



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Den moderna arbetsformen

-En rättsutredning av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete

Anne Ibendorf och Moa Wennerholm

Kandidatuppsats i HARH16

Arbetsrätt

HT 2022

Handledare:

Ann-Christine Hartzén

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Begreppsdefinitioner	6
1.3 Syfte och frågeställning	7
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Metod och material	8
1.6 Forskningsläge	10
1.7 Disposition	10
2. Rättslig reglering avseende arbetsmiljö	11
2.1 EU-rätt	11
2.1.1 Ramdirektivet 89/391/EEG	12
2.2 Arbetsmiljö i svensk reglering	12
2.2.1 Arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöansvar	14
2.2.2 Arbetsanpassningar	14
2.2.3 Skyddsombudets roll vid hemarbete	16
2.2.4 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	16
2.2.5 Att arbeta ensam	18
2.2.6 SOU Distansarbete 1998:115	19
3. Utmaningar i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	20
3.1 Ett gränslöst arbetsliv	20
3.1.1 Personlig integritet	21
3.1.2 Arbetstid	24
4. Analys	25
4.1 Ansvar för arbetsmiljön vid hemarbete	25
4.2 Utmaningar i arbetsmiljöarbetet	27
4.3 Hemarbetets framtid vad gäller arbetsmiljölagstiftning	29
5. Sammanfattning och avslutande reflektioner	31
Abstract	33
Källförteckning	34

Förkortningar

AML	Arbetsmiljölagen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
ATL	Arbetstidslagen
EU	Europeiska Unionen
FEU	Fördraget om Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt
Prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
RF	Regeringsformen

Sammanfattning

Syftet med uppsatsen är att undersöka arbetsgivarens arbetsmiljöansvar när arbetet förflyttas till arbetstagarernas hem. Uppsatsen kommer även att behandla huruvida det är nödvändigt att göra lagändringar för att möta denna mer flexibla arbetsform. Den rättsdogmatiska metoden kommer att användas för att redogöra för lagstiftning, förarbeten, föreskrifter och doktrin på området. Arbetsmiljölagen är en ramlag, därav är det av vikt att analysera ändamålet med lagen för att ge en förståelse för gällande rätt. För att få en heltäckande analys av gällande rätt kommer en rättsanalytisk metod att användas för att studera hur olika områden kan spela roll i bedömningen av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Utredningen av gällande rätt visar på att arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöansvar kvarstår oavsett om arbetet utförts på den ordinarie arbetsplatsen eller i arbetstagarernas hem. Däremot behöver olika omständigheter beaktas för att avgöra hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig. Exempel på sådana omständigheter är omfattning av hemarbete samt arbetsgivarens tekniska och ekonomiska möjligheter. Lagen ger inget entydigt svar utan låter lagen vara anpassningsbar för varje arbetsgivare. Nödvändigtvis finns det inget behov av en striktare lagstiftning på området då det skulle kunna göra lagen stelare och svårare att anpassa till de föränderliga arbetsformerna. Därav kommer föreskrifterna från Arbetsmiljöverket ge en tyngd i bedömningen av arbetsmiljöansvaret.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Historiskt sett kom den första lagstiftningen avseende arbetsmiljön under 1800-talet till följd av förekomsten av olyckor på arbetsplatsen. I ett uttalande till lagen framgick att arbetsgivaren hade en skyldighet att arbetet kunde utföras säkert, och utan risk för skada. Den moderna arbetsmiljölagstiftningen som är gällande rätt idag, har sitt ursprung i lagstiftningen från 1890¹. Den nuvarande lagstiftningen om arbetsmiljön innehåller de grundläggande bestämmelserna som anger hur arbetsmiljön ska utformas och vem som har ansvar för att lagens krav uppfylls. Utöver Arbetsmiljölagen (1977:1160) finns arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som är ett omfattande regelverk som utgör ett komplement och utveckling av bestämmelserna i AML².

Den svenska arbetsmiljölagstiftningen tillkom i slutet på 1970-talet³. I takt med den nya information- och kommunikationstekniken har arbetslivet förändrats och förekomsten av mobiltelefon, persondator och internetuppkoppling, har inneburit att hemarbete blivit alltmer vanligt⁴. I början av 2000-talet arbetade enbart 4-5 procent av arbetstagarna hemifrån. Merparten av arbetstagarna gjorde detta en till fyra gånger i veckan⁵. Till följd av Coronapandemin skiftade trenden och fler arbetstagare började utföra arbetet hemifrån istället för huvudarbetsplatsen⁶. Uppskattningsvis uppgick denna andelen då till cirka 30-40 procent av arbetstagarna under denna period⁷. I maj 2022 var det mellan 40-50 procent som arbetade hemifrån i någon omfattning⁸. Det nya arbetslivet är på väg mot en större flexibilitet avseende

¹ Hyden, Håkan. Arbetsmiljölagstiftningen. I *Arbete och teknik på människans villkor*, Fjärde upplagan, Bohgard, Mats (red.), 675-711. Stockholm: Prevent, 2019 s. 679 f.

² Åhnberg, Lars, *Arbetsmiljö 2022: aktuella författningar 1 januari 2022*, Tjugonionde upplagan, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2022, s. 5.

³ Frick, Georg, *Arbetsmiljö: handbok för chefer och skyddsombud : specialutgåva med anledning av corona*, Första upplagan, Frick Publishing, Lidingö, 2020 s.164.

⁴ Allvin, Michael, *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, Första upplagan., Liber, Malmö, 2006 s.20.

⁵ Torbjörn Lundqvist, "Visioner om IKT i arbetslivet – från distansarbete till arbete när som helst och var som helst?", *Institutet för Framtidsstudier*, hämtad 4 december, 2022, <https://www.iffs.se/media/1410/20110112162049filFuX6Rfn2C9eC78yrR6Zl1.pdf> s. 17.

⁶ Statistiska centralbyrån, "Hemarbete under coronapandemin", *Statistiska centralbyrån*, Hämtad 4 december, 2022, https://www.scb.se/contentassets/bb224a1c3cc9472eb1a12f731fbfc2c7/am0401_2022a01_br_am110sm2201.pdf s.6.

⁷ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin", *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*, hämtad 10 November, 2022 <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/04/Kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-Corona-pandemin.pdf> s. 5.

⁸ Statistiska centralbyrån, "Hemarbete under coronapandemin", s. 10.

arbetsplatsen och arbetstid, vilket ger upphov till arbetsmiljöutmaningar för både arbetsgivare och arbetstagare⁹.

1.2 Begreppsdefinitioner

Denna uppsats har som syfte att undersöka arbetsgivarens arbetsmiljöansvar när en arbetstagare arbetar hemifrån, vilket innebär att det är avgörande att reda ut definitionerna för arbetsgivare, arbetstagare och hemarbete.

Inom arbetsrättens område används det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Det finns ingen definition av begreppet arbetstagare i lagstiftningen, men en arbetstagare anses alltid vara en fysisk person¹⁰. När en arbetstagare utför ett arbete för en arbetsgivares räkning samt att en reglering av detta har skett i avtal, ska definitionen av arbetstagare anses uppfyllt. En arbetsgivare kan vara både en juridisk som en fysisk person¹¹. Arbetsgivare anses vara den som en arbetstagare har ingått ett anställningsavtal med och som bereder arbete hos sig¹². Det är arbetsgivaren som anses bära ansvaret för verksamheten. Utförs arbetet under arbetsgivarens ledning, är arbetstagaren integrerad i arbetsgivarens verksamhet, genom att arbeta i dennes lokaler och med tillhandahållen utrustning samt att arbetet utförs personligen och ersättning sker i form av lön ska det anses att ett anställningsförhållande föreligger¹³. Ramdirektivet har preciserat samma definitioner på arbetsgivare och arbetstagare¹⁴.

Definitionen av att arbeta hemifrån är mer komplex och det finns ingen entydig definition på begreppet. I SOU 1998:115 "Distansutredning" definieras distansarbete som "*arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats*".¹⁵ Det finns en svårighet att tydligt skilja på distansarbete från arbete hemifrån. Utredningen slog fast att distansarbete nästan alltid innebär samma sak som att arbeta hemifrån¹⁶. Därmed kommer uppsatsen stödja sig på begreppsdefinitionen som

⁹ Regeringskansliet, "Psykosocial arbetsmiljö", *Regeringskansliet*, senast uppdaterad 28 februari, 2019, hämtad 2 december, 2022,

<https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/arbetsmiljostrategin/psykosocial-arbetsmiljo/>.

¹⁰ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020, s. 82.

¹¹ Glavå & Hansson (2020), s. 87.

¹² AD 2018 nr 29.

¹³ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, Åttonde upplagan, Norstedts Juridik, Malmö, 2022 s.34

¹⁴ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, artikel 3a & 3b.

¹⁵ SOU 1998:115 *Distansarbete*: Betänkande av distansarbetsutredningen. Arbetsmarknadsdepartementet s. 36.

¹⁶ SOU 1998:115 s. 52.

distansutredningen tillhandahåller för att behandla arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vad gäller arbetet som en arbetstagare, med arbetsgivarens tillåtelse, utför hemifrån.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att studera detta arbetsmiljöansvar samt vilka utmaningar det kan finnas för fullföljandet av ansvaret. Det kommer även att studeras om det finns ett behov av ytterligare lagstiftning på området. Genom att studera gällande rätt, *lex lata*, tillsammans med internationell rätt såsom EU-rätten kommer följande frågor att besvaras i denna uppsats:

- *Vilket arbetsmiljöansvar har en arbetsgivare vid arbete hemifrån?*
- *Vilka rättsliga problem finns det i fullföljandet av ansvaret?*
- *Finns det behov att ändra den nuvarande lagstiftningen avseende arbetsmiljöansvaret vid hemarbete?*

1.4 Avgränsningar

I syfte att kunna besvara uppsatsen ställda frågor, behöver beaktning tas till gällande rätt. Arbetsmiljöverket har utarbetat föreskrifter som berör arbetsmiljön. Vilka föreskrifter som kommer att användas i denna uppsats är avgränsad till föreskrifter som berör tjänstemäns arbetsmiljö vid hemarbete.

Hänsyn kommer endast tas till arbetstagare som faller under den tidigare redogörelsen av begreppet arbetstagare i avsnitt 1.2. Enbart arbetstagare som har en befattning inom Sveriges gränser kommer att tas i beaktning då avvägningen har gjorts att arbetstagare utanför Sveriges gränser kan komma att omfattas av andra lagregleringar.

Syftet med uppsatsen är att förtydliga arbetsgivarens arbetsmiljöansvar när en arbetstagare väljer att arbeta hemifrån. Därav kommer inte ämnen såsom rehabiliteringsansvar eller straffpåföljder att tas i beaktning då detta faller utanför det valda ämnet.

Det finns inga klara avgöranden i Arbetsdomstolen vad gäller det valda ämnet. Därav kommer enbart ett fåtal rättsfall att beröras i syfte att förtydliga delar av ansvaret. En del rättsfall från EU-domstolen kommer även att tas i beaktning då dessa är av vikt för bedömningen av hur den EU-rättsliga regleringen skall tolkas.

När en heltäckande analys av arbetsmiljön på distans ska göras bör flera faktorer såsom organisationsstruktur, ledarskap samt andra psykologiska faktorer inkluderas. Detta för att arbetsmiljön består av många olika påverkningsfaktorer. I denna uppsats har avgränsningen dock gjorts vid att endast omfatta faktorer som berörs av det arbetsrättsliga området.

1.5 Metod och material

Uppsatsens rättsliga utredning bygger i huvudsak på den rättsdogmatiska metoden. Metoden har sin förankring i att beskriva den gällande rätten, *lex lata*, med hjälp utav de traditionella rättskällorna i det svenska rättssystemet med vissa förbehåll från EU-rätten. När det talas om de traditionella rättskällorna innefattas lagstiftning, rättspraxis, förarbeten samt erkänd doktrin. Utredningen baseras i första hand på Arbetsmiljölagen (1977:1160). AML är en ramlag och ska inte enbart tolkas enligt den direkta ordalydelsen¹⁷. Därav behöver en tolkningsmetodik användas, vilket lämpligen kan inbegripa den teleologiska tolkningen. Den teleologiska tolkningen av lagen kan vara till hjälp för att avgöra vad lagen har som syfte att uppnå. Utifrån detta har Arbetsmiljöverket kunnat utfärda föreskrifter om en god arbetsmiljö¹⁸. Enligt den subjektiva teleologiska tolkningen ska tolkningen ske efter det ändamål och syfte som lagstiftaren hade vid införandet av lagen. Syfte med arbetsmiljölagen är att alla arbetstagare är tillförsäkrade en god arbetsmiljö där det inte ska finnas en risk att råka ut för ohälsa eller olycksfall. Utifrån den objektiva teleologiska tolkningen ska en författning tolkas utifrån dess syfte och vilka konsekvenser de kan medföra¹⁹. Lagstiftningen ger inget entydigt svar på arbetsgivarens direkta arbetsmiljöansvar när en arbetstagare arbetar hemifrån. Då uppsatsen endast kommer ta tjänstemän som arbetar hemifrån i beaktning, har relevanta föreskrifter valts ut²⁰. Föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet klargör arbetsgivarens fortsatta ansvar trots att arbetet sker från annan plats²¹ och kommer därav ges en egen vidare redogörelse.

¹⁷ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018 s. 21 f.

¹⁸ AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

¹⁹ Bernitz, Ulf, *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Femtonde upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2020 s. 113.

²⁰ AFS 1982:3 Ensamarbete; AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete; AFS 2012:2 Belastningsergonomi; AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö; AFS 2020:5 Arbetsanpassning.

²¹ Kommentar till AFS 2001:1, 2§.

Förarbeten samt utredningar kring det valda rättsområdet kommer att inkluderas i syfte att förstå motivet bakom en stiftad lag. Förarbeten kan ge vägledning i hur en lag bör tolkas. AML ger ingen utförlig beskrivning av hur olika regler ska tillämpas, vilket innebär att det är nödvändigt att använda förarbetena för att förstå hur lagen ska tolkas²². Distansutredningen har inkluderats för att undersöka varför lagstiftaren har valt att inte införa tydligare regler, samt för att diskutera behovet av en ny lagstiftning.

Urvalet av doktrin baseras på sakkunniga personer inom området, för möjligheten att ge en mer omfattande syn på hur lagen tillämpas. Doktrin behöver vara tillförlitlig samt behandla många och breda frågeställningar. För att doktrin ska anses vara av betydelse ska lösningar på ett juridisk problem presenteras samt en saklig argumentation föras²³. "EU och arbetsrätten" av Birgitta Nyström är en viktig del i att förstå hur EU-rätten hänger samman med svensk rätt. I uppsatsen får detta en viktig betydelse för att förstå Ramdirektivets inflytande i den svenska arbetsmiljölagstiftningen. Även avhandlingen kring integritetsfrågor i arbetslivet, skriven av Annamaria Westregård har inkluderats då lagstiftningen på området är begränsat. Intressentmodellen som redogörs för i avhandlingen, har betydelse för att förstå samt göra en analys av arbetsgivarens heltäckande ansvar, när arbetet sker hemifrån.

Vid en tolkning av direktiven från EU kommer den EU-rättsliga metoden att tillämpas. Det har slagits fast att EU-rätten går före nationell rätt²⁴. Direktiv från EU är bindande i form av de resultat som ska uppnås. Det innebär att ett direktiv har en minimistandard men att det är upp till varje medlemsstat hur det ska regleras i den nationella lagstiftningen²⁵. Domstolen har även slagit fast att de grundläggande rättigheterna som ankommer varje medborgare inom Europeiska Unionen ska vara bindande för alla medlemsstater²⁶. Europakonventionen som kommer nämnas i uppsatsen och som ska garantera de mänskliga rättigheterna, gäller som lag i Sverige²⁷. I 2 kap 23§ Regeringsformen har meddelats att lagstiftning som står i strid med Sveriges åtaganden till konventionen inte får införas. Det innebär att konventionen om de mänskliga rättigheterna, och artikel 8 som berörs i denna uppsats inte får inskränkas genom den svenska rätten²⁸. Direktiven från EU är bindande för medlemsstaterna och ska

²² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, tolfte upplagan. Iusté, Uppsala, 2020, s. 149 f.

²³ Lehrberg (2020), s. 205.

²⁴ Nääv & Zamboni (2018), s 111.; Mål 26/62 Van Gend en Loos.

²⁵ Lehrberg (2020), s. 115.

²⁶ Nääv & Zamboni (2018), s 117.; Mål 5/88 Wachauf.

²⁷ Sverige riksdag EU-information, "EU:s stadga om rättigheter", Sverige riksdag EU-information, hämtad 8 december 2022, <https://eu.riksdagen.se/vad-gor-eu/en-eu-lag-blir-till/eus-lagar-och-regler/#EUs-stadga-om-r%C3%A4ttigheter>.

²⁸ SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*: Betänkande av utredningen om integritetsskydd i arbetslivet s. 59.

implementera och följas av medlemsstaterna²⁹. Till följd av detta är Ramdirektivet (89/391/EEG) och Arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) bindande rättsakter med ett minimieresultat³⁰. Sveriges medlemskap i EU förbinder Sverige att följa EU-rätten och därav är det av vikt att belysa både nationell som internationell rätt.

Rättsområdet är inte entydigt och därav kommer en rättsanalytisk metod att behöva tillämpas. Den rättsanalytiska metoden blir relevant att tillämpa när det inte finns något definierat svar på den rättsliga frågan. I analysen kommer beaktning att tas till aktuell lagstiftning, föreskrifter och doktrin för att kunna ge en nyanserad analys av ämnet. Arbetsmiljöansvaret är ett relativt outforskat ämne. Därav kommer det i slutet på uppsatsen ges en diskussion huruvida ett behov av ny lagstiftning föreligger³¹. Diskussionen har sin grund i att lagen är gammal och kan upplevas som föråldrad. En närmare undersökning behövs för att ta reda på vilka konsekvenser eventuella förändringar kan medföra³².

1.6 Forskningsläge

I över 50 år har det funnits en lagstiftning gällande arbetsmiljön i den svenska rätten. År 1998 identifierades ett behov av att undersöka arbete hemifrån och vilka konsekvenser som det kan ge för den enskilde arbetstagaren³³, vilket inte ledde till någon reglerad lagstiftning inriktat på distansarbete. Hemarbete har blivit ett allt mer vanligt förekommande fenomen på arbetsmarknaden. Arbetsmiljörätt-forskaren Johan Holm har behandlat arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Däremot är forskningen kring arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete outforskat. Av den anledningen är syftet med uppsatsen att ge perspektiv vad gäller det högaktuella ämnet om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete.

1.7 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel. Det andra kapitlet i uppsatsen inleds med rättsutredning av den rättsliga regleringen på internationell och nationell nivå. Fortsättningsvis kommer en mer ingående redogörelse avseende de begrepp som är kopplade till arbetsgivarens

²⁹ Nyström (2021), s. 34 f & 66.

³⁰ Nääv & Zamboni (2018), s. 124.

³¹ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*, Femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021 s. 54 f.

³² Lehrberg (2020), s. 279.

³³ SOU 1998:115 s. 33.

arbetsmiljöansvar. Kapitlet avslutas med beskrivning av den utredningen avseende distansarbete som gjordes på begäran av regeringen.

Uppsatsens tredje kapitel ämnar att behandla de utmaningar som finns för arbetsgivaren, gällande dennes ansvar för arbetsmiljön vid hemarbete. Syftet är att förstå den problematik som aktualiseras när arbetsplatsen flyttas från arbetsgivarens lokaler till arbetstagarens hem.

I det fjärde kapitlet analyseras det material som framkommit i kapitel två och tre. Analysen inriktar sig på att besvara uppsatsens frågeställningar, diskutera arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete och dra slutsatser utifrån den rättsliga utredningen. I uppsatsens femte och avslutande kapitel kommer en sammanfattande kommentar och avslutande reflektioner inför framtiden att belysas.

2. Rättslig reglering avseende arbetsmiljö

2.1 EU-rätt

EU-rätten bygger på en egen rättsordning, och de grundläggande rättskällorna grundas på en primär- och sekundärrätt. Primärrätten återfinns i Fördraget om europeiska unionen (FEU) och Fördraget om Europeiska unionen funktionssätt (FEUF). Båda fördragen är direkt tillämpliga i medlemsländer³⁴. En del av den sekundära rätten är direktiv. Direktiven från EU är bindande för medlemsländerna, vilket innebär att de ska implementeras till nationella bestämmelser, vanligtvis i lagstiftning eller föreskrifter³⁵. I artiklarna 151-161 FEUF regleras bland annat frågor om arbetsmiljön³⁶. EU-direktiven som behandlar arbetsmiljö tillämpar vanligtvis miniminivåer, vilket innebär att medlemsländerna inte får gå under bestämmelserna i direktivet men kan erbjuda ett bättre skydd³⁷. I Sverige har det införlivats genom arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter³⁸. Arbetsmiljö är ett begrepp som sällan används i EU-direktiven utan istället används främst hälsa och säkerhet som begrepp. Arbetsmiljö på EU-nivå och de direktiv som är accepterade avser främst den fysiska

³⁴ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021, s. 33 ff & 41.

³⁵ Nyström (2021), s. 34 f & 66.

³⁶ Nyström (2021), s. 37.

³⁷ Nyström (2021), s. 34

³⁸ Nyström (2021), s. 403f.

arbetsmiljön medan inom den svenska rätten inkluderar arbetsmiljön både fysiska och psykiska samt sociala arbetsmiljöfaktorer³⁹.

2.1.1 Ramdirektivet 89/391/EEG

Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG), även kallat Ramdirektivet (89/391/EEG) är avsedd att reglera säkerhet och hälsa i arbetet genom fastställande av gemensamma principer avseende åtgärder som ska förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa⁴⁰. Direktivet har sitt stöd i artikel 153 FEUF⁴¹. Ramdirektivet (89/391/EEG) klargör skyldigheterna för arbetsgivaren att systematiskt och förebyggande arbeta med arbetsmiljön⁴². Direktivet gäller på såväl privata som offentliga verksamheter. Undantag görs för verksamheter med särskilda förhållanden. Exempel på sådan verksamheter är Polismyndigheten och Försvarsmakten⁴³. Skyldigheten som åligger arbetsgivaren är bland annat att bedöma, åtgärda och utvärdera risker i arbetsmiljön samt att anpassa arbetet till den enskilde vad gäller arbetsplatsens utformning och val av utrustning⁴⁴. Det åligger arbetstagaren att i samråd med arbetsgivaren medverka i arbetsmiljöarbetet⁴⁵. I ansvaret ska beaktning tas till den tekniska utveckling vid utarbetandet av arbetsmiljöpolicy⁴⁶. I ett tidigare avgörande framgår att arbetsgivaren inte har ett strikt ansvar, utan att det istället ska ses som en allmän skyldighet att säkerställa att arbetsmiljön är tillfredsställande⁴⁷.

2.2 Arbetsmiljö i svensk reglering

Den svenska arbetsmiljöregleringen har fått sitt inflytande från EU-rätten⁴⁸, vilket innebär att den behöver vara anpassad till EU:s rättsakter⁴⁹. AML tillsammans med arbetsmiljöförordningen och föreskrifter från Arbetsmiljöverket har säkerställt att målen i EU:s Ramdirektiv uppfylls⁵⁰. Arbetsmiljölagen (1977:1160) har som syfte att säkerställa en

³⁹ Nyström (2021), s. 379.

⁴⁰ D'Oliwa, Louise, *Arbetsmiljö i praktiken: handbok för chefer*, Första upplagan, Liber, Stockholm, 2018 s. 21

⁴¹ Nyström (2021), s. 386.

⁴² Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, Femtonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019 s. 74.

⁴³ Direktiv 89/391/EEG artikel 2.1 & 2.2.

⁴⁴ Direktiv 89/391/EEG artikel 6.2.a.b.d.

⁴⁵ Direktiv 89/391/EEG artikel 11

⁴⁶ Direktiv 89/391/EEG artikel 6.2.e.g.

⁴⁷ Mål C-127/05 Kommissionen mot Förenade kungariket och Nordirland.

⁴⁸ Nyström (2021), s. 403.

⁴⁹ Sigeman & Sjödin (2021), s. 49.

⁵⁰ Nyström (2021), s. 404.

god och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare⁵¹. Lagen utgör allmänna riktlinjer och kräver en komplettering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) för att täcka större delen av arbetstagarnas arbetsmiljö. I arbetsmiljöförordningen bemyndigas Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter gällande lagrum i AML⁵². Föreskrifter från Arbetsmiljöverket är bindande för arbetsgivaren i syfte att säkerställa alla arbetstagare en god arbetsmiljö⁵³.

Lagens ändamål framgår i 1 kap 1 § AML, där varje arbetsplats ska ha en god arbetsmiljö samt att arbetsmiljöarbetet ska förebygga ohälsa och olycksfall eller andra negativa sociala påverkningsfaktorer. Lagen är tillämplig i varje verksamhet där en eller flera arbetstagare utför arbete för en arbetsgivare⁵⁴. Lagen specificerar inte innebörden av en god arbetsmiljö utan lämnar det åt arbetsgivarna att bedöma varje enskild verksamhet⁵⁵.

Nuvarande krav på arbetsgivaren att vidta alla åtgärder ersatte det tidigare kravet att enbart skäliga åtgärderna kunde utkrävas av en arbetsgivare. Skälighetsprövningarna blev för omfattande och stor vikt lades vid arbetsgivarens ekonomiska lönsamhet. Detta riskerade att försämra arbetsmiljön för många arbetstagare. Arbetsgivarens ansvar blev därmed mer omfattande än tidigare. Ur förarbetena kan det konstateras att åtgärderna som arbetsgivaren behöver vidta trots detta behöver stå i rimlig proportion till vad de kan åstadkomma och bör därmed inte tolkas som att arbetsgivaren har ett strikt ansvar⁵⁶. Det kan innebära att flera olika omständigheter kan behöva vägas samman i en helhetsbedömning. För mer detaljerade formuleringar av vad som gäller under olika omständigheter kan Arbetsmiljöverkets föreskrifter vara behjälpliga. Om ett område inte täcks av föreskrifter behöver lagen tolkas utifrån dess syfte, dvs att arbetsmiljöarbetet ska förebygga ohälsa och olyckor, för att få en praktisk tillämpning⁵⁷.

Huruvida en arbetstagare får lov att arbeta hemifrån ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Hänsyn kan behöva tas till olika verksamhetsskäl. Ett sådant skäl benämns exempelvis i budgetpropositionen från 2022, där Regeringen har slagit fast att tillgången till

⁵¹Ericson (2019), s. 19.

⁵²SFS 1977:1166 Arbetsmiljöförordningen 18 §

⁵³ Ericson (2019) s.38.

⁵⁴ SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen (AML), 1 kap 2 §.

⁵⁵ Ericson (2019), s. 20; Prop. 1976/77:149 *Om arbetsmiljölagen*, s. 223.

⁵⁶ Prop. 1976/77:149, s. 252 f; Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure, Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, 2013, Stockholm, 2013, s. 174 f.

⁵⁷Andersson (2013) s. 75.

medborgarkontakter ska stå över rätten att arbeta hemifrån⁵⁸. Men det kan även finnas andra anledningar som arbetsgivaren kan värdera högre än rätten till hemarbete.

2.2.1 Arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöansvar

De krav som ställs på arbetsgivaren innebär att faktorer som kan leda till ohälsa eller olyckor ska ändras så att risken för dessa försvinner⁵⁹. Detta inkluderar påverkningsfaktorer såsom fysiska, psykiska och sociala belastningar⁶⁰. I föreskriften om det systematiska arbetsmiljöansvaret preciseras hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att möta kraven gällande arbetsmiljöarbetet när det sker förändringar i verksamheten. Det systematiska arbetsmiljöarbetet som åligger arbetsgivaren inkluderar hela verksamheten, även om arbetet bedrivs helt eller delvis hemifrån⁶¹. När arbetet flyttar från huvudarbetsplatsen till arbetstagarens hem, kan det ses som en förändring som kräver noggranna utredningar vad gäller arbetsmiljön med hänsyn till olika faktorer och sätter nya krav på arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten kontinuerligt⁶². Detta kan göras med hjälp av arbetsmiljörutiner som tydliggör när och vem som ska medverka i arbetsmiljöarbetet⁶³. Noggranna arbetsmiljörutiner är av särskild vikt då arbetsgivaren har en begränsad insyn i arbetstagarens hem⁶⁴. Om arbetsgivaren anser att arbetsmiljön brister kan denne hänvisa arbetstagaren att återvända till huvudarbetsplatsen i syfte att fullfölja sitt ansvar⁶⁵.

2.2.2 Arbetsanpassningar

Arbetet kan påverka människor på olika sätt. I arbetsmiljölagen har det slagits fast att arbetsförhållanden och arbetsmiljön ska anpassas till människors olika förutsättningar vad gäller både fysiska och psykiska faktorer⁶⁶, vilket även gäller vid hemarbete⁶⁷. En viktig del i arbetsanpassningen är att minska belastningen för en arbetstagare⁶⁸. Enligt en undersökning

⁵⁸ Prop 2021/22:1 Budgetproposition för 2022- Uppgiftsområden 2 Samhällsekonomi och finansförvaltning, s. 55.

⁵⁹ 3 kap 2 § AML.

⁶⁰ AFS 2001:1, 3 §.

⁶¹ Kommentar till AFS 2001:1, 2 §.

⁶² AFS 2001:1, 2 §.

⁶³ Kommentar till AFS 2001:1, 5 §.

⁶⁴ Arbetsmiljöverket, "Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån", *Arbetsmiljöverket*, hämtad 8 November 2022 <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>.

⁶⁵ SOU 1998:115 s. 113.

⁶⁶ 2 kap 1 § 2 st AML; Prop 1976/77:149, s. 190.

⁶⁷ Kommentar till AFS 2001:1, 2 §; AFS 2020:5, 3 §

⁶⁸ AFS 2020:5, 3 §.

som har gjorts av TCO har 27 procent av de svarande uppgett att de har fått besvär i rygg, nacke och axlar sedan de började arbeta hemifrån⁶⁹. Arbetsgivaren har en skyldighet att kontinuerligt ta reda på om en arbetstagare behöver arbetsanpassning⁷⁰ och ska vid behov vidta åtgärder⁷¹. En arbetsanpassning avser individuellt vidtagna åtgärder för att förbättra eller undvika ohälsa för arbetstagaren. Det kan handla om fysiska, organisatoriska och sociala aspekter i arbetsmiljön⁷². Gränsen för åtgärder ska anses vara i proportion till vad de kan uppnå genom genomförandet⁷³. Hänsyn ska även tas till tekniska och ekonomiska faktorer samt om åtgärderna kan anses förbättra arbetstagarens situation permanent⁷⁴. Anpassningar kan ske genom olika tekniska hjälpmedel och genom utarbetade arbetsmetoder och välplanerade arbetsredskap⁷⁵. Vid hemarbete är det dock viktigt att beakta att trots att en arbetstagare har möjligheten att få ersättning av arbetsgivaren vad gäller kostnader för diverse hjälpmedel hemma, såsom höj- och sänkbara skrivbord, kan platsen hemma vara ett bekymmer som kan leda till att de hjälpmedel som är tänkt att hjälpa arbetstagaren, inte får plats⁷⁶. Om arbetsgivaren gör bedömningen att arbetstagaren behöver en arbetsanpassning men av skäl relaterade till hemmet eller andra anledningar inte har möjlighet att ha hjälpmedlet kan arbetsgivaren utöva sitt ansvar genom att hänvisa arbetstagaren att arbeta på ordinarie arbetsplats⁷⁷. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare blir avgörande när en arbetstagare arbetar hemifrån. Genom utarbetade arbetsmiljörutiner kan arbetstagaren rapportera brister i arbetsmiljön⁷⁸ och arbetsgivaren kan i samråd med arbetstagaren vidta lämpliga åtgärder⁷⁹.

⁶⁹ TCO, "Många som jobbar hemma trivs bra – men saknar kollegorna", TCO, hämtad 28 November 2022, <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsmiljo/manga-som-jobbar-hemma-trivs-bra-men-saknar-kollegorna>

⁷⁰ AFS 2020:5, 4 §.

⁷¹ AFS 2020:5, 1 §,

⁷² AFS 2020:5, 3§.

⁷³ Prop. 1976/77:149, s. 253.

⁷⁴ Holm, Johan, *Ett hållbart arbetsliv: arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Diss. Umeå : Umeå universitet, 2021,Umeå, 2021, s. 157; AD 1982 nr 99.

⁷⁵ Prop. 1976/77:149, s. 224.

⁷⁶ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin. s. 20 ff.

⁷⁷ SOU 1998:115 s.114.

⁷⁸ Kommentarer till AFS 2020:5, 5 §.

⁷⁹ AFS 2020:5, 6 & 7 §.

2.2.3 Skyddsombudets roll vid hemarbete

I AML har det fastslagits att en arbetsplats där det finns minst fem arbetstagare skall ett skyddsombud utses⁸⁰. Arbetsgivarens skyldighet att samverka med skyddsombuden har en fastare reglering i lagen än samverkan med arbetstagarna⁸¹.

Skyddsombuden har ansvar för att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande genom att övervaka arbetsprocesser och delta i upprättandet av handlingsplaner som står i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare ska skyddsombuden företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor i den dagliga verksamheten. Arbetsdomstolen har i ett tidigare avgörande slagit fast att förutom den fysiska arbetsmiljön, ska även den psykosociala arbetsmiljön tillhöra skyddsombudets ansvarsområde⁸². Skyddsombudens arbetsmiljöuppgifter utgår ifrån den traditionella arbetsplatsen men i takt med att arbetsplatser blir mer flexibla och fler arbetar hemifrån kan det skapa vissa förändringar i arbetet som utförs av skyddsombuden. Tydligare rutiner och starkare krav på samverkan är nödvändiga för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera även vid hemarbete⁸³. Dessa behöver nu förhålla sig till omständigheterna där förändringarna i verksamheten kräver noggranna utredningar men som får en annan angreppsvinkel när arbetet sker hemifrån. I samband med utförandet av skyddsronder kan skyddsombudet upptäcka brister i främst den fysiska, men även den psykosociala arbetsmiljön⁸⁴. Arbetet hemifrån ger skyddsombuden en begränsad tillgång till den delen av arbetsmiljön, och en svårighet att utföra skyddsronder. Det ställer högre krav på skyddsombuden, arbetsgivaren och arbetstagaren att samverka kring dessa frågor och att tillsammans utarbeta arbetsmiljöpolicy som tydliggör riktlinjer för hur eventuella brister ska rapporteras vidare⁸⁵. När arbetsplatsen flyttar till arbetstagarens hem, kan det uppstå vissa oklarheter i skyddsombudens skyddsområde. Dessa behöver istället förtydligas mellan arbetsgivare, skyddsombudet och arbetstagare⁸⁶.

2.2.4 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

År 1973 gjordes en reform på arbetsskyddslagstiftningen där utgångspunkten skulle bli att arbetsgivare och arbetstagare skulle samverka genom att bära ett ömsesidigt ansvar för att

⁸⁰ 6 kap 2 § AML.

⁸¹ Holm (2021), s. 104.

⁸² Andersson (2013), s. 202 f; se även AD 2002 nr 9.

⁸³ Von Ehrenheim, Lars, "Svåra arbetsmiljöavvägningar vid hemarbete", hämtad 16 november 2022, <https://www.nj.se/nyheter/svara-arbetsmiljoavvagningar-vid-hemarbete>; AFS 2001:1 4 §.

⁸⁴ Arbetsmiljöverordningen, 7 §.

⁸⁵ Von Ehrenheim, Lars, "Svåra arbetsmiljöavvägningar vid hemarbete"; AFS 2001:1 4 §.

⁸⁶ Frick (2020), s. 150.

verka för en god arbetsmiljö⁸⁷. Anledningen till förändringarna är att, utan arbetstagarnas delaktighet är inga förändringar möjliga. Alla arbetstagare på en arbetsplats ska därmed omfattas. I det sjätte kapitlet av AML framgår att samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ske på ett organiserat sätt för en god arbetsmiljö⁸⁸. Det gäller både när arbetet sker hemifrån eller på den huvudsakliga arbetsplatsen⁸⁹. Trots att arbetsgivaren bär ansvaret över de fysiska, psykiska och sociala aspekterna i arbetsmiljön⁹⁰ blir en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare avgörande då arbetet sker på annan plats. Arbetstagarens medverkansskyldighet blir större vid hemarbete⁹¹. Rapporteringen av brister i arbetsmiljön ligger nästan helt och hållet på arbetstagaren⁹². Samverkan behöver bygga på inflytande för arbetstagaren som kan få utrymme att rapportera eventuella risker, förslag på förbättringsåtgärder samt synpunkter på genomförda åtgärder⁹³. Arbetsgivaren behöver se till att det finns utrymme för en arbetstagare att påverka genomförandet av den egna arbetssituationen, genom individuella arbetsanpassningar för varje enskild arbetstagare⁹⁴. En förutsättning för att detta skall kunna ske är att arbetstagaren får tillräckliga kunskaper om hur ohälsa eller olycksrisker kan förebyggas och rapporteras om det skulle behövas⁹⁵.

I utförda intervjuer av Myndigheten för Arbetsmiljökunskap uppger chefer att kommunikationen med medarbetarna genom digitala kanaler är väsentligt för att kunna uppnå sitt arbetsmiljöansvar. I de fall där arbetsgivare och arbetstagare har en god relation fungerar digitala möten på ett tillfredsställande sätt. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare fungerar genom att arbetstagaren kan påtala de risker i arbetsmiljön som finns. En studie som genomfördes på Trafikverket där ungefär 4000 anställda var inkluderade, bekräftade att ett relationsinriktat ledarskap hade stor betydelse för att de anställda skulle känna att deras chefer brydde sig om dem och kunde se till att gemenskapen kunde behållas i gruppen samt att varningstecken på ohälsa tidigt kunde upptäckas⁹⁶. Den psykosociala arbetsmiljön kan bli lidande där tuffare samtal med feedback kan fungera sämre via de digitala kanalerna. Kortare

⁸⁷ Prop 1976/ 77:149 s. 133; 3 kap 1a § AML.

⁸⁸ 6 kap 1 § AML.

⁸⁹ Kommentarer till AFS 2001:1, 2 §.

⁹⁰ D'Oliwa (2018), s. 58.

⁹¹ Von Ehrenheim, Lars, "Svåra arbetsmiljöavvägningar vid hemarbete".

⁹² Studien "A Participatory Approach to Identify Key Areas for Sustainable Work Environment and Health in Employees with Flexible Work Arrangements" som beskrivits av Delaryd, Charlotte, "Aktiv och engagerad chef viktigt vid distansarbete", *Lag & Avtal*, senast uppdaterad 5 juni 2020, hämtad 8 November 2022

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/aktiv-och-engagerad-chef-viktigt-vid-distansarbete-6994885>.

⁹³ AFS 2001:1 4 §.

⁹⁴ AFS 2012:2 Allmänna råd om belastningsergonomi 8 §.

⁹⁵ AFS 2012:2, 9 §.

⁹⁶ Delaryd, "Aktiv och engagerad chef viktigt vid distansarbete".

möten via de digitala kanalerna såsom Teams ger arbetsgivaren en begränsad möjlighet att upptäcka psykisk ohälsa hos en arbetstagare⁹⁷.

Arbetsplatsen behöver utarbetade arbetsmiljöpolicyer för att säkerställa att en god arbetsmiljö kan uppnås. Arbetsmiljöpolicyer utvecklas genom bedömningar av risker, anpassningar samt även åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö⁹⁸. När en studie genomfördes på Trafikverket där ungefär 4000 anställda var inkluderade kunde det påvisas att genom att ha en strukturerat ledarskap där chefen hade koll på gällande regler kunde en bättre arbetsmiljöpolicy upprättas. Detta kunde ge en tydligare bild av hur målen för arbetet hemifrån kunde uppnås⁹⁹. Genom utarbetade systematiska arbetsmiljöpolicyer och handlingsplaner som beskriver riktlinjerna för arbetsmiljön kan det för arbetstagaren bli tydligare vad som förväntas av denna och hur den bör medverka för att skapa en god arbetsmiljö.

2.2.5 Att arbeta ensam

Att arbeta hemifrån utgör ensamarbete. Definitionen av fysisk isolering är att kontakt med andra människor inte kan ske utan användningen av tekniska hjälpmedel, vilket får anses vara ett uppfyllt rekvisit när en arbetstagare arbetar hemifrån¹⁰⁰. När ett arbete är fysiskt isolerande är det av stor betydelse att arbetsgivaren är medveten om de psykosociala riskerna som finns med detta. Det kan vara av vikt för arbetsgivaren att se till så att arbetstagarna med jämna mellanrum kommer tillbaka till arbetsplatsen för att bryta den fysiska isoleringen¹⁰¹. Lika viktigt som det är för en arbetstagare att få kontakt med sin arbetsgivare och att en löpande utvärdering av arbetsmiljön sker behöver även arbetsgivaren se till att det finns goda möjligheter för kollegorna att kunna kommunicera med varandra på ett bra sätt, då ensamarbete kan utgöra en stark psykisk påfrestning¹⁰². Bedömningen om arbetet hemifrån ska anses vara psykiskt påfrestande är individuellt för varje enskild arbetstagare och borde därav göras i samråd med skyddsombud¹⁰³. Ytterligare ansvar tillkommer arbetsgivaren genom Arbetsmiljöverket föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö där regleringen ligger på arbetsgivaren att motverka arbetsituationer som är starkt psykiskt påfrestande¹⁰⁴.

⁹⁷Myndigheten för arbetsmiljökunskap, "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin", s. 32.

⁹⁸AFS 2001:1 5 §.

⁹⁹Delaryd, "Aktiv och engagerad chef viktigt vid distansarbete".

¹⁰⁰AFS 1982:3, 1 §.

¹⁰¹Kommentar till AFS 1982:3, 5 §.

¹⁰²AFS 1982:3, 5 §.

¹⁰³Ericsson (2019), s. 72 f.

¹⁰⁴AFS 2015:4 11 §.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att beakta risker med ensamarbete¹⁰⁵ och vidta åtgärder så att arbetstagarens skyddas från ohälsa. I ansvaret ska det finnas en balans mellan de mål som kan uppnås och de medel som används¹⁰⁶. Det ställs krav på arbetsgivaren att se till så att de anställda har tillräckliga kunskaper för att hantera dessa situationer men även att större hänsyn tas till arbetsanpassningar görs genom att möjligheten till kontakt med kollegor möjliggörs¹⁰⁷. Om ensamarbete anses utgöra en stor risk för arbetstagarens hälsa tillkommer det rätt för skyddsombuden att avbryta arbetet i syfte att motverka detta¹⁰⁸. Allvarliga risker begränsas inte enbart till livshotande skador utan går även att tillämpa på kroppsliga skador som kan åsamkas arbetstagaren¹⁰⁹. Därav borde ovanstående lagreglering även att kunna tillämpas på de fall där en allvarlig risk för psykisk ohälsa föreligger. Stöd för detta finns även i förarbetena till AML, det vill säga att skyddsombuden inte kan ingripa på samma sätt då arbetsplatsen är förlagd till arbetstagarens hem. Skyddsombudets rätt att stoppa arbetet bör hänga samman med den risk som ensamarbete utgör¹¹⁰. Stoppningsrätten är tänkt att användas i samband med 3 kap 2 § 2 st AML¹¹¹. Detta ska dock tillämpas restriktivt, där ensamarbete i sig inte ska anses utgöra en risk, utan riskerna med ensamarbete först behöver bedömas. Genom en kontinuerlig kommunikation och samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud kan frågor som berör ensamarbete lösas.

2.2.6 SOU Distansarbete 1998:115

Arbetsmarknadsdepartementet fick den 5 juni 1997 ett uppdrag av regeringen att tillsätta en särskild utredare för att se över regleringen av distansarbete. Till följd av den tekniska utvecklingen har en ökning av distansarbete skett. Fördelarna beskrivs som frihet för individen men också ökad produktivitet för arbetsgivaren. Nackdelarna består av den sociala isoleringen men även att det kan finnas luckor i lagstiftningen som kan leda till försämrade arbetsvillkor för arbetstagarna som arbetar under dessa former¹¹². Många arbetstagare ser det sociala stödet och de nära samarbete med kollegorna som en faktor till att inte vilja arbeta hemifrån¹¹³.

¹⁰⁵ 3 kap 2 § 2 st AML samt AFS 1982: 3.

¹⁰⁶ Holm (2021) s.114 f.

¹⁰⁷ AFS 1982:3, 2 §.

¹⁰⁸ 6 kap 7§ 2 st AML

¹⁰⁹ Se Blyme, Hans, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. 7§, Karnov (JUNO) (besökt 4 december 2022).

¹¹⁰ Prop 1976/77: 149, s. 338 f.

¹¹¹ Se Blyme, 6 kap. 7§.

¹¹² SOU 1998:115, s. 15.

¹¹³ SOU 1998:115, s. 71.

Oavsett var arbetstagaren har sin arbetsplats har arbetsgivaren ett ansvar för arbetsmiljön och ska fortlöpande göra interna kontroller på detta. Däremot kan det finnas skillnader i krav när en helhetsbedömning av omständigheterna görs. Exempel på detta som kan komma att påverka är varaktigheten och omfattning av de arbeten som ska utföras hemifrån¹¹⁴. När dessa omständigheter vägs samman i en helhetsbedömning, behöver de stå i proportion till vad åtgärderna kan åstadkomma¹¹⁵. När distansarbete utförs av en arbetstagare behöver arbetsgivaren beakta risken för ohälsa, såväl fysisk såsom psykisk eftersom att arbetstagaren arbetar på egen hand. Genom att arbetsgivaren tillhandahåller möbler och datorutrustning anpassade utifrån ett ergonomiskt perspektiv säkerställer arbetsgivaren att denna fullföljer sitt arbetsmiljöansvar när arbetstagaren arbetar hemifrån. Begränsningen ligger i att arbetsgivaren inte har tillgång till arbetstagarens hem och inte kan utföra de efterfrågade kontrollerna på korrekt sätt. Om arbetsgivaren misstänker att en hemarbetsplats är olämplig med hänsyn till sitt arbetsmiljöansvar kan denna anvisa arbetstagaren tillbaka till ordinarie arbetsplats. Trots att arbetsgivarens möjligheter till kontroller minskar och tvingar arbetsgivaren och arbetstagaren att samverka på ett nytt sätt anser utredningen att det inte finns ett behov av att lagstifta om ändringar i AML eller Arbetsmiljöverordningen utan att Arbetsmiljöverkets föreskrifter skall anses komplettera och ge ut allmänna råd på området¹¹⁶.

3. Utmaningar i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

3.1 Ett gränslöst arbetsliv

Samhällsutvecklingen har möjliggjort nya sätt att organisera arbetet. Gränsdragningen mellan arbets- och privatliv har aldrig varit så otydlig som den är idag. Det finns en större möjlighet för arbetstagaren att utföra privata ärenden under arbetsdagen när arbetet sker hemifrån, samtidigt som att arbetet får en inverkan på privatlivet. Detta har kommit att kallas för det gränslösa arbetet¹¹⁷. Mobiltelefoner, datorer och internet har gett nya möjligheter att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna från andra platser än huvudarbetsplatsen¹¹⁸. Detta ställer nya krav

¹¹⁴ SOU 1998:115, s. 109 ff.

¹¹⁵ Prop 1967/77:149 s. 253.

¹¹⁶ SOU 1998:115, s. 113 f.

¹¹⁷ Aronsson, Gunnar (red.), *Gränslöst arbete: en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2018, s. 11.

¹¹⁸ Allvin (2006), s. 20.

på arbetsgivaren att utforma sitt arbetsmiljöansvar då ansvaret åligger arbetsgivaren under alla arbetsformer och ett särskilt stort ansvar läggs på den enskild arbetstagare att ta ansvar för om när, hur eller på vilken plats denne ska arbeta. Krav på att en arbetstagare ska vara delaktig i planeringen av sitt egna arbete växer när arbetet flyttas till arbetstagarens hem. Många upplever att de blir sina egna chefer där de behöver ta ansvar inte enbart för sina egna arbetsuppgifter utan även över resurser och tid¹¹⁹. Detta kan ses som att ett uppgiftsorienterat arbetssätt har ökat i takt med att hemarbete har blivit större. Det innebär att arbetsdagen är slut när uppgifterna är slutförda. När arbetstagarna inte tydligt vet vad som förväntas av dem tenderar de att arbeta mer än tidigare, vilket innebär att arbetsdagarna inte nödvändigtvis tar slut när arbetstiden är förbi¹²⁰. Detta är att jämföra med det tidigare arbetstidsorienterade sättet, som är dominerande när arbetet sker på huvudarbetsplatsen¹²¹.

Särskilda regleringar såsom arbetstid blir svårare att följa upp och sätter krav på arbetsgivaren att utforma tydliga arbetsmiljörutiner att för att säkerställa att arbetstagarnas hälsa inte riskeras.

3.1.1 Personlig integritet

När arbetsplatsen flyttas från arbetsgivarens gemensamma utrymmen till arbetstagarnas egna hem uppkommer en del svårigheter för arbetsgivaren att utföra sitt systematiska arbetsmiljöansvar¹²².

Den personliga integriteten kan omfatta övervakningar av arbetsdatorer, utdrag ur belastningsregister men även diverse policys som kan ge en arbetstagare känslan av ett intrång i privatlivet¹²³. Ungefär varannan tjänstemän upplever att övervakningen har ökat i arbetslivet genom diverse passerkort, inloggnings, mejlkonversationer etc¹²⁴. Den personliga integriteten skyddas genom anslutning till den Europeiska konventionen, då den gäller som lag i Sverige¹²⁵. Artikel 8 i konventionen som behandlar privatpersoners skydd för privat- och familjeliv ska dock anses vara mer allmän än en absolut gällande artikel. Europadomstolens praxis har slagit fast att bestämmelsen kan begränsas om det finns viktigare intressen som står

¹¹⁹ Aronsson (2018), s. 17.

¹²⁰ Allvin (2006), s. 149.

¹²¹ Aronsson (2018), s. 24 f.

¹²² 3 kap 2a§ AML.

¹²³ SACO, "Övervakning, kontroll och integritet i arbetslivet", SACO, senaste uppdaterad 1 juni 2017, hämtad 16 november 2022 <https://www.saco.se/opinion-fakta/aktuellt-fran-saco/artiklar/integritet>.

¹²⁴ TCO, "4 aspekter att hålla koll på vid distansarbete", TCO, hämtad den 9 november 2022, <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsmiljo/4-aspekter-att-halla-koll-pa-vid-distansarbete>.

¹²⁵ Sverige riksdag EU-information, "EU:s stadga om rättigheter", Sverige riksdag EU-information, hämtad 8 december 2022, <https://eu.riksdagen.se/vad-gor-eu/en-eu-lag-blir-till/eus-lagar-och-regler/#EUs-stadga-om-r%C3%A4ttigheter>.

emot men att dessa behöver stå i rimlig proportion till resultatet som de kan uppnå¹²⁶. En annan viktig del vad gäller Europakonventionens tolkning är att Europadomstolen vid tolkningen behöver konkretisera innehållet men samtidigt behöver den även fortsättningsvis vara applicerbar när samhällsutveckling sker. Gränserna vidgas när samhället går mot mer digitalisering¹²⁷. Det görs åtskillnader mellan arbetstagare som arbetar inom den privata och den offentliga sektorn, där även arbetsökande riskerar att falla utanför det lagstadgade skyddet¹²⁸. Arbetstagare inom den offentliga sektorn ånjuter skyddet av 2 kap 6§ RF.

Möjligheten att arbeta hemifrån bygger på tillgången av modern teknik. Många tjänstemän kan arbeta hemifrån genom att arbeta med mejl, datorprogram eller via teams. Det innebär en ökad möjlighet för arbetsgivaren att övervaka de anställda. Enligt en undersökning som gjorts av Gartner group samlade så mycket som 50 procent av företagen in data om sina anställda år 2018. Statistiken som kommer fram ur detta ger oftast ingen helhetsbild av situationen utan bara fakta om att en arbetstagare exempelvis har bytt skärm under tiden som ett möte hållits via Teams¹²⁹. Trots att arbetstagarna ges en större frihet att arbeta hemifrån, kan friheten minska utifrån en ökad risk för integritetskränkning.

För att avgöra hur arbetsgivarens begränsningar ser ut, kan Annamaria Westregårds intressentmodell vara till hjälp. Här går det att få en fingervisning om vems eller vilkas intressen som skall tillgodoses. Westergård menar att modellen kan komma att vara en analysmodell som kan användas av arbetsgivare som står inför omfattande åtgärder på arbetsplatsen och där en intressekonflikt mellan olika parter förekommer, vilket kan bli fallet när arbetet flyttas till en arbetstagares hem¹³⁰. När en arbetstagares enskilda intresse väger tyngre än arbetsgivaren skulle det innebära en integritetskränkning vilket skulle innebära att åtgärder ska anses vara otillåten. Skulle däremot arbetsgivarens intresse för företaget väga tyngre än det enskilda intresset för arbetstagaren skall åtgärder endast ses som ett intrång i individintegriteten, vilken därmed skulle anses handla om en tillåten åtgärd. Den rättsliga grund för detta är att vidtagna åtgärder står i strid med god sed på arbetsmarknaden¹³¹. Åtgärder som tillkommer arbetsgivaren genom arbetsledningsrätten och som kan motiveras

¹²⁶ SOU 2016:41, "Hur står det till med den personliga integriteten?", s. 207.

¹²⁷ Lysén, "Europas grundlag" s.72, tolkad av Westergård, Annamaria, Integritetsfrågor i arbetslivet, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2002, Lund, 2002, s. 284.

¹²⁸ SOU 2009:44, s.18.

¹²⁹ Thorsell, Karin, "Övervakning på jobbet ökar- också i Sverige", *Ingenjören*, hämtad 28 november 2022, <https://ingenjoren.se/2020/09/23/overvakning-pa-jobbet-okar-ocksa-i-sverige/>.

¹³⁰ Westergård (2002), s. 139 ff.

¹³¹ Westergård (2002), s. 395.

med ett tyngre intresse ska dock inte stå i strid med god sed på arbetsmarknaden¹³². Integritetsskyddsmyndigheten uttrycker det såsom att behandlingen av den anställdas personuppgifter inte får vara för omfattande och att det generellt inte är tillåtet att använda diverse informationstekniska system för att övervaka de anställdas arbetsuppgifter eller exempelvis när raster tas. Däremot kan övervakning ske om det anses vara nödvändigt för att anställningsförhållandet ska bli fullgjort, exempelvis vid en resultatbaserad lön, som inte kan utbetalas utan övervakning¹³³. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ställer krav på arbetsgivaren att regelbundet kontrollera arbetsmiljön, även om arbetet sker hemifrån¹³⁴. Detta kan då anses vara ett berättigat syfte att kontrollera arbetstagarnas användning av diverse utrustning¹³⁵. Det som arbetsgivaren kan behöva fundera på är om intresset av att besöka denna arbetsmiljön väger tyngre än varje enskild arbetstagares personliga integritet. I fall där en arbetstagare inte tillåter en arbetsgivare att inspektera sitt privata hem begränsas arbetsgivarens möjlighet att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. Men förutsättningarna för detta, som exempelvis anpassade möbler eller teknisk utrustning men även om arbetsgivaren har möjlighet till en skyddsronn kan regleras i avtal¹³⁶.

Utredningar om integritetsskyddet i arbetslivet har gjorts tre gånger och samtliga har kunnat påvisa att det råder brister i lagstiftning på arbetsmarknadsområdet¹³⁷. Ändringar i lagstiftning om integritetsskydd i arbetslivet har föreslagits men ingen av dessa har föranlett ny lagstiftning. Då det finns skillnader mellan arbetstagare inom den privata och offentliga sektorn behöver lagstiftning ske på området¹³⁸. Ett starkare lagskydd för arbetstagare efterfrågas av TCO och SACO¹³⁹.

¹³² SOU 2016: 41 s. 205.

¹³³ Integritetsskyddsmyndigheten, "Kontroll och övervakning av de anställda, *Integritetsskyddsmyndigheten*, senaste uppdaterad 2 juli 2021, hämtad 28 november 2022, <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/>.

¹³⁴ 3 kap 2a§ AML.

¹³⁵ Integritetsskyddsmyndigheten, "Kontroll och övervakning av de anställda, *Integritetsskyddsmyndigheten*".

¹³⁶ SOU 1998:115 s. 113f.

¹³⁷ SOU 2016: 41 s. 203.

¹³⁸ Westregård (2002), s. 397 ff.

¹³⁹ TCO, "Integritet i arbetslivet", TCO, hämtad 4 december 2022, <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/integritet-i-arbetslivet>; SACO, "Övervakning, kontroll och integritet i arbetslivet", SACO, senaste uppdaterad 1 juni 2017, hämtad 16 november 2022 <https://www.saco.se/opinion--fakta/aktuellt-fran-saco/artiklar/integritet>.

3.1.2 Arbetstid

Arbetstidslagen är nära kopplad till arbetsmiljölagen och har också åliggande som arbetsgivaren bör säkerställa för arbetstagaren¹⁴⁰. I lagen framgår de yttersta gränserna för arbetstiden som en arbetstagare som mest får arbeta och men innehåller inga mer ingående regler kring hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning¹⁴¹. Den svenska regleringen följer EU:s direktiv 2003/88/EG avseende arbetstid. Direktivet fastställer minimitider gällande dygnvila, veckovila och årlig semester, raster och begränsning av veckoarbetstiden¹⁴². I direktivet definieras arbetstid som all tid där arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt utför aktiviteter eller uppgifter¹⁴³. I 2 § 1 p ATL framgår undantag från lagens tillämpning avseende arbete som är okontrollerbart. Det går att argumentera för att arbete hemifrån kan utgöra ett okontrollerbart arbete för arbetsgivaren. Dock kan det ses om att när en arbetsgivare genom inloggning av arbetstagare via Teams, eller andra arbetsprogram kan övervaka när en arbetstagare börjar eller slutar sitt arbete ska arbetet inte anses vara okontrollerbart och därmed falla under Arbetstidslagen¹⁴⁴.

Arbetsgivaren har ansvaret att vidta åtgärder för att förhindra att arbetstidens förläggning orsakar eller leder till ohälsa hos arbetstagarna¹⁴⁵. Riskerna som kan leda till ohälsa är exempelvis delade eller långa arbetspass och möjlighet att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar¹⁴⁶. Den största risken för att arbeta hemifrån utifrån ett arbetstidsperspektiv är att arbetstiden tenderar att öka i kombination med en minskad återhämtning för arbetstagaren¹⁴⁷. Detta kan arbetsgivaren göra genom arbetsmiljöpolicys som fastställer gällande rutiner vad gäller arbetstiden samt hur långa och reglerade arbetstider kan undvikas samt vad som förväntas av arbetstagarna¹⁴⁸.

Förtroendearbetstid innefattar den arbetstiden som är helt oreglerad. Grunden är att arbetstagaren under fria förhållanden kan påverka sin arbetstid, och när denne ska utföra sina arbetsuppgifter¹⁴⁹. Målet med förtroendearbetstid är att uppfylla den utgångspunkten från

¹⁴⁰ 2 kap 1 § 4 p AML.

¹⁴¹ AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, 12 §.

¹⁴² Direktiv 2003/88/EG kapitel 1 artikel 1 punkt 2a.

¹⁴³ Direktiv 2003/88/EG kapitel 1 artikel 2 punkt 1.

¹⁴⁴ Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, Ewaldsson, Per & Wennerström, Sture (red.), *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 juli 2014 : kommentarer och författningar*, fjärde upplagan., Norstedts Juridik, Stockholm, 2014 s. 51 f.

¹⁴⁵ AFS 2015:4 12 §.

¹⁴⁶ AFS 2015:4 12 §.

¹⁴⁷ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, (2021), s. 7.

¹⁴⁸ AFS 2015:4 7 §.

¹⁴⁹ Aronsson (2018), s. 51.

arbetsmiljölagsstiftningens bestämmelse om individuell anpassning¹⁵⁰. Medlemsstaterna har möjlighet att göra avvikelser från bestämmelserna i arbetstidsdirektivet 2003/88/EG för vissa grupper av arbetstagare. Arbeten som inte har en fastställd och mätbar arbetstid eller arbetstagare som själva kan bestämma arbetstiden omfattas av detta undantag¹⁵¹. Det avser arbete som utförs under sådana omständigheter att det inte är möjligt för arbetsgivaren att övervaka hur det är organiserat samt arbete som utförs av arbetstagare som har en företagsledande eller liknande ställning med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor. Även arbetstagare som, med anledning av sina arbetsuppgifter, har förtroendet att själv bestämma sin arbetstid är undantagna från lagens bestämmelser¹⁵². Arbetstagare som har förtroendearbetstid har ingen reglerad frihet att arbeta hemifrån regelbundet eller i stor utsträckning. Däremot har många arbetstagare som har förtroendearbetstid vanligtvis en möjlighet att arbeta hemifrån. Hur mycket som är möjligt att arbeta hemifrån beror på arbetets natur, och slutgiltigt beslut tas av arbetsgivaren. När arbetstagaren har förtroendearbetstid och arbetar hemifrån är det mycket viktigt att ta hänsyn till skyddsbestämmelserna i AML. För att uppfylla arbetsgivarens skyldighet avseende arbetsmiljöansvaret förutsätts en samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren¹⁵³. Det ska finnas en regelbunden kommunikation avseende arbetarens arbetsmängd och förläggningen av arbetstiden¹⁵⁴.

4. Analys

4.1 Ansvar för arbetsmiljön vid hemarbete

Det går genom den tidigare utredningen att fastställa att arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar oavsett om arbetet bedrivs från huvudarbetsplatsen eller hemifrån¹⁵⁵. Definitionen kring en god arbetsmiljö är inte entydig, vilket innebär att det är upp till varje arbetsgivare att göra en bedömning med hänsyn till den egna verksamheten. När det inte finns en uttrycklig reglering kring arbetsgivarens krav på en god arbetsmiljö behöver lagens

¹⁵⁰ Kecklund, Göran, Dahlgren, Anna & Åkerstedt, Torbjörn, *Undersökning av förtroendearbetstid: vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående?*, Institutet för psykosocial medicin, IPM, Stockholm, 2002 s.10.

¹⁵¹ Direktiv 2003/88/EG kapitel 5, artikel 17.

¹⁵² SFS 1982:673 Arbetstidslagen, 2§.

¹⁵³ Arbetsgivarverket, "Partgemensam information om förtroendearbetstid", *Arbetsgivarverket*, 2013, <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/partsgemensam-information-om-fortroendearbetstid-2013.pdf>, hämtad 28 november 2022, s. 12 f.

¹⁵⁴ Arbetsgivarverket, (2013) s. 16.

¹⁵⁵ Kommentarer till AFS 2001:1, 2 §.

ändamål få en central roll i bedömningen. Särskilt viktigt blir ändamålstolkningen när arbetet sker hemifrån och inga uttryckliga åtgärder avkrävs arbetsgivaren¹⁵⁶.

Vare sig om arbetet bedrivs på den ordinarie arbetsplatsen eller i arbetstagarens hem åligger ett ansvar för arbetsgivaren att arbetsanpassa arbetet. Som en del av ansvaret ska arbetsgivaren regelbundet ta reda på behovet för den enskilda arbetstagaren¹⁵⁷. Möjligheten att vidta åtgärder ska bedömas utifrån arbetsgivarens ekonomiska och tekniska förutsättningar samt om åtgärderna anses kunna hjälpa arbetstagaren varaktigt¹⁵⁸. Om arbetsgivaren gör bedömningen att en arbetsanpassning är nödvändig, spelar arbetstagarens enskilda hem en avgörande roll för att anpassa den fysiska arbetsmiljön. Detta kan innefatta en svårighet för arbetstagaren att inte få plats med de tekniska hjälpmedlen, exempelvis ett höj- och sänkbart skrivbord, då bostaden inte rymmer en ledig plats för detta¹⁵⁹. Därmed försvåras möjligheten att komma tillrätta med en korrekt arbetsanpassning. Det skulle också kunna uppstå stora skillnader vad gäller att alla arbetstagarers möjlighet att få samma anpassning och kan innefatta en begränsning för arbetsgivaren att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar. En annan del som är viktig att belysa vad gäller hemarbete, är ensamarbete. Definitionen för detta är när arbetstagaren inte kan kommunicera med kollegor eller chefer utan tekniska hjälpmedel¹⁶⁰. Denna arbetsformen kan falla under den psykosociala påverkan på arbetstagaren, vilket även ska ses som en lika viktig del att ta hänsyn till som den fysiska arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön är svårare för en arbetsgivare att anpassa då avsaknaden av den dagliga kontakten kan leda till att ett försämrat mående kan gå oupptäckt under lång tid. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare blir viktigare än om arbetet hade skett från den ordinarie arbetsplatsen. Det går att säga att ansvar på att utreda arbetsmiljön i hemmet ligger på arbetsgivaren, men även att det ligger på arbetstagaren att rapportera brister och vilja förändra sin arbetsmiljö¹⁶¹. Utan insatser från båda hållen kan en förbättring inte ske. Vilket ledarskap som tillämpas har stor betydelse för hur samverkan kan utspela sig. Studien som utfördes på Trafikverket kunde peka på att när ett relationsinriktat ledarskap tillämpades fungerande samverkan på ett bättre sätt, då arbetstagarna kunde se sig sedda.

¹⁵⁶ Se avsnitt [1.5 Metod/material](#).

¹⁵⁷ AFS 2020:5 1 §.

¹⁵⁸ Holm, Johan, (2021) s. 157.

¹⁵⁹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin. s. 20 ff.

¹⁶⁰ AFS 1982:3 1 §.

¹⁶¹ Se avsnitt [2.2.4 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare](#).

Skyddsombuden har trots att arbetet är förlagt till annan plats, en fortsatt uppgift att arbeta för en god arbetsmiljö. Däremot förändras den traditionella rollen och kräver att skyddsombudet tillsammans med arbetstagare och arbetsgivare arbetar mer tätt. Skyddsombudets arbetsuppgifter består i att upprätta arbetsmiljörutiner, vilket kan säkerställa en god arbetsmiljö då arbetstagarna har en möjlighet att rapportera brister eller genom inflytande få en möjlighet att påverka. Genomarbetade och väl förankrade arbetsmiljörutiner kan tillförsäkra en god arbetsmiljö utan direkt insyn i arbetstagarens hem. Skyddsombudens uppgifter flyttas till arbetstagarens hem. Arbetstagarna kan komma att delvis överta skyddsombudets arbetsuppgifter.

Det som går att utläsa är att oavsett om det systematiska arbetsmiljöarbete rör frågor om arbetsanpassning, ensamarbete eller arbetstid är samverkan mellan parterna en avgörande faktor. Utgångspunkten är att arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön oavsett om arbetet bedrivs på plats eller hemifrån. Däremot kan det ses som att när arbetet flyttar hem till arbetstagaren så blir ansvaret mer gemensamt än tidigare. Om inga brister i arbetsmiljön rapporteras till arbetsgivaren har den ingen möjlighet att komma tillrätta med problemen. Upplever arbetsgivaren att det finns begränsningar i att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar som kan hänföras till skäl som rör samverkan eller det av rent platsmässigt skäl inte kan åtgärdas med hänsyn till arbetstagarens hem, ligger det på arbetsgivaren att hänvisa arbetstagaren till den ordinarie arbetsplatsen¹⁶². Detta ses som en del av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och bör ses som ett verktyg som alltid kan användas av arbetsgivaren.

4.2 Utmaningar i arbetsmiljöarbetet

Den personliga integriteten och det gränslösa arbetslivet kan utgöra utmaningar för arbetsgivaren att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. Situationer som rör den personliga integriteten kan innebära beträdandet av arbetstagarens privata hem samt övervakningen av dennes arbetsaktiviteter. Möjligheten att övervaka ges av den tekniska utvecklingen som även gjort det möjligt att arbeta hemifrån. Övervakningen kan ske genom inloggningar i olika system som kan indikera arbetstagarens aktivitetet såsom Teams etc¹⁶³. Denna typ av övervakning kan anses vara en tillåten åtgärd om det kan uppfylla ett syfte, exempelvis om

¹⁶² SOU 1998:115 s. 113.

¹⁶³ Thorsell, "Övervakning på jobbet ökar - också i Sverige".

det är nödvändigt för att uppfylla anställningsförhållandet¹⁶⁴. Detta bör dock aldrig stå i strid med om det finns ett mindre ingripande sätt att kontrollera arbetstagaren på.

Westregårds intressentmodell blir en viktig del för att bedöma huruvida en åtgärd ska anses som en kränkning av den personliga integriteten. Modellen pekar på att intrång i individintegriteten kan vara en tillåten åtgärd om arbetsgivarens intresse väger tyngre än arbetstagarens. Skulle dock intresset väga tyngre än arbetstagarens fördel ska detta ses som en integritetskränkning, och därmed inte vara tillåten. Beroende på utfallet av intressevägningarna, kan slutsatsen dras om en åtgärd ska ses som tillåten eller inte¹⁶⁵. När arbetet sker hemifrån behöver en diskussion föras om syftet att arbetsgivaren eller skyddsombudet ska ha tillträde till arbetstagarens privata hem för att kontrollera arbetsmiljön eller om detta strider mot arbetstagarens rätt till den personliga integriteten. Åliggandet av att uppfylla arbetsmiljöansvaret väger tungt, men Integritetsskyddsmyndigheten påtalar även att åtgärderna inte får gå längre än vad som är nödvändigt. Det skulle kunna vara så att en bra samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarer förmodligen skulle kunna åstadkomma samma resultat på ett mindre ingripande sätt.

Arbetstidens förläggning vid hemarbete kan ha några väsentliga skillnader än när arbetet sker på den ordinarie arbetsplatsen. Arbetsgivaren har ingen reell möjlighet att kontrollera att varje enskild arbetstagarer håller sina arbetstider och forskning visar på att när arbetet sker hemifrån tenderar arbetstagarerna att utgå ifrån ett uppgiftsorienterat sätt, i jämförelsevis arbetstidsorienterat som annars dominerar på de ordinarie arbetsplatserna¹⁶⁶. En oreglerad arbetstid kan leda till ohälsa och behöver därav ses över av arbetsgivaren. Arbetet hemifrån förknippas ofta med förtroendearbetstid trots att det ena nödvändigtvis inte behöver förutsätta det andra. Det går att diskutera om förtroendearbetstiden faller utanför arbetstidslagens tillämpningsområde eftersom detta faller utanför arbetsgivarens kontroll. Det skulle innebära att arbetsgivaren inte längre kan säkerställa dygns- och veckovilan utan har förtroende för att arbetstagarer reglerar detta på egen hand. För att förtroendearbetstid ska vara fungera i arbetsmiljöavseende, krävs det en god samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarer. Arbetsgivarens möjlighet att kontrollera arbetstagarer genom exempelvis inloggnings i arbetssystemen kan dock anses utgöra en tillräckligt stor kontroll för att det trots detta ska

¹⁶⁴ Integritetsskyddsmyndigheten, "Kontroll och övervakning av de anställda".

¹⁶⁵ Se avsnitt [3.1.1 Personlig integritet](#).

¹⁶⁶ Aronsson (2018) s. 24 f.

falla inom lagens ramar¹⁶⁷. Arbetsgivarens intresse för arbetsmiljön skulle väga tyngre än arbetstagarens och intrång i individintegriteten skulle kunna anses försvarbart.

Westregårds intressentmodell är intressant att använda för att analysera och göra en helhetsbedömning av arbetsmiljöansvaret då arbetsgivarens ansvar inte ska anses var strikt. Förarbetena till arbetsmiljölagen kommer fram till samma ståndpunkt och menar att alla åtgärder inte kan anses rimliga att genomföra. Trots att den tidigare formuleringen löd att arbetsgivaren skulle vidta alla åtgärder för att minska risken för arbetsmiljöolyckor kan den sammantagna analysen anses bli att åtgärderna ska ha både tekniska och ekonomiska faktorer i beaktning. Omfattningen av hemarbete, det vill säga om det sker på regelbunden basis eller under enstaka gånger ska anses påverka för hur stora arbetsmiljöåtgärderna ska vara. Samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare, och olika intressen behöver vägas in i bedömningen för att fastställa arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete. I slutändan är arbetsgivaren som bestämmer om en arbetstagare kan arbeta hemifrån, dels utifrån arbetsledningsrätten och dels utifrån ansvaret över arbetsmiljön.

4.3 Hemarbetets framtid vad gäller arbetsmiljölagstiftning

Arbetsmiljön vid hemarbete är idag fortfarande ett relativt outforskat ämne. Utifrån nuvarande lagstiftning går det att utläsa att lagen är generellt hållen och att det inte uttryckligen säger att den även ska tillämpas på hemarbete. Detta framgår istället främst ur Arbetsmiljöverkets föreskrifter även om dessa anses vara av övergripande karaktär. Genom att göra en teleologisk tolkning av lagen där syftet är att tillförsäkra alla arbetstagare en god arbetsmiljö, kan det förstås som att den även borde tillämpas när arbetet sker hemifrån. År 1998 genomfördes en distansutredning där inget behov av en förändring i lagstiftningen ansågs föreligga. Istället ska Arbetsmiljöverkets föreskrifter kompletteras, och göra lagen mer anpassningsbar till olika situationer. Det finns fördelar med att göra så, lagen blir inte alltför låst vid vissa situationer. Däremot har det skett en del samhällsförändringar sedan utredningen gjordes, och även om föreskrifterna fortfarande idag kan reglera olika förhållanden skulle en ny utredning kunna ge nya infallsvinklar till lagen, men inte nödvändigtvis förändra den helt. Konsekvenserna av att göra en detaljreglerad lag behöver analyseras och intressen vägas mot varandra. Lagen riskerar att göras stel och otillämpbar i olika typer av verksamheter. Det är då viktigt att ta ställning till vilken verksamhet som skulle

¹⁶⁷ Se avsnitt [3.1.2 Arbetstid](#).

vara den som satte normen och då arbetsmarknaden är så bred är detta omöjligt. En del av arbetsgivarens arbetsmiljöåtgärder bygger på de pengar som finns i verksamheten, och hur mycket av dessa som kan anses kunna användas till arbetsmiljön. Konsekvensen av dessa ekonomiska skillnader skulle märkas beroende på verksamhetens storlek, vilket kan komma att skilja sig vad gäller de ekonomiska satsningar på arbetsmiljön. Frågan blir återigen efter vilken verksamhet lagen skulle behöva anpassas efter.

Den tidigare diskussionen som har förts om den personliga integriteten i arbetslivet är relativt oreglerad och efterfrågas av olika arbetsmarknadsparter¹⁶⁸. En del övervakningar är nödvändiga av arbetsgivarna men kan inkräkta på arbetstagarnas egna integritet. Lagstiftningen tar inte hänsyn till de tekniska utvecklingarna som tillkommit de senaste åren och därav skulle det bli aktuellt att införa en lag som reglerar dessa förhållanden. Även intressentmodellen bör ges ett större utrymme i bedömningen av den personliga integriteten i arbetslivet. Detta av samma anledning som ovanstående stycke nämligen att varje verksamhets skiljer sig åt och bedömningar behöver göras utifrån de förutsättningarna som finns. Det gäller arbetsmiljön i hemmet i stor utsträckning.

Skyddsombudet kan komma att få en annan roll i det nya arbetslivet. Skyddsombud har samma centrala roll vad gäller arbete på de ordinarie arbetsplatserna men när arbetet flyttar hem till arbetstagaren kan frågan aktualiseras huruvida skyddsombudet har begränsad handlingskraft och därmed ha en svårighet att uppfylla alla sina arbetsuppgifter. Skyddsombudens skyddsområde behöver få en större tydlighet. Det blir desto viktigare att det finns en fungerande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att verka för en god arbetsmiljö. I praktiken innebär det att varje arbetstagare nödgas att ta på sig ansvaret för arbetsmiljön istället för att förlita sig på skyddsombudets stöd.

Slutsatsen av detta blir att det inte nödvändigtvis behövs förändringar i lagstiftningen, däremot behöver Arbetsmiljöverkets föreskrifter följa den samhällsutvecklingen som sker för att säkerställa att även riktlinjer för dessa nya arbetssituationer finns. Striktare regleringar kring hemarbete riskerar att göra lagen stel och svår att tillämpa. Lagen är tänkt att täcka de allra flest yrkesgrupper i Sverige och då kan det finnas svårigheter att specificera lagen på en särskild arbetsform. Det finns inte heller krav på omfattning av hemarbete för att inkluderas i begreppet "hemarbete", vilket därmed gör det svårt att göra en detaljerad reglering i lagen.

¹⁶⁸ TCO, "Integritet i arbetslivet"; SACO, "Övervakning, kontroll och integritet i arbetslivet".

Däremot behöver regleringen kring den personliga integriteten ses över, detta efterfrågas också av arbetsmarknadens parter såsom TCO och SACO. Det rättsliga skyddet mellan offentligt- och privatanställda skiljer sig åt och behöver därav regleras på ett bättre sätt i lagen.

5. Sammanfattning och avslutande reflektioner

Sammanfattningsvis pekar utredningen på att arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar oavsett om arbetet sker på den ordinarie arbetsplatsen eller från arbetstagarens hem. Ansvaret regleras i både lagstiftningen men även de kompletterande föreskrifterna där arbetsgivaren har en skyldighet att vidta alla åtgärder som krävs för att säkerställa arbetstagarna en säker arbetsplats. Vid första anblick ser skyldigheten ut att vara strikt. Genom närmare efterforskningar visar det på att ansvaret trots detta inte kan anses vara helt strikt utan behöver ta en helhetsbedömning i beaktning. Den första faktorn är att det inte finns en klar definition på en god arbetsmiljö. Det gör att varje arbetsgivare får göra en bedömning utifrån dennes egna verksamhet. Den andra faktorn är att anpassningarna som behöver göras i arbetsmiljön när arbetet sker hemifrån behöver stå i rimlig proportion till syftet. Här behöver tekniska och ekonomiska förutsättningar belysas men även omfattningen av hemarbetet är av avgörande karaktär. Mer frekvent hemarbete kommer ställa större krav på arbetsgivaren att arbetsanpassa än om hemarbetet sker mer sällan. Utmaningarna som arbetsgivaren kan komma att ställas inför såsom arbetstidsregleringen eller arbetstagarnas personliga integritet, behöver redas ut genom tydliga arbetsmiljöpolicys för att trots utmaningarna säkerställa att arbetstagarna arbetar i en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen är generellt hållen och inriktar sig inte på arbetsformen hemarbete. Utredningar om huruvida lagen räcker till för att täcka de nya arbetsmiljöutmaningar har gjorts men pekar på att föreskrifterna som utfärdats av Arbetsmiljöverket är tillräckliga för att låta lagrummen vara flexibla. Mer detaljregleringar i lagen riskerar att göra lagen stel, och komplicerad att använda. Det finns ingen enhetlig definition på hemarbete, vilket skapar en svårighet att lagstifta om denna arbetsformen. Hemarbete kan utföras på olika sätt och i olika omfattning. Detaljregleringar riskerar att ta bort anpassningsbarheten för varje verksamhet. Att arbetsmiljön kan göras anpassningsbar till varje verksamhet ses som en möjlighet men kan också skapa förvirring kring när arbetsgivaren har uppfyllt kraven på en god arbetsmiljö

vid hemarbete. Det blir därmed en subjektiv fråga att ta ställning till. Avslutningsvis går det att säga att en lagändring inte är nödvändig utan att lagens ändamål borde stå centrum för varje arbetsgivare i arbetet att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. Arbetsmiljöverkets föreskrifter borde även ta hänsyn till nya arbetsformer då de anses vara verktygen att reglera de mer moderna arbetsformerna.

Abstract

The purpose of this essay is to examine the employer's workplace responsibility in circumstances where work is moved to the employee's home. The essay will also review potential necessary law changes to meet this new, flexible form of work. The legal dogmatic method will be used to explain the legislation, regulation, preparatory work and doctrine in the subject. Since the work environment law is a framework law, it is important to analyze the purpose of it so that a proper understanding can be given for applicable law. To give a comprehensive analysis of the applicable law, a legal analytical method will be used to study what can impact the assessment of the employer's workplace responsibilities.

A review of employer's workplace responsibility demonstrates that their systemic responsibilities remain, even if work is done in the workplace or in the workers home. However, circumstances are considered when determining how far the responsibility of the employer's actually have. For example, how extensive the work at home is and the employers technical and economical capabilities. There is however no need for stricter legislation in this area as it could potentially make the law harder to apply to the continuously changing forms of how to work. Thereby making regulation important for future rulings.

Källförteckning

Rättsakter från EU

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003, om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

European court of Human Rights, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

Rättsfall från EU

Mål 26/62 Van Gend en Loos.

Mål 5/88 Wachauf.

Mål C-127/05 Kommissionen mot Förenade kungariket och Nordirland.

Offentligt tryck

SOU 1976 nr 1 Arbetsmiljölag

SOU 1998 nr 115 Distansarbete

SOU 2009 nr 44 Integritetsskydd i arbetslivet

SOU 2016 nr 41 Hur står det till med den personliga integriteten? En kartläggning av Integritetskommittén

Prop. 1967/77:149 Om arbetsmiljölag m.m.

Prop 2021/22:1 Budgetproposition för 2022- Uppgiftsområden 2 Samhällsekonomi och finansförvaltning

Föreskrifter

AFS 1982 nr 3 Ensamarbete

AFS 2001 nr 1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2012 nr 2 Belastningsergonomi

AFS 2015 nr 4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2020 nr 5 Arbetsanpassning

Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 1982 nr 105

AD 2018 nr 29

Litteratur

Allvin, Michael, *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, första upplaga, Liber, Malmö, 2006

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure, Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, Stockholm, 2013

Aronsson, Gunnar (red.), *Gränslöst arbete: en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2018

Bernitz, Ulf, *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, femtonde upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2020

Bohgard, Mats (red.), *Arbete och teknik på människans villkor*, Fjärde upplagan, Prevent, Stockholm, 2019

D'Oliwa, Louise, *Arbetsmiljö i praktiken: handbok för chefer*, Första upplagan, Liber, Stockholm, 2018

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

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

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020

Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, Ewaldsson, Per & Wennerström, Sture (red.), *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 juli 2014 : kommentarer och författningar*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2014

Holm, Johan, *Ett hållbart arbetsliv: arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Diss. Umeå : Umeå universitet, Umeå, 2021

Kecklund, Göran, Dahlgren, Anna & Åkerstedt, Torbjörn, *Undersökning av förtroendearbetstid: vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående?*, Institutet för psykosocial medicin, IPM, Stockholm, 2002

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

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021

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

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*, Femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, åttonde upplagan, Norstedts Juridik, Malmö, 2022

Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2002, Lund, 2002

Åhnberg, Lars, *Arbetsmiljö 2022: aktuella författningar 1 januari 2022*, Tjugonionde upplagan, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2022

Elektroniska källor

Arbetsgivarverket, “Partgemensam information om förtroendearbetstid”, *Arbetsgivarverket*, 2013,
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/partsgemensam-informati-on-om-fortroendearbetstid-2013.pdf>, hämtad 28 november 2022

Arbetsmiljöverket, “Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån”, *Arbetsmiljöverket*, 2021-01-27,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisk-er-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>, hämtad 8 november 2022

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

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/aktiv-och-engagerad-chef-viktigt-vid-distansarbete-6994885>, hämtad 8 november 2022

Integritetsskyddsmyndigheten, “Kontroll och övervakning av de anställda”, *Integritetsskyddsmyndigheten*, 2 juli 2021, <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/>, hämtad 28 november 2022

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, “Kartläggning och analys av förutsättningar för arbetet hemifrån under Coronapandemin”, *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*, 2021, <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/04/Kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-Coronapandemin.pdf>, hämtad 10 november

Regeringskansliet, “Psykosocial arbetsmiljö”, *Regeringskansliet*, senast uppdaterad 28 februari, 2019, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/arbetsmiljostrategi-in/psykosocial-arbetsmiljo/>, hämtad 2 december, 2022

SACO, “Övervakning, kontroll och integritet i arbetslivet”, *SACO*, senaste uppdaterad 1 juni 2017, <https://www.saco.se/opinion--fakta/aktuellt-fran-saco/artiklar/integritet>, hämtad 16 november 2022

Statistiska centralbyrån, “Hemarbete under coronapandemin”, *Statistiska centralbyrån*, 2022, https://www.scb.se/contentassets/bb224a1c3cc9472eb1a12f731fbfc2c7/am0401_2022a01_br_am110sm2201.pdf, hämtad 4 december, 2022

Sverige riksdag EU-information, “EU:s stadga om rättigheter”, *Sverige riksdag EU-information*, <https://eu.riksdagen.se/vad-gor-eu/en-eu-lag-blir-till/eus-lagar-och-regler/#EUs-stadga-om-r%C3%A4ttigheter>, hämtad 8 december 2022

TCO, “Integritet i arbetslivet”, *TCO*, <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/integritet-i-arbetslivet>, hämtad 4 december 2022

TCO, “Många som jobbar hemma trivs bra – men saknar kollegorna”, *TCO*,
<https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsmiljo/manga-som-jobbar-hemma-trivs-bra-men-saknar-kollegorna>, hämtad 28 November 2022

TCO, “4 aspekter att hålla koll på vid distansarbete”, *TCO*,
<https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsmiljo/4-aspekter-att-halla-koll-pa-vid-distansarbete>,
hämtad den 9 november 2022

Torbjörn Lundqvist, “Visioner om IKT i arbetslivet – från distansarbete till arbete när som helst och var som helst?”, *Institutet för Framtidsstudier*, 2010,
<https://www.iffs.se/media/1410/20110112162049filFuX6Rfn2C9eC78yrR6Zl1.pdf>, hämtad 4 december, 2022

Von Ehrenheim, Lars, *Svåra arbetsmiljöavvägningar vid hemarbete*, Norstedts Juridik, 2022-03-17, <https://www.nj.se/nyheter/svara-arbetsmiljoavvagningar-vid-hemarbete>, hämtad 10 november 2022