sup>

Det är därför ytters viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren är medvetna om vad det allmänna och kollektivavtalsbaserade försäkringsskyddet täcker, för att arbetstagaren inte ska riskera vara oförsäkrad under sin arbetstid. Den som idag arbetar hemifrån och som vill ha ett fulltäckande försäkringsskydd, måste därför teckna en individuell olycksfallsförsäkring som täcker olycksfall i hemmet. Försäkringsskyddet kan tecknas av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Endast härigenom erhåller arbetstagaren skydd även under raster.<sup>169</sup>

#### **4.4 Sammanfattning och slutsatser**

När arbete utanför hemmet blev allt vanligare, ökade betydelse av ett arbetarskydd. I mitten av 1900-talet infördes arbetsskydd för arbete hemifrån. Utvecklingen av arbetsskyddet fortsatte genom framtagande av SFB, LAF, den offentliga och allmänna arbetsskadeförsäkringen samt det kollektivavtalsbaserade arbetsskadeförsäkringen och AFA.

En arbetsskada föreligger om den uppkommit till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, 39 kap. 3 § första meningen SFB. Bedömningen görs av AFA och Försäkringskassan. För att arbetsskadeersättning ska utgå, måste

---

<sup>167</sup> Ibid.

<sup>168</sup> Arbetarskydds hemsida: "*Hemmakontoret en rättslig oklar plats*".

<sup>169</sup> Carlsson, M. (2008) s. 702-703.

orsakssamband bevisas mellan skadan och arbetet. Vid arbete hemifrån ställs ett högre beviskrav för samma förhållande. Såväl Försäkringskassan som AFA anser att det ska föreligga *direkt eller påtagligt orsakssamband* mellan arbetet och den skada som uppstått, och skadan får inte härledas till arbetstagarens privata förhållanden, för att ersättning ska utgå. Det högt ställda beviskravet är särskilt utmanande vid bevisning av följderna av en bristande psykosocial arbetsmiljö i hemmet.

Slutsatsen blir att det högre ställda beviskravet för arbetsskada i hemmet, kan leda till att vissa skador inte omfattas av arbetsskadeförsäkringen som annars hade omfattats om arbetstagaren befunnit sig på den ordinarie arbetsplatsen. Exempelvis görs det skillnad på försäkringens omfattning under raster för den som arbetar hemma. Enligt den allmänna och kollektivavtalsbaserade arbetsskadeförsäkringen är arbetstagaren oförsäkrad under raster vid arbete hemifrån. Skada som inträffar under raster måste stå i *direkt och påtaglig relation till arbetet* för att omfattas av skyddet, vilket kunde ses i fallet FÖD 1995:21. För att stärka arbetarskyddet ytterligare vid arbete hemifrån, måste en individuell olycksfallsförsäkring tecknas. Endast därigenom försätts en arbetstagare som arbetar hemifrån i samma rättsliga ställning, som för det fall denne arbetat från sin ordinarie arbetsplats.

## 5. Sammanfattning och slutsatser

### 5.1 Inledning

I följande kapitel sammanfattas, besvaras och analyseras frågeställningarna i uppsatsen. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och arbetstagarens samverkansansvar har utretts med syfte att besvara frågan om det sker en ansvarsförskjutning avseende arbetsmiljöarbetet när en arbetstagare arbetar hemifrån. I sammanhanget har även frågan utretts om och på vilket sätt arbetsmiljöansvaret påverkas för det fall arbetstagaren inte medverkat i valet att arbeta hemifrån. De första två frågeställningarna besvaras i uppsatsens andra och tredje kapitel. I det fjärde kapitlet diskuteras arbetsskadeförsäkringens brister för att utreda om arbetstagaren, genom att arbeta hemifrån, försätts i en sämre rättslig ställning.

#### 5.1.1 Arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån

Den historiska utvecklingen av arbetsmiljörätten och arbetsskadeförsäkringen påvisar en gemensam grund i arbetarskyddet. Trots att regelverken inom båda rättsområdena behandlar frågan om ansvaret för arbetsskydd, skiljer sig bestämmelserna åt beroende på var arbetstagaren har sin arbetsplats.

I samband med industrialiseringen av Sverige under 1800-talet, flyttades arbetet från hemmet till lokaler utanför hemmet vilket ökade behovet av reglering av arbetsskyddet. Riskerna för arbetsskada vid arbete utanför hemmet omfattades av arbetarskyddet, eftersom arbete utanför hemmet även hamnade utom *arbetstagarens kontroll*. Till en början omfattades således inte arbete hemifrån av skyddsbestämmelserna eftersom det i sin tur ansågs ligga utom *arbetsgivarens kontroll*. Genom digitaliseringens utveckling under 1900-talet ökade återigen möjligheten till arbete på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen och arbetet flyttades tillbaka in i hemmet och arbetarskyddet infördes även för arbete hemifrån. Det förändrade arbetssättet gav upphov till osäkerhet kring vilka följder arbete hemifrån kunde innebära i frågan om ansvar- och arbetsförhållandena, vilket konstaterades redan i Distansarbetsutredningen från 1998.



#### 5.1.1.1 Arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån

Till följd av pandemin och Folkhälsomyndighetens rekommendationer har många arbetstagare kunnat arbeta hemifrån sedan våren år 2020. Enligt Ramavtalet ska arbete hemifrån grunda sig på *frivillighet* för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal reglera villkoren för arbete hemifrån, som sedermera görs gällande för den enskilde arbetstagaren genom ett individuellt avtal eller distansavtal. Den individuella överenskommelsen utgör en förutsättning för att arbete från annan plats än den ordinarie arbetsplatsen ska vara möjlig. Sedan våren 2020 har dock många arbetstagare mer eller mindre beordrats att arbeta hemifrån för att minska smittspridningen. Frivillighetsrekvisitet har enligt min mening av den anledningen, fallit i skuggan av nödvändigheten att begränsa smittspridningen. Utvecklingen som pandemin medfört, där fler ges möjligheten att arbeta hemifrån har därför inneburit nya eller förändrade utmaningar i arbetsmiljöarbetet, för såväl arbetsgivare som arbetstagare. De strukturella förändringarna av arbetslivet påverkar arbetets innehåll och arbetstagares förutsättningar och villkor.

Ansvar för att skapa en god arbetsmiljö placeras på arbetsgivaren, 3 kap. 2 § AML, oberoende av var arbetet utförs och är gällande så länge arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens del, 1 kap. 2 § AML. *Arbetsmiljöansvaret* är därmed *oförändrat* när arbetstagaren arbetar hemifrån. Arbetsmiljölagstiftningen ålägger arbetsgivaren ett ansvar att vidta *alla åtgärder som behövs* i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt för att främja en god arbetsmiljö (3 kap. 2 § AML samt 1 kap. 1 § AML) genom att planera, leda och kontrollera verksamheten (3 kap. 2a § AML) för att *undvika arbetsmiljörisker*.

Att förlägga arbetet i hemmet till följd av pandemin kan enligt min uppfattning vara ett led i arbetsgivarens riskbedömning och arbetsmiljöansvar. Eftersom syftet med Folkhälsomyndighetens rekommendation om att förlägga arbeten i hemmet var att minska smittspridningen, kan det ur ett arbetsmiljöperspektiv vara en risk att låta arbetstagarna arbeta kvar från den ordinarie arbetsplatsen med risk för smitta och ohälsa. Utifrån rekommendationen kan det tolkas att arbete hemifrån föredras för att minska smittspridningen. Arbetstagarens inställning till det förändrade arbetssättet kan antas ha en underordnad betydelse i förhållande till arbetsgivarens

ansvar för det förebyggande arbetsmiljöansvaret. Arbetet kan förläggas i hemmet på någon av parternas initiativ eller bero på andra förhållanden såsom en pandemi. Därför kan arbetsgivaren ensidigt beordra arbetstagarna att arbeta hemifrån. För att det ska vara möjligt krävs enligt frivillighetsrekvisitet enligt Ramavtalet, ett individuellt avtal som reglerar det förändrade arbetssättet.

Arbetstagaren har en samverkansskyldighet att aktivt skapa en bra arbetsmiljö för egen del (3 kap. 1a § samt 4 § AML) och får därigenom ett ökat inflytande över arbetsmiljöarbetet. I ansvaret ingår att vara uppmärksam på samt upplysa arbetsgivaren om omständigheter som kan påverka den egna arbetsmiljön. Detta är särskilt viktigt idag eftersom arbetstagarens hem numera undantas arbetsgivarens arbetsmiljöansvar eftersom arbetsplatsen är *utom arbetsgivarens råddighet* när den är förlagd i någons hem.<sup>170</sup> Arbetsgivaren har därmed ingen *rätt* att kräva att få anpassa arbetstagarens hem utefter förutsättningarna för en god arbetsmiljö om inte arbetstagaren ger sin tillåtelse till det genom ett civilrättsligt avtal. Arbetstagarens rätt till respekt för sitt hem förstärks ytterligare genom artikel 8.1 EKMR eftersom hemmet är en del av arbetstagarens privata sfär. Samverkansskyldigheten blir därför särskilt betydelsefull vid arbete hemifrån, då arbetsgivaren inte kan övervaka arbetsplatsen fysiskt.

Inom ramen för arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete ligger att upplysa arbetstagaren om de risker som är förenliga med arbetsuppgifterna samt försäkra sig om att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden som härleds till arbetet, 3 kap. 3 § 1 st. AML. När en arbetstagare arbetar hemifrån är det särskilt betydelsefullt att denne har kunskap om de risker som arbetet kan medföra, eftersom arbetsgivarens möjligheter att övervaka arbetet fysiskt minskar vid arbete hemifrån. Det kan vidare antas vara svårt för arbetsgivaren att leda arbetet och kontrollera verksamheten när arbetsplatsen är i arbetstagarens hem. Arbetstagarens upplysningsplikt gällande riskerna i arbetet, blir väldigt viktigt här. Arbetstagaren behöver vara uppmärksam på risker i arbetsmiljön i hemmet, som inte skulle ha funnits om denne hade arbetat vid sin ordinarie arbetsplats. Arbetsmiljöansvaret kan därför upplevas som större även om den fortfarande inryms i samverkansskyldigheten.

---

<sup>170</sup> AFS 2020:1.

I MYNAK:s kartläggning över förutsättningarna för arbete hemifrån under pandemin, påvisades att pandemin bidragit till en ökning av antalet personer som arbetar hemifrån, i jämförelse med tidigare år.<sup>171</sup> Övergången till arbete hemifrån har enligt kartläggningen inneburit en förändring i förutsättningarna för arbetsmiljön. En tydlig individualisering av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet påvisas där *"varje enskild arbetstagares individuella och sociala villkor spelar större roll för arbetsmiljön"*.<sup>172</sup> Arbetsgivaren ska anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet, 3 kap. 3 § 2 st. AML, där hänsyn ska visas till arbetstagarnas *varierande* fysiska och psykiska förutsättningar, 2 kap. 1 § 2 st. AML.

En tydligare individualisering av arbetsmiljön kan därför innebära att det blir en större variation i de krav som ställs på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar till skillnad mot de krav som ställs på en arbetsplats som tillhandahålls av arbetsgivaren. Arbetstagarens bostadsförhållanden, familjeförhållanden, tekniska utrustning i hemmet och kunskapen att utforma sin egen arbetsmiljö måste tas i beaktande i arbetsmiljöarbetet, vilket inte hade varit nödvändigt om arbetstagaren arbetade från sin ordinarie arbetsplats. Att möta den stora variationen av arbetsmiljökrav, samtidigt som att arbetsgivaren saknar rådighet över arbetstagarens arbetsplats i hemmet, kan enligt min åsikt bli en utmaning för arbetsgivaren. Enligt förarbeten till arbetsmiljölagen ska bedömningen av arbetsmiljöansvarets omfattning göras med utgångspunkt i vad som kan anses vara rimligt samt möjligt att begära.<sup>173</sup> Exempelvis ska den faktiska möjligheten till att förändra en arbetsplats ha betydelse för vad som kan anses vara rimligt att kräva av arbetsgivaren vid anpassningen av arbetsplatsen. Arbetstagarens arbetsplats i hemmet kan på grund av ansvarsbegränsningen, bli undermåligt anpassad vilket kan innebära en ökad risk för skador och ohälsa enligt min mening. Av Ramavtalet följer ett förbud mot att den arbetsrättsliga skyddsnivån sänks för det fall arbetstagaren arbetar hemifrån i stället för sin ordinarie arbetsplats och villkoren får inte utformas till nackdel för arbetstagare som arbetar hemifrån. Ramavtalet är dock inte bindande för parterna men arbetarskyddet förtydligas genom arbetsgivarens arbetsmiljöansvar där

---

<sup>171</sup> MYNAK, s.5.

<sup>172</sup>MYNAK s.4-5.

<sup>173</sup> Prop.1976/77:149 s. 212- 213, 253 f.

skillnad inte får göras mellan de rättigheter som tillfaller den som arbetar hemma och den som arbetar på sin ordinarie arbetsplats. Betydelsen av arbetstagarens samverkansskyldighet ökar även här, i strävan efter att skapa en god arbetsmiljö i hemmet för att undvika uppkomsten av skada och ohälsa.

#### 5.1.1.2 Arbetsmiljöansvaret för den psykosociala arbetsmiljön

Den psykosociala arbetsmiljön i hemmet skiljer sig åt från den på den ordinarie arbetsplatsen. Arbete hemifrån kan medföra social isolering, att privatlivet sammanblandas med arbetslivet samt längre arbetstider, för att nämna några skillnader. Behovet av social kontakt med övriga arbetskamrater kvarstår även vid arbete hemifrån och behöver uppfyllas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren har en skyldighet att beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam, 3 kap 2 § 2 st. AML. Till följd av pandemin tvingades många arbetstagare att ställa om arbetet till ensamarbete för att minska smittspridningen. Det är då särskilt viktigt att ta hänsyn till den enskilde arbetstagarens förutsättningar att utföra sådant ensamarbete och de konsekvenser det kan medföra för arbetstagarens hälsa. Ensamarbete behöver i sig inte utgöra risk för ohälsa eller skada, men kan upplevas som påfrestande av den enskilde arbetstagaren. Vissa anser att ensamarbete kan leda till bättre koncentration medan andra upplever sociala isolering. För varje fall görs en individuell prövning eftersom ensamarbete upplevs olika av olika personer samt på grund av arbetets variation.<sup>174</sup> Individualiseringen i arbetsmiljön som påtalades i MYNAK:s kartläggning har stor betydelse när en arbetstagare som vanligtvis befinner sig i en arbetsmiljö tillsammans med andra kollegor, beordras att arbeta ensam. I detta avseende kan arbetstagarens upplysningsplikt antas öka i betydelse för att förebygga de individuella riskerna för ohälsa som kan komma till följd av ensamarbete i hemmet. Arbetsgivaren ska även genom en kontinuerlig kommunikation med arbetstagaren, förebygga riskerna som ensamarbete kan medföra för hälsan.

Även arbetstiden skiljer sig vid arbete hemifrån. I Distansutredningen konstaterades att arbetstiden är längre vid arbete hemifrån än vad den är om arbetstagaren befinner

---

<sup>174</sup> AFS 1982:3, s. 4.

sig på sin ordinarie arbetsplats.<sup>175</sup> Arbetsgivaren ansvarar för att vidta nödvändiga åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna, 12 § AFS 2015:4.

Enligt undersökningar gjorda av MYNAK, Statistikmyndigheten och Försäkringskassa, har flexibiliteten i tid visat sig ha en negativ påverkan på den psykiska hälsan. Ökad stress och svårigheter att hålla isär privatlivet och arbetslivet är några faktorer som framlyfts i artikeln "*Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete*" i tidskriften Svenskt Näringsliv och i Försäkringskassans rapport "*Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*". Arbetsgivaren ska försäkra sig om att arbetstagaren är införstådd med de risker som flexibla arbetstider kan innebära, *innan* arbetet påbörjas, 3 kap. 3 § AML. När en arbetstagare befinner sig på sin ordinarie arbetsplats görs en tydlig skillnad mellan arbetstid och fritid, vilket inte är lika självklart vid arbete hemifrån. Eftersom arbetsgivaren inte kan övervaka arbetsplatsen när den är i arbetstagarens hem, blir riskbedömningen avseende arbetstidens påverkan på den psykiska hälsan, svår genomförd. Arbetsgivarens ansvar att kontinuerligt föra en dialog med arbetstagaren om arbetstidens förläggning och arbetstagarens samverkan i frågan, är därför avgörande för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa.

Även i MYNAK:s kartläggning konstaterades att gränsen mellan arbete och fritid blir mer oklar vid arbete hemifrån. Under pandemin har hemmet varit många arbetsplats och därför ofta synlig, även när arbetsdagen varit slut. Utredningen visade att den tidsmässiga gränsen ofta blir mer otydlig eftersom möjligheten till att arbeta långa arbetspass eller återuppta arbetet på kvällen finns vid arbete hemifrån. Konsekvensen av ökad arbetstid blir minskad återhämtning och att privatlivet trycks undan vilket kan bidra till ökad stress.<sup>176</sup> I Försäkringskassans rapport "*Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*" från september 2020, betonade Lidwall att en faktor som kan påverka hälsan negativt kan vara att finna balans mellan privatlivet och arbetslivet då det för många kan innebära en större flexibilitet att jobba hemifrån men att det i pandemins tider kan vara en utmaning att hålla isär privatliv och arbete samtidigt som att isoleringen kan öka, vilket kan få effekter på

---

<sup>175</sup> SOU 1998:115, s.104.

<sup>176</sup> MYNAK s.7.

den psykiska hälsan.<sup>177</sup> I rapporten påvisas en förändring i ökad stress och psykisk ohälsa som kan kopplas till pandemin och långvarigt arbete hemifrån. Majoriteten av arbetstagare som anmälde psykisk ohälsa som frånvaroorsak under tiden för undersökningen, arbetade hemifrån. Korttidsfrånvaron under vecka 42, år 2020, hade ökat från drygt 500 till 2 000 frånvarodagar per 100 000 medarbetare jämfört med samma vecka året innan,<sup>178</sup> vilket är en påtaglig skillnad i antal insjunkna. Att bevisa att den psykiska ohälsan kan härledas till arbete hemifrån kan vara svårt eftersom arbetstagaren endast har sin egen upplevelse att utgå ifrån. På en arbetsplats kan den psykiska ohälsan observeras av omgivningen, vilket kan öka möjligheterna till att visa på orsakssamband.

Den flexibla tiden vid arbete hemifrån, kan även medföra fördelar genom en ökad möjlighet att kombinera arbetlivet med privatlivet. Detta kan vara av stor betydelse för exempelvis småbarnsföräldrar och ensamstående föräldrar som kan uppleva vardagspusslet och balansgången mellan privatlivet och arbetslivet som en stressfaktor vilket även betonades i Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021-2025.<sup>179</sup>

#### 5.1.1.3 Arbetsmiljöansvaret för den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsplatsen ska vara utformad och inredd på ett lämpligt och tillfredsställande sätt utifrån kravet om god arbetsmiljö, 2 kap. 3 § AML. Anpassningen ska göras utefter den enskilde arbetstagarens förutsättningar genom exempelvis höj- och sänkbara arbetsbord m.m. för att på så sätt förebygga belastningsskador.<sup>180</sup> Eftersom hemmet undantas arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i AFS 2020:1, tillämpas bestämmelserna i AFS 2012:1 om belastningsergonomi vid anpassning av arbetsmiljön i arbetstagarens hem. Ur ett fysiskt arbetsmiljöperspektiv ska arbetet bestå av en lagom blandning av rörelse, belastning och återhämtning för att underhålla kroppens funktioner för att undvika onödig belastning oavsett var arbetsplatsen är.

---

<sup>177</sup> Svenskt näringsliv– ”Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete”.

<sup>178</sup> Ibid

<sup>179</sup> Skr. 2020/21:92 s.17–18.

<sup>180</sup> AFS 2012:2.

Enligt Lorén i artikeln ”*Det gäller vid arbetsskador i hemmet*” i tidskriften *Finansliv*, ska arbetsgivaren bedöma riskerna med arbete hemifrån för att förebygga förekomsten av fysiska skador. Förutsättningarna för arbete hemifrån kan variera och villkoren måste därför anpassas utefter *arbetstagarens förutsättningar*, både sett till arbetsgivaren som individ och till arbetsmiljön i hemmet. Kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagar är därför av avgörande vikt för att arbetstagar ska få det stöd denne behöver vid arbete hemifrån, vilket även stadgas genom AFS 2015:4.

Att fysiskt anpassa hemmet för att undvika belastningsskador kan vara en utmaning om arbetstagar saknar utrymme eller förutsättningar att möta kraven om en god arbetsmiljö. Det kan även antas att arbetstagar vill inreda sitt hem efter egen smak och att detta kan stå i motsättning till vad som ur ergonomisk synpunkt kan vara nödvändigt för att undvika belastningsskador eller ohälsa. Arbetstagar kan av den anledningen undvika att upplysa arbetsgivaren om bristerna i den fysiska arbetsmiljön vilket i kombination med arbetsgivarens bristande rådighet över arbetstagar hem och den begränsning som detta medför för arbetsgivarens möjligheter och förutsättningar att se, hantera och åtgärda problem i arbetsmiljön - leda till att riskerna för belastningsskador i hemmet ökar. Arbetsgivaren ska även se till att arbetstagar har de kunskaper som krävs för att undvika skador. Härigenom blir arbetstagar, arbetsgivarens ”ögon” på arbetsplatsen och behöver vara uppmärksam på vad som kan orsaka fysisk skada. Trots arbetsgivarens instruktioner, kan det vara svårt för arbetsgivaren att anpassa hemmet till ett arbetsliv eftersom ett hem vanligtvis inte är utformat utefter ett arbetsliv.

### **5.1.2 Arbetsmiljöansvaret i förhållande till**

#### **Arbetsskadeförsäkringen**

Samtliga arbetstagar som utför arbete i Sverige tillförsäkras en offentligt finansierad arbetsskadeförsäkring, 6 kap. 6 § 6p. SFB. För att ersättning ska utgå måste arbetsskada föreligga. Enligt 39 kap. 3 § första meningen SFB avses med arbetsskada, en fysisk eller psykisk personskada som uppkommit till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet där *orsakssamband* i tid och rum ska bevisas mellan den uppkomna skadan och arbetet. Av förarbeten framgår att såväl arbetsskadebegreppets innebörd som beviskravet bestäms utifrån omständigheterna i varje enskilt fall och utefter en helhetsbedömning av

situationen. Beviskravet är högt ställt där orsakssambandet ska göras *övervägande sannolikt*, 39 kap. 3 § andra meningen SFB. Skadan ska även att uppkommit *ofrivilligt* och till följd av arbetet. För olycksfall ska skadan även skett *plötsligt*. Från begreppet arbetsskada undantas viss typ av psykiska eller psykosomatiska skador enligt 39 kap. 5§ SFB och utgör sådana omständigheter som kan förekomma på varje arbetsplats och som inte direkt anknyter till det aktuella arbetet som exempelvis mer allmänna psykosociala besvär eller nedstämdhet. Det faktum att de individuella förutsättningarna i varje enskilt fall avgör vad som utgör en skada kan enligt min åsikt bidra till bristande förutsebarhet och därmed rättsosäkerhet. Å andra sidan kan det förstås att det är nödvändigt att göra en individuell bedömning eftersom såväl fysiska som psykiska skador upplevs olika av olika personer.

Ansvaring för bedömning om ersättning ska utgå är AFA och Försäkringskassan som följer ILO:s lista över yrkessjukdomar. Den som omfattas av arbetsskadeförsäkringen erhåller ett arbetarskydd under arbetstiden samt inom arbetsområdet för fysiska och psykiska arbetsskador. Primärt är försäkringen gällande för arbetsuppgifter som faller inom ramen för arbetstagarens egentliga arbete och på den ordinarie arbetsplatsen, men skyddet omfattar även sådant som kan härledas till arbetet eller de förhållanden som råder inom arbetet. Skyddet täcker även pauser förutsatt att arbetstagaren arbetar på den av arbetsgivaren anvisade platsen. Skyddets omfattning är utformat efter förutsättningen att arbetstagaren arbetar på sin ordinarie arbetsplats. För det fall arbetstagaren arbetar hemifrån uppställs ett högre beviskrav om *påtagligt och direkt orsakssamband* mellan arbetet och skadan. I bedömningen tas hänsyn till om orsaken till skadans uppkomst kan härledas något som faller inom arbetsgivarens intressesfär. I artikeln ”*Det gäller vid arbetsskador i hemmet*” i tidskriften Finansliv anger Cronier att den snåriga bevisbördan ofta gör det svårt att få ersättning för arbetsskador i hemmet vilket kan tolkas som att skyddsnivån härigenom blir lägre vid arbete hemifrån. Detta kan vidare stå i strid med vad som följer av Ramavtalet avseende den arbetsrättsliga skyddsnivån som inte får sänkas för det fall en arbetstagare arbetar hemifrån.

Enligt såväl AFA som TFA gäller inte den allmänna och den kollektivavtalsbaserade arbetsskadeförsäkringen om den anställda tar paus och går på toaletten eller hämtar kaffe vid arbete hemifrån, vilket skiljer sig från om denne



arbetat från sin ordinarie arbetsplats. Även TFA anser att en skada som uppkommit i hemmet måste ha ett *direkt eller påtagligt samband* med arbetet för att försäkringsskyddet ska gälla. Här kan en tydlig skillnad på regleringen av arbetarskyddet observeras. Det högre ställda beviskravet föranleder att arbetstagaren är oförsäkrad under raster vid arbete hemifrån. Detta kan ha särskild betydelse när arbetstagaren inte får medverka i valet av att förlägga arbetet i hemmet, eftersom raster omfattas av försäkringen vid den ordinarie arbetsplatsen. Av 6 § AFS 2012:2 och tillhörande allmänna råd, följer ett ansvar för arbetsgivaren att se till att undvika förekomsten av repetitivt eller till en plats bundet arbete. För det fall en arbetstagare ändå måste utföra sådant arbete, ska arbetsgivaren förebygga riskerna för ohälsa eller olycksfall till följd av hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar genom exempelvis pauser och arbetsväxling. Eftersom arbetstagaren är oförsäkrad under raster vid arbete hemifrån enligt den allmänna och kollektivavtalsbaserade försäkringsskyddet måste arbetstagaren, antingen genom arbetsgivaren eller på egen hand, teckna en individuell olycksfallsförsäkring som täcker olycksfall i hemmet. Endast därigenom erhåller den som idag arbetar hemifrån ett fulltäckande försäkringsskydd som även täcker olycksfall under raster, vilket inte gäller om denne hade arbetat från sin ordinarie arbetsplats. Detta kan även påverka arbetstagarens psykiska mående. Att vara oförsäkrad under raster i kombination med det högt ställda beviskravet, kan enligt min mening öka stressen hos arbetstagaren som inte tecknat en individuell försäkring och leda till psykisk ohälsa.

I AFA och Försäkringskassans bedömning utreds om skadan uppkommit till följd av arbetet eller privatlivet där risken för uppkomsten av skada beaktas. Om arbetstagaren tar risker som hör till privatlivet, exempelvis sätter sig på en trasig pall, är detta att härleda till privatlivet och inte arbetet i sig. Det är vanligtvis svårare att fastställa orsaken till en olycka eller skada när en arbetstagare arbetar hemifrån eftersom denne arbetar ensam. På den ordinarie arbetsplatsen hade omgivningen kunnat se om skadan kan härledas till privata förhållanden eller till arbetet. Det redan högt ställda kravet på orsakssamband kan därför öka ytterligare vid arbete hemifrån och ensamarbete, för att undvika missbruk av systemet.

Arbetstagaren måste även kunna bevisa att skadan har skett under arbetstid. Om skadan uppstår på den vanliga arbetsplatsen är det vanligtvis enklare att bevisa, men

om skadan sker i hemmet är det mycket svårare eftersom arbetsplatsen är på samma plats som man vistas under fritiden. Att kunna bevisa att skador till följd av brister i den psykosociala arbetsmiljön, beror på arbetet och inte någon annan orsak kan därför vara en utmaning.

Det finns få rättsfall som behandlar frågan om arbetsskada i hemmet. I HFD 2020:4 ansågs inte en skada till följd av ett olycksfall som inträffat i samband med en friskvårdsaktivitet, utgöra en arbetsskada i arbetsskadeförsäkringens mening eftersom det saknades *orsakssamband* mellan personens arbete som skatterevisor och den skadade tanden som personen åsamkades under sin friskvårdstimme. *Orsakssamband* ansågs även saknas i HFD 2018:73 där frågan var om ett olycksfall vid färd mellan hemmet och arbetsstället skulle bedömas som ett olycksfall i arbetet gjorde HFD bedömningen att den aktuella personen i målet cyklade med syfte att åka hem för att ta hand om sin dotter. Färden sammanhängde därmed med personens privata förhållanden och inte med hennes arbete och bedömdes därför inte utgöra arbetsskada i arbetsskadeförsäkringens mening. Det finns få rättsfall som behandlar frågan om arbetsskada i hemmet.

I fallet FÖD 1995:21 skulle *direkt eller påtagligt orsakssamband* bevisas för skada i hemmet. Personen använde hemmet såsom sin arbetsplats och ådrog sig en skada till följd av fönsterputsning under en rast. Försäkringskassan gjorde bedömningen att direkt och påtagligt orsakssamband inte förelåg mellan fönsterputsning och arbetstagarens huvudsakliga arbete som var dagbarnvård, varpå ersättning inte utgick eftersom skadan härleddes till personens privatliv och inte arbetsliv.

I samtliga tre fall kan det ses att skadan måste stå i relation till arbetet för att ersättning ska utgå. I det sistnämnda fallet, ska dessutom direkt eller påtagligt orsakssamband visas eftersom skadan skett med hemmet som arbetsplats. Härigenom kan det förstås att det görs skillnader i arbetarskyddet beroende på var arbetstagaren arbetar.

## **5.2 Slutsatser**

Arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljörätten bedöms vara oförändrat, där det yttersta ansvaret för arbetsmiljön åvilar arbetsgivaren även vid arbete hemifrån. För att arbete hemifrån ska vara möjligt måste parterna ingå ett civilrättsligt avtal därom

eftersom distansarbete måste grunda sig på frivillighet och för att reglera övriga villkor för det förändrade arbetssättet. Under pandemin tvingades arbetstagare mer eller mindre att arbeta hemifrån, vilket jag menar på inte stödjer det frivillighetskrav som uppställs genom Ramavtalet. Arbete hemifrån kan medföra förändrade villkor i arbetsmiljöarbetet där arbetstagaren tvingas ta ett större ansvar i det praktiska arbetsmiljöarbetet genom sin samverkansskyldighet eftersom arbetsgivaren har begränsademöjligheter att övervaka, anpassa samt kontrollera arbetet fysiskt. Detta betyder emellertid inte att det sker en förskjutning av arbetsgivarens lagstadgade arbetsmiljöansvar, utan det formella ansvaret uppbärs av arbetsgivaren även vid arbete hemifrån. Ansvaret ska uppfyllas och är oförändrat trots de förändrade förutsättningarna i arbetssättet. Således är svaret nej på frågan om det sker en ansvarsförskjutning av arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån. Härigenom försätts inte en arbetstagare som arbetar hemifrån i en sämre rättslig ställning eftersom samma rättigheter gäller för denne som för den som arbetar på sin ordinarie arbetsplats enligt de arbetsmiljörättsliga författningarna. En samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare utgör dock en förutsättning för god arbetsmiljö vid arbete hemifrån, särskilt med hänsyn till det med individualiserade arbetsmiljöarbetet och arbetstagarens bristande rådighet över arbetsmiljön på arbetsplatsen. Om arbetstagaren brister i sin upplysningsplikt som är en del av samverkansskyldigheten, kan risken för skador och sjukdomar vid arbete hemifrån, öka. Arbetstagaren till skillnad mot arbetsgivaren kan däremot inte hållas ansvarig för brott mot AML.

Det faktum att arbetstagaren i vissa fall inte fått medverka i valet att arbeta hemifrån till följd av pandemin, har ingen betydelse för möjligheten att förlägga arbetet i hemmet i syfte att minska risker för ohälsa till följd av smittorisken. Arbetsgivarens skyldighet att göra en riskbedömning och agera därefter i strävan efter att förebygga ohälsa, är ett viktigt lagstadgat ansvar. Det är därför tillåtet för arbetsgivaren att ensamt besluta om att förlägga arbetet i hemmet, men för att beslutet ska vara genomförbart, krävs en överenskommelse mellan parterna. Samverkansansvaret för att aktivt skapa en bra arbetsmiljö för egen del gäller oberoende av var arbetstagaren har sin arbetsplats och oberoende av om denne velat arbeta hemifrån eller ej. Samverkansskyldigheten är en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö och är ännu viktigare när arbetet utförs hemifrån. Således påverkas inte *själva*

*arbetsmiljöansvarsfördelningen* av att arbetstagaren inte medverkat i valet att arbeta hemma. Arbetstagaren ”slipper” inte ansvar bara för att denne beordrats att arbeta hemifrån.

Regelverket för arbetsskadeförsäkring anses å andrasidan vara föråldrat och anpassat till förutsättningarna för arbetstagare som arbetar på sin ordinarie arbetsplats. Regelverket behöver ses över när allt fler arbetar hemifrån oftare för att samma arbetsskydd ska tillfalla samtliga arbetstagare. I dagsläget försätts en arbetstagare som arbetar hemifrån i ett sämre rättsligt läge eftersom det uppställs ett högre beviskrav där orsakssambandet mellan skadan och arbetet måste vara direkt eller påtagligt för att ersättning ska utgå - än för det fall denne arbetat från sin ordinarie arbetsplats. Detta kan ha särskild betydelse för den enskilde arbetstagaren när denne beordrats att arbeta hemifrån. Försäkringen är inte gällande under raster vid arbete hemifrån enligt såväl den allmänna som den kollektivavtalsbaserade arbetsskadeförsäkringen, vilket betyder att arbetstagaren är oförsäkrad under exempelvis raster vid arbete hemifrån trots att det är under arbetstid och trots att det uppmuntras av arbetsgivaren att arbetstagaren tar pauser i arbetet även hemma. Tecknandet av en individuell skadeförsäkring är därmed en förutsättning för att arbetstagaren ska erhålla ett likvärdigt skydd, som för det fall denne arbetat från sin ordinarie arbetsplats. Utan tecknandet av en individuell arbetsskadeförsäkring erhåller arbetstagare som arbetar hemifrån ett svagare skydd och försätts därmed i en sämre rättslig ställning.

Sammantaget görs bedömningen att arbetsmiljöbestämmelserna tillförsäkrar arbetstagaren samma rättigheter oavsett var arbetet utförs, medan arbetsskadeförsäkringen gör skillnad på arbetsskadeskyddets omfattning beroende på var arbetstagaren har sin arbetsplats. Sett ur ett arbetsskyddsperspektiv utifrån arbetsskadeförsäkringens bestämmelser, erhåller arbetstagaren ett svagare arbetsskydd när denne arbetar hemifrån om inte denne tecknar en individuell olycksfallsförsäkring. Detta utgör förutsättningen för att likvärdigt skydd som för det fall denne arbetat från sin ordinarie arbetsplats. Fortsatt forskning inom området och en översyn över regleringen av arbetsskadeförsäkringen är utifrån uppsatsens slutsatser, önskvärt.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Sverige

*Offentligt tryck*

Utredningsbetänkanden

SOU 1966:54 Yrkesskadeförsäkring

SOU 1975:84 Ersättning vid arbetsskada.

SOU 1998:115 Distansarbete.

SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

Regeringsskrivelser

Dir. 1997:83 Regleringen av distansarbete.

Skr. 2020/21:92 En god miljö för framtiden. Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.

Propositioner

Prop. 1954:60 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om yrkesskadeförsäkring m.m.

Prop. 1975:12 med förslag till lag om ändring i skadeståndslagen (1972:207) m.m.

Prop. 1975/76:197 med förslag till lag om arbetsskadeförsäkring.

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1992/93:30 om ändring av begreppet arbetsskada.

Prop. 1997/98:185 Akt om ändring i ILO:s stadga samt ILO:s konvention och rekommendation om hemarbete.

Prop. 2001/02:81 Vissa arbetsskadefrågor m.m.

Prop. 2001/02:145 Ändringar i arbetsmiljölagen.

Prop. 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv.

Prop. 2009/10:4 En förenklad semesterlag m.m.

### Övrigt

Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport, ”Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser; En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år”, rapport 2020:8.

Försäkringskassans vägledning 2003:4, version 17, *Förmåner vid arbetsskada*, beslutad 2020-06-17.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) ”Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin”, Rapport 2021:2.

## **Litteratur**

Bengtsson, B. (2020) *Kollektivavtalsgrundad försäkring: några huvuddrag*, Första upplagan, Norstedts juridik, Stockholm.

Barnard, C. (2012) *EU Employment Law*, Fjärde upplagan, Oxford University Press, Oxford.

Carlsson, M. (2008) *Arbetsskada: samspelet mellan skadestånd och andra ersättningsordningar*, Jure, Stockholm.

Carlsson, Mia (2016) ”I arbetet – om arbetsskadeskyddets gränser” ur: Blomstrand, Severin (red.), Bertil Bengtsson 90 år, Jure, Stockholm.

Danelius, H. (2015) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.

- Edebalk, Per Gunnar (2016) ”Arbetsgivarna och arbetsskadeförsäkringen – en historik” i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 22, nr 3/4.
- Ericson, Bo (2019) *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, Femtonde upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Glavå, M. & Hansson, M. (2020) *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Granér, S. (2020) *Hemarbete inget nytt* i GU-journalen, Göteborgs universitet, nr 5.
- Günzel, M. & Zanderin, L. (2012) *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, tredje upplagan, Liber, Malmö.
- Gullberg, H. & Rundqvist, K-I. (2018) *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018: kommentarer och författningar*, Artonde upplagan, Norstedts juridik, Stockholm.
- Gullberg, H., Rundqvist, K-I., Ewaldsson, P. & Wennerström, S. (red.) (2014) *Arbetstidslagen – i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.
- Hellner, J. & Radetzki, M. (2018.) *Skadeståndsrätt*, Tionde upplagan, Norstedts juridik, Stockholm.
- Hydén, H. (2018). *Rättssociologi: om att undersöka relationen mellan rätt och samhälle* ur Nääv, M., Zamboni, M., *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Kleineman, J. (2018) *Rättsdogmatisk metod* ur: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Källström, K. & Malmberg, J. (2019) *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala.
- Nyström, B. (2017) *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm.
- Sandgren, C. (2015) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, tredje upplagan., [utök. och rev.], Norstedts juridik, Stockholm,

Sigeman, T. & Sjödin, E. (2017) *Arbetsrätten: en översikt*, Sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm.

Viklund, L. och Wästfelt, M. (2021) *Arbetsrätt i praktiken en handbok*, 21 uppl., Studentlitteratur, Lund.

## Internetkällor

AFA Försäkring; ”*Det här gäller för arbetsskada när du jobbar hemifrån*”  
<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/fragor-och-svar--arbetsskadeforsakring/jobba-hemifran/>

AFA försäkring; ”*ILO-förteckningen*”

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/fragor-och-svar--arbetsskadeforsakring/ilo-forteckningen/> - Hämtad 30 december 2021.

AFA Försäkring; ”*Trygghet vid arbetsskada – om lagstadgad och kollektivavtalad arbetsskadeförsäkring*”

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/om-lagstadgad-och-kollektivavtalad-arbetsskadeforsakring/> - Hämtad 2021-11-25

AFA försäkring; ”*så fungerar försäkringen vid arbetsskada*”

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/sa-fungerar-forsakringen-vid-arbetsskada/> - Hämtad 2021-11-25.

Arbetsmiljöverkets rapport 2012:7 Kunskapsöversikt; ”*Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*” - Hämtad 2021-11-25.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf> - Hämtad 2021-12-09.

Arbetsmiljöverket; ”*Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet*”  
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/> - Hämtad 2022-01-02.

Arbetsgivarverket; ”*Fysisk arbetsmiljö*” <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/fysisk-arbetsmiljo/> - Hämtad 2021-12-01.



Arbetsgivarverket; *"Psykosocial arbetsmiljö"*

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/psykosocial-arbetsmiljo/> - Hämtad 2021-12-01.

Arbetsgivarverket; *"Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete"*, 2003.

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/pagaende-anstallning/distansarbete/> - Hämtad 2021-11-29.

Dagens juridik; *Gäller försäkringarna på arbetsplatsen även i hemmet?*  
<https://www.dagensjuridik.se/kronikor/galler-forsakringarna-pa-arbetsplatsen-aven-i-hemmet/> - Hämtad 2022-01-01.

Demargne, T.; *När Corona blir ett psykosocialt arbetsmiljöproblem, Lag och avtal,*  
<https://www.lag-avtal.se/asikter/nar-corona-blir-ettpsykosocialt-arbetsmiljoproblem-6990577> - Hämtad 2021-11-10.

Folkhälsomyndigheten; *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet,*  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-ochpress/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/>  
Hämtad 2021-11-06.

Finansliv; *"Det gäller vid arbetsskador i hemmet"*  
<https://www.finansliv.se/artikel/det-galler-vid-arbetsskador-i-hemmet/> - Hämtad den 2021-12-13.

Arbetarskydd; *"Hemmakontoret en rättsligt oklar plats"*

<https://www.arbetarskydd.se/arbetsmiljo/hemmakontoret-en-rattsligt-oklar-plats-7009197> - Hämtad den 3 januari 2022

Statistikmyndigheten; *"Så många har jobbat hemifrån under pandemin"*  
<https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifran-under-pandemin/> - Hämtad 2021-12-13.

Svenskt Näringsliv; *"Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete"*

[https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmiljo/okad-psykisk-ohalsa-vid-hemarbete\\_1153167.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmiljo/okad-psykisk-ohalsa-vid-hemarbete_1153167.html)

## **Övrigt**

AFA Försäkring: *Trygghetsförsäkring vid arbetskada TFA*, Försäkringsvillkor; 2021-01-01.

# Rättsfallsförteckning

## Sverige

### Nytt juridiskt arkiv

NJA 1949 s. 768

NJA 2006 s. 53

### Arbetsdomstolen

AD 1994:130

AD 2001:1

### Högsta förvaltningsdomstolen

RÅ 1996 ref. 76

HFD 2018:73

HFD 2020:4

### Övriga avgöranden

FÖD 133/81

FÖD 1988:16

FÖD 1995:21