



JURIDISKA FAKULTETEN

vid Lunds universitet

Ludvig Schultz

Arbetsgivarens ansvar för den fysiska
arbetsmiljön vid hemarbete

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: 6

Innehållsförteckning

Summary	1
Sammanfattning	2
Förkortningar	3
1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning	4
1.3 Disposition.....	5
1.4 Metod och material.....	5
1.5 Avgränsning	6
2. Inledning till arbetsmiljöregleringen	8
2.1 En överblick av arbetsmiljörätten.....	8
2.2 Arbetsmiljölagen	8
2.3 Arbetsmiljöverkets roll.....	11
3. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och tidigare utredningar på området	12
3.1 Arbetsgivarens kontrollansvar över arbetsmiljön.....	12
3.2 Arbetsgivarens ansvar för belastningsergonomin.....	12
3.3 Tidigare utredningar om arbetsmiljön vid hemarbete	14
4. Europakonventionen artikel 8	17
5. Analys.....	19
5.1 Arbetsgivares ansvar över den fysiska arbetsmiljön vid hemarbete.....	19
5.2 Arbetsgivarens möjlighet till kontroll av arbetsmiljön.....	21
5.3 Europakonventionens påverkan på arbetsgivarens möjlighet till att uppnå en god arbetsmiljö i arbetstagarens hem	21
6. Mina slutliga reflektioner	24
Käll- och litteraturförteckning.....	26

Summary

The corona pandemic has affected the society in many ways. Not least the labour market where workplaces have moved from offices to employees' homes. Many people believe that working from home is here to stay even after the pandemic. Who is responsible for the working environment and how is going to be ensured when the work is moving from the employer's premises to the home of the employees? The aim of this essay is to critically analyze the employer's responsibility of the workplace when working from home.

The legal analytical method has been used to clarify applicable law and at the same time critically analyze the same. The essay has demarcated to only concern the physical work environment. The essay is mainly based on the occupational safety and health act and the Swedish Environment Authority's regulations AFS 2001:1 and AFS 2012:2. The occupational safety and health act is as a starting point applicable even when working from home. The occupational safety and health act in turn is concretized by the Swedish Environment Authority's regulations that are also applicable when working from home unless otherwise stated.

The employer is responsible for the physical work environment when working from home. It means that the employer may be forced to provide office equipment furniture that the employee in turn can bring home. The employer is also forced to control the working environment. That work is made more difficult when working from home because there is no opportunity to control the working environment at the employee's home. The employee's responsibility of collaboration is even more important when working from home.

Beyond mentioned problem article 8 European Convention on Human Rights put an end to the employer's capacity to achieve an appropriate place of work when working from home. The employer can't force the employee to receive office furniture's to achieve an appropriate place of work. Such a demand would probably have been in violation with article 8 European Convention on Human Rights. Not either do the employer have a statutory duty to offer workrooms. It's unclear what applies when place of work when working from home is not suitable and the employer can't offer another place of work. It seems like current legislation do not solve the problem and it may therefore be a risk that employee's must work in an inappropriate working environment.

Sammanfattning

Coronapandemin har påverkat samhället på många olika sätt. Inte minst arbetsmarknaden där arbetsplatser har flyttats från kontoren till arbetstagarna egna hem. Många tror dessutom att hemarbetet är här för att stanna även efter pandemins slut. Vem ansvarar för arbetsmiljön och hur ska arbetsmiljön säkerställas när arbetet flyttar från arbetsgivarens lokaler till arbetstagarens egna hem? Syftet med denna uppsats är kritiskt granska arbetsgivarens ansvar för arbetsplatsen vid hemarbete.

Den rättsanalytiska metoden har använts för att klargöra den gällande rätten och samtidigt kritiskt analysera densamma. Uppsatsen har avgränsats till att endast beröra den fysiska arbetsmiljön. Uppsatsen baseras främst på arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 samt AFS 2012:2. Som utgångspunkt är arbetsmiljölagen tillämplig även vid hemarbete. Arbetsmiljölagen konkretiseras i sin tur av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som även dessa är tillämpliga vid hemarbete om inget annat framgår av föreskriften.

Vid hemarbete är arbetsgivaren ansvarig för den fysiska arbetsmiljön. Det innebär att arbetsgivaren kan vara tvungen att tillhandahålla kontorsmöbler som arbetstagaren i sin tur kan ta med hem. Arbetsgivaren är dessutom tvungen att kontrollera arbetsmiljön. Det arbetet försvåras vid hemarbete då den inte har möjlighet att åka hem till arbetstagaren för att kontrollera arbetsmiljön. Arbetstagarens samverkansansvar blir då än mer viktigt vid hemarbete.

Utöver nämnda problem kan artikel 8 europakonventionen för mänskliga rättigheter sätta stopp för arbetsgivarens möjlighet att uppnå en lämplig arbetsplats i arbetstagarens hem. Arbetsgivaren kan inte tvinga arbetstagaren till att ta emot kontorsmöbler för att på så sätt uppfylla en lämplig arbetsplats. Ett sådant krav hade troligtvis varit i strid med artikel 8 europakonventionen för mänskliga rättigheterna. Arbetsgivaren har heller ingen lagstadgad skyldighet att erbjuda arbetslokaler. Det är oklart vad som gäller då arbetsplatsen vid hemarbete inte är lämplig och arbetsgivaren inte heller kan erbjuda annan arbetsplats. Gällande lagstiftning tycks inte lösa den problematiken och det finns därför risk att arbetstagare riskerar att arbeta i olämpliga arbetsmiljöer.

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AMF	Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna
MBL	Medbestämmandelagen (1976:580)
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SOU	Statens Offentliga Utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Coronapandemin har på många sätt påverkat samhället, både i smått och i stort. Det har inte minst inom arbetsrätten skett en massa förändringar. För många arbetstagare har arbetet flyttat från arbetsgivarens lokaler, hem till arbetstagarens egna hushåll. Det finns de som tror att arbetsmarknaden aldrig kommer bli sig lik igen, även efter det att pandemin är över.¹ Många anser att hemarbetet bidrar till en flexibel arbetssituation och arbetsgivaren kan samtidigt spara kostnader för dyra kontor. Hemarbete kan framöver komma att bli det nya normala.²

Arbetstagaren tvingas arbeta på platser i hemmet som troligtvis inte uppnår till den standard som kan erbjudas på kontoret, såsom ergonomisk utformade arbetsplatser. Många gånger har soff- och köksbord ersatt de höj- och sänkbara skrivbord som finns att tillgå på arbetsgivarens kontor.³ Vem ansvarar för arbetsmiljön och hur ska arbetsmiljön säkerställas när arbetet flyttar från arbetsgivarens lokaler till arbetstagarens egna hem?

Då det framöver troligtvis blir allt vanligare med hemarbete, är det aktuellt att klargöra, både för arbetsgivaren och arbetstagaren, för de rättigheter och skyldigheter som förväntas av en själv, oavsett vilken sida man än må representera.

1.2 Syfte och frågeställning

En av Covid-19s alla konsekvenser är ökningen av hemarbete och mycket tyder på att hemarbetet är här för att stanna även efter pandemin. Det finns således ett behov av att klargöra arbetsgivaransvaret vid hemarbete. Syftet med denna uppsats är att kritiskt granska arbetsgivarens ansvar för arbetsplatsen vid hemarbetearbete. För att besvara mitt syfte tar jag hjälp av nedanstående frågeställning:

- Vilket ansvar har arbetsgivaren för den fysiska arbetsmiljön vid arbete i arbetstagarens hem?

¹ Arbetsliv, "Hemarbetet kommer bli en konkurrensfördel", hämtad 2021-05-13.

² Dagens juridik, "Anställdas distansarbete ställer krav på arbetsgivaren", hämtad 2021-05-13.

³ Dagens juridik, "Anställdas distansarbete ställer krav på arbetsgivaren", hämtad 2021-05-13.

1.3 Disposition

Kapitel två inledes med en kort överblick av arbetsmiljörätten för att ge läsaren en ingång till ämnet. Kapitlet fortsätter sedan med en redogörelse av den gällande rätten. Inledningsvis kommenteras AML. Kapitel två avslutas sedan med en kortfattad beskrivning av Arbetsmiljöverkets roll. Dels Arbetsmiljöverkets roll som tillsynsmyndighet över arbetsmiljön, dels deras roll som bemyndigad myndighet att meddela föreskrifter på området diskuteras.

Det tredje kapitlet börjar med en presentation av två föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Först presenteras AFS 2001:1 och sedan följer en redogörelse av AFS 2012:2. Dessa två föreskrifter är av stor vikt vid fastställandet av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar utifrån uppsatsens frågeställning. I slutet av det tredje kapitlet presenteras framför allt de tankar som lyftes upp i utredningen om distansarbete från 1998.⁴

I kapitel fyra kommenteras europakonventionen och dess artikel 8. Det är främst rätten till respekt för privatlivet och rätten till respekt för hemmet som berörs.

I kapitel fem presenteras uppsatsens analys. Analysen är uppdelad i tre delar. Den första delen besvarar arbetets frågeställning medan de andra två snarare kritiskt analyserar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete. I kapitel sex och arbetet avslutande kapitel anför mina avslutande reflektioner.

1.4 Metod och material

Den rättsdogmatiska metodens uppgift är att beskriva, tolka och fastställa gällande rätt, *de lege lata*, med stöd av de vedertagna rättskällorna. Denna uppsats baseras på de vedertagna rättskällorna med vilka avses lag, lagförarbeten, prejudikat och doktrin.⁵ Den rättsdogmatiska metoden tycks därför vara användbar för denna uppsats. Uppsatsens syfte korrelerar dock inte med den rättsdogmatiska metoden.

Genom att använda den rättsanalytiska metoden kan arbetet vidgas till att analysera rätten. Den rättsanalytiska metoden har, på samma sätt som den rättsdogmatiska, till uppgift att fastställa den gällande rätten men tillåter därutöver också att friare analys av den gällande rätten görs.⁶ Då uppsatsens syfte är att både fastställa den gällande rätten och ur ett kritiskt perspektiv

⁴ Se SOU 1998:115.

⁵ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 45 och 49.

⁶ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 51.

analysera densamma, lämpar sig den rättsanalytiska metoden väl för detta arbete. Det ska poängteras att det råder delade meningar om vad den rättsdogmatiska metoden faktiskt innebär.⁷ Till skillnad från Sandgrens framställning av den rättsdogmatiska metoden, tycks den rättsdogmatiska metoden inte vara så stelbent enligt vissa andra. Enligt Jan Kleineman begränsar den rättsdogmatiska metoden inte möjligheten att kritiskt granska den fastställda gällande rätten. Metoden ger enligt Kleineman en möjlighet att med hjälp av ändamålsargument peka på den gällande rättens brister och samtidigt komma fram till att den bör ändras på ett eller annat sätt.⁸ Jag har dock valt att använda mig av den rättsanalytiska metoden på det sätt som Sandgren presenterar den, men jag kommer också att föra en kritisk analys av den gällande rätten, precis på det sätt som Kleineman säger att den rättsdogmatiska metoden tillåter.

Det finns ett fåtal statliga offentliga utredningar vad gäller arbetsmiljön vid arbete i hemmet. Jag har främst använt mig av utredningen om distansarbete⁹ från 1998 och av utredningen ”Ett arbetsliv i förändring”.¹⁰ Dessa två utredningar har ur olika aspekter vidrört frågan angående arbetsmiljön vid hemarbete. Utredningarna har försökt definiera arbete som utförs på annan plats än det som utförs i arbetsgivarens lokaler. Distansarbetsutredningen från 1998 kom fram till att det inte finns någon allmängiltig definition av distansarbete men att det nästan alltid är detsamma som hemarbete.¹¹ Utredningen från 2017 har använt begreppet it-baserat mobilt arbete och kom fram till att det utgör en form av distansarbete.¹² Utredningen har utgått från definitionen om it-baserat mobilt arbete som ”[...] arbete som utförs, åtminstone delvis men regelbundet, varken i arbetsgivarens eller uppdragsgivarens lokaler eller i ett särskilt inrättat kontor i hemmet, och att man samtidigt utnyttjar it-baserat verktyg som gör att man har åtkomst till arbetsgivarens eller uppdragsgivarens intranät”.¹³ Dessa två utredningar har varit av relevans då detta arbete främst utreder arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete, alltså arbete som utförs i arbetstagarens hem.

1.5 Avgränsning

Begreppet arbetsmiljö har en vidsträckt definition. Uppsatsen kommer som ett resultat av begreppets vida betydelse, avgränsas till att endast beröra arbetsgivarens ansvar för den fysiska arbetsmiljön. Till följd av platsbrist kommer avgränsningar inom den fysiska arbetsmiljön

⁷ Sandgren, *Rättsanalytisk metod*, s. 723.

⁸ Kleineman, *Rättsdogmatisk metod*, s. 40.

⁹ Se SOU 1998:115.

¹⁰ Se SOU 2017:24.

¹¹ SOU 1998:115 s. 36 och 52.

¹² SOU 2017:24 s. 179.

¹³ SOU 2017:24 s. 178.

också att göras. Inom arbetsmiljöns område finns det flera relevanta bestämmelser som behandlar frågor om fysisk arbetsmiljö. Arbetet avgränsar sig till att använda sig av de mest grundläggande bestämmelserna, däribland AML, AFS 2001:1 och även AFS 2012:2 som i denna uppsats får stå som representant för den fysiska arbetsmiljön i stort. Med anledning av denna avgränsning, kommer flera bestämmelser, som i och för sig berör den fysiska arbetsmiljön, inte att analyseras.

Till följd av arbetsmiljöns breda definition, kommer flera relevanta aspekter av arbetsmiljön inte att beaktas. Bland annat kommer frågor om arbetstidens längd vid hemarbete, arbetsskador i hemmet och skyddsombudets roll vid hemarbete inte diskuteras inom ramen för arbetet.

Uppsatsen kommer att begränsas till att endast gälla vid arbete i arbetstagarens hem i Sverige. Det är således endast rättskällor som är gällande i Sverige som arbetet kommer att baseras på. Frågan kring huruvida det spelar någon roll om hemarbetet utförs i en villa, bostadsrätt eller hyresrätt kommer inte diskuteras i denna uppsats.

Arbetet kommer inte heller att ta hänsyn till kollektivavtal och MBL då uppsatsen hade fått för många perspektiv att analysera sett till arbetets omfång.

På grund av arbetets omfattning kommer jag inte att diskutera om huruvida undantaget i 8.2 EKMR kan bli aktuellt.

2. Inledning till arbetsmiljöregleringen

2.1 En överblick av arbetsmiljörätten

AML utgör kärnförfattningen på arbetsmiljörättens område och har varit det sedan den trädde i kraft 1978.¹⁴ När lagen arbetades fram framhävdes att lagen borde ha en vid syftning samt att den bör vara allmängiltig. Det poängterades att lagen snabbt ska kunna anpassas till den snabba utvecklingen på arbetsrättens område. AML konstruerades därför som en ramlag för att möjliggöra snabba anpassningar i lagstiftningen.¹⁵ Någon möjlighet för arbetstagare och arbetsgivare att avtala bort arbetsgivarens arbetsmiljöansvar finns inte.¹⁶ Dessutom ligger det primära arbetsmiljöansvaret på arbetsgivaren som ska förhindra att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall.¹⁷

AML kompletteras av AMF, vilken bemyndigar Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter på området.¹⁸ Den 1 januari 2001 ersattes Arbetskyddsstyrelsen av Arbetsmiljöverket som numera är den myndighet som utfärdar föreskrifter på området.¹⁹ Föreskrifterna kompletterar de allmänna bestämmelserna i AML²⁰ och konkretiserar hur arbetsmiljöförhållandena ska vara.²¹ Vid sidan av de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar, kan myndigheten också utfärda allmänna råd. Dessa är inte bindande utan är rekommendationer för hur man bör tolka gällande rätt.²²

2.2 Arbetsmiljölagen

AML:s ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.²³ Redan i de ursprungliga förarbetena till lagen framhölls det att "[...] arbetsmiljön skall utformas inte bara utifrån en miniminivå vad avser det förebyggande skyddet utan även med sikte på mänskliga behov i vid bemärkelse".²⁴ AML arbetades om flera gånger

¹⁴ Gullberg och Rundqvist s. 25.

¹⁵ Prop. 1976/77:149 s. 28.

¹⁶ SOU 1998:115 s. 109.

¹⁷ Åhnberg s. 5.

¹⁸ Se 18 § AMF; 4 kap. AML.

¹⁹ Gullberg och Rundqvist s. 27.

²⁰ Adlercreutz och Mulder s. 338.

²¹ SOU 2017:24 s. 68.

²² Viklund och Wästfelt s. 22.

²³ 1 kap. 1 § AML.

²⁴ Prop. 1976/1977:149 s. 220.

under 1990 talet och de är från dessa ändringar som dagens lydelse härstammar ifrån.²⁵ I 1 kap. 1 § AML:s nuvarande lydelse kommer det mänskliga behovet i vid bemärkelse till uttryck i det andra ledet, alltså att ändamålet i övrigt är att uppnå en god arbetsmiljö. Lagen är alltså inte endast fokuserad på det förebyggande skyddsarbetet.²⁶

Lagens tillämpningsområde återfinns i 1 kap. 2 § AML. Lagen är tillämplig inom både den offentliga och inom den privata sektorn.²⁷ Lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.²⁸ AML är av den anledningen tillämplig på distansarbete, dvs även vid hemarbete.²⁹ Hemarbetet kan grunda sig på arbetsgivarens eller arbetstagarens initiativ, eller av någon annan orsak. Oavsett anledning till att arbetstagaren arbetar i hemmet gäller arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.³⁰ Så kallat okontrollerat arbete, alltså arbete som utförs i arbetstagarens hem eller arbete som arbetsgivaren inte har kontroll över, var undantagna från Arbetarskyddslagen som var gällande innan AML trädde i kraft. Detta undantag återfinns inte i dagens gällande lagstiftning, AML.³¹

I AML:s andra kapitel stadgas grundläggande bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet. I 2 kap. 1 § AML regleras det bland annat att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vidare ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. Dessutom ska det eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Vad gäller arbetslokaler ska dessa vara utformade och inredda så att de är lämpliga från arbetsmiljösynpunkt vilket framkommer av 2 kap. 3 § AML.

Vidare i kapitel tre behandlas de allmänna skyldigheterna. I 3 kap. 1 a § AML stadgas det att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstgares ökade inflytande i arbetsmiljöarbetet medför uppmärksamhet på omständigheter

²⁵ SOU 2017:24 s. 53.

²⁶ Ericsson s. 20.

²⁷ Ericsson s. 21.

²⁸ 1 kap. 2 § AML.

²⁹ SOU 1998:115 s. 109.

³⁰ Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 2021-05-10.

³¹ Gullberg och Rundqvist s. 60 f.

som kan bidra till en sämre arbetsmiljö.³² Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare blir särskilt viktigt vid hemarbete.³³

Som redan nämnts i avsnitt 2.1 ligger huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsgivaren. I 3 kap. 2 § AML framkommer det att en arbetsgivare ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Ur förarbetena går det att utläsa begränsningar för arbetsgivarens ansvar på så vis att arbetsgivarens åtgärder inte får vara orimliga gentemot de resultat som kan åstadkommas.³⁴

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Vidare ska arbetsgivaren utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta.³⁵ Bestämmelsen kompletteras av Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 2001:1. AFS 2001:1 kommenteras särskilt i avsnitt 3.1.

Därutöver ska arbetsgivaren enligt 3 kap. 3 § AML se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Bestämmelsens andra stycke kompletterar den redan nämnda bestämmelsen 2 kap. 1 § AML.³⁶ Arbetsgivaren ska genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.³⁷ Det kan röra sig om olika typer av anpassningar av arbetsredskap. Genom ergonomiskt riktiga arbetsredskap, såsom arbetsbord och arbetsstolar, kan belastningsskador i hög grad undvikas.³⁸ Ytterligare bestämmelser om ergonomi återfinns i AFS 2012:2 som behandlas mer i avsnitt 3.2 nedan.

Det är inte bara arbetsgivaren som åläggs ansvar och skyldigheter enligt AML. Av 3 kap. 4 § AML framförs det att arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

³² Ericsson s. 66.

³³ Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 2021-05-10.

³⁴ Adlercreutz och Mulder s. 339.

³⁵ 3 kap. 2 a § AML.

³⁶ Ericsson s. 104.

³⁷ 3 kap. 3 § 2 st. AML.

³⁸ Ericsson s. 104.

Arbetstagaren ska följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Att arbetstagaren använder skyddsutrustning och använder skyddsanordningar som tillhandahålls av arbetsgivaren är en förutsättning för att arbetsmiljöförhållandena på arbetsplatsen ska vara säkra.³⁹

2.3 Arbetsmiljöverkets roll

Av 4 kap. AML framkommer det att regeringen bestämmer den myndighet som ges en rätt att meddela föreskrifter. Regeringen har utnyttjat denna möjlighet genom 18 § AMF där det stipuleras att det är Arbetsmiljöverket som har bemyndigats att meddela föreskrifter. Som tidigare nämnts är det många gånger Arbetsmiljöverkets föreskrifter som hjälper till att precisera de vaga bestämmelserna i AML.⁴⁰ Föreskrifterna som Arbetsmiljöverket utfärdar meddelas i en särskild författningssamling (AFS).⁴¹ Föreskrifterna är på samma sätt som AML, tillämpliga vid hemarbete om inget annat framkommer av föreskriften.⁴²

Arbetsmiljöverket utgör även tillsynsmyndighet och har till uppgift att se till så AML och de föreskrifter som Arbetsmiljöverket meddelar efterlevs.⁴³ För att uppfylla sina förpliktelser har Arbetsmiljöverket som huvudregel rätt att tillträda vilket arbetsställe som helst.⁴⁴ Väl på plats har myndigheten rätt att göra undersökningar och ta prover.⁴⁵ Till huvudregeln om myndighetens tillträdesrätt finns det undantag. Vad gäller hemarbete ska tillträde endast ske på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan *särskild anledning* till det.⁴⁶ Det är integritetsskäl som ligger bakom bestämmelsen utformning.⁴⁷ Beträffande *särskild anledning* bör det tolkas som att Arbetsmiljöverket kan tillträda arbetsplatsen utan att någon begäran har framställts, om myndigheten fått vetskap eller misstänker att defekta arbetsmiljöförhållanden föreligger.⁴⁸

³⁹ Ericsson s. 111.

⁴⁰ SOU 2017:24 s. 68.

⁴¹ Adlercreutz och Mulder s. 338.

⁴² SOU 2017:24 s. 186.

⁴³ 7 kap. 1 § AML.

⁴⁴ SOU 2017:24 s. 60.

⁴⁵ 7 kap. 5 § AML.

⁴⁶ 15 § 3 st. AMF.

⁴⁷ SOU 1998:115 s. 111.

⁴⁸ Ericsson s. 309.

3. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och tidigare utredningar på området

3.1 Arbetsgivarens kontrollansvar över arbetsmiljön

Som redogjorts enligt ovan, meddelar Arbetsmiljöverket föreskrifter som preciserar de allmänt skrivna bestämmelserna i AML. Hur en arbetsgivare ska bära sig åt för att skapa en god arbetsmiljö regleras främst i AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete⁴⁹ och föreskriften utgör bland annat ett komplement till 3 kap. 2 a § och 3 § AML.⁵⁰ Föreskriften är dessutom tillämplig när arbetstagaren utför arbete i sitt eget hem.⁵¹

I SOU 2017:24 beskrivs arbetsmiljöregelverket som ett träd där AML utgör rötterna, AFS 2001:1 återspeglar stammen och övriga föreskrifter representerar grenverket.⁵² AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare och innebär att arbetsgivare åläggs en skyldighet att fortlöpande undersöka och bedöma riskerna i verksamheten. Dessutom ska arbetsgivaren vidta relevanta åtgärder för att förebygga olyckor och ohälsa, och följa upp om åtgärderna haft lyckat resultat.⁵³ Arbetsgivaren ska bland annat regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.⁵⁴ För att undvika ohälsa och olycksfall är det vid hemarbete extra viktigt att arbetstagaren har ingående kunskaper om vilka risker arbetsuppgifterna kan förorsaka.⁵⁵

3.2 Arbetsgivarens ansvar för belastningsergonomin

AFS 2009:2 om arbetsplatsens utformning slutade att gälla i takt med att AFS 2020:1 trädde i kraft den 1 januari 2021.⁵⁶ Den nya föreskriften, som också handlar om arbetsplatsens utformning, är däremot inte tillämplig vid hemarbete. Andra föreskrifter som behandlar specifika element av arbetsmiljön är i stället tillämpliga vid arbete i arbetstagarens hem. Bland annat finns det en specifik föreskrift om belastningsergonomi.⁵⁷

⁴⁹ SOU 2017:24 s. 68.

⁵⁰ Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) kommentar till 3 kap. 2 a §, Lexino.

⁵¹ AFS 2001:1, 2 § Allmänna råd.

⁵² SOU 2017:24 s. 68.

⁵³ Arbetsmiljöverket, *Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), föreskrifter*, hämtad 2021-04-19.

⁵⁴ 8 § AFS 2001:1.

⁵⁵ Gullberg och Rundqvist s. 61.

⁵⁶ Se AFS 2020:1.

⁵⁷ Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 2021-05-10.

Arbetsmiljöverket preciserar ergonomi som arbete där arbetet anpassas till människan för att agera preventivt för ohälsa och olycksfall. I hög grad handlar det om hur man planerar och organiserar arbetet.⁵⁸ Relevanta bestämmelser regleras i AFS 2012:2 om belastningsergonomi. Bestämmelserna anger på vilket sätt arbete ska utformas för att förhindra belastningsbesvär. Obekväma arbetsställningar, tungt kroppsarbete och repetitivt arbete utgör exempel på situationer då arbetet ska utformas på ett visst sätt för att förebygga belastningsbesvär.⁵⁹

I 3 § AFS 2012:2 definieras belastningsergonomi som den del av det större begreppet ergonomi som behandlar hur belastningar i arbetet påverkar rörelseorganen. Syftet med föreskriften är att arbetsplatser och arbetsuppgifter ska ordnas och utformas så att risker för hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar förebyggs.⁶⁰ Exempel på hälsofarliga belastningar är upprepade belastningar, statiskt muskelarbete och ensidiga belastningar.⁶¹ Exempel på statisk belastning är arbete vid dator.⁶² I Arbetsmiljöverkets allmänna råd till AFS 2012:2 framkommer det å ena sidan exempel på olämpligt utformade arbetsplatser. De lyfter bland annat fram arbete vid arbetsbord som inte är anpassade till användarens kropps mått.⁶³ En väl utformad arbetsplats präglas å andra sidan av att arbetstagaren under merparten av tiden kan arbeta i en upprätt arbetsställning. För att uppnå en sådan arbetsställning är det bästa sättet att arbeta vid höj- och sänkbara arbetsbord eller arbetsstolar som kan anpassas till varje individs specifika behov.⁶⁴ Arbetsgivaren har alltså även vid hemarbete ett långtgående ansvar att säkerställa att den fysiska arbetsmiljön i hemmet lever upp till de krav som finns. Det kan röra sig om att tillhandahålla datorer, stolar och bord.⁶⁵

Arbetsgivaren ska undersöka om arbetstagaren utför arbete som kan vara hälsofarligt eller onödigt tröttande på grund av bland annat arbetsställningar och arbetsrörelser.⁶⁶ Det är arbetsgivaren som ska, så långt det är möjligt, ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen.⁶⁷ Som framkommit ovan kan det röra sig om anpassningsbara arbetsstolar och bord.

⁵⁸ Arbetsmiljöverket, *Arbetsställning och belastning – ergonomi*, hämtad 2021-04-19.

⁵⁹ Arbetsmiljöverket, *Belastningsergonomi (AFS 2012:2), föreskrifter*, hämtad 2021-04-29.

⁶⁰ 1 § AFS 2012:2.

⁶¹ AFS 2012:2, 1 § Allmänna råd.

⁶² AFS 2012:2, 4 § Allmänna råd.

⁶³ AFS 2012:2, 4 § Allmänna råd.

⁶⁴ AFS 2012:2, 5 § Allmänna råd.

⁶⁵ Advokatfirman VINGE, Arbetsrättspodden, avsnitt 38: *Distansarbete*, ca. 9:30 in i avsnittet.

⁶⁶ 4 § AFS 2012:2.

⁶⁷ 5 § AFS 2012:2.

Arbetsgivaren ska ordna arbetsplatsen så att man minskar eller undviker risken för arbetstagarna att drabbas av belastningsbesvär.⁶⁸ Arbetsgivaren ska dessutom se till att det normalt inte förekommer arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet.⁶⁹ Arbete som utförs på en och samma plats under arbetsdagen, till exempel på dataarbetsplatsen, utgör typfall på bundet arbete.⁷⁰ Om sådant arbete ändå måste utföras, ska arbetsgivaren förebygga riskerna för ohälsa till följd av onödigt tröttande belastningar.⁷¹ Arbetsmiljöverket har givit förslag på hur man kan ändra arbetets upplägg för att minska det repetitiva arbetet. Generellt handlar det om att minska graden av upprepning som arbetstagaren utför. En möjlig åtgärd är att arbetsrotera vilket innebär att arbetstagaren byter arbetsuppgift med likartat innehåll.⁷²

I 9 § AFS 2012:2 stipuleras det att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillräcklig kunskap om lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser etc. I det sista stycket framkommer det även att arbetstagaren ska få instruktioner om en lämplig arbetsteknik för den aktuella arbetsuppgiften. Arbetsgivaren ska dessutom följa upp och se om instruktionerna följs. Detta görs inom ramen för vad som beskrivits ovan om föreskriften AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.⁷³

3.3 Tidigare utredningar om arbetsmiljön vid hemarbete

Utredningen om distansarbete från 1998 fick till uppgift att bland annat belysa de konsekvenser som distansarbete kan ha för arbetsförhållanden och kartlägga den lagstiftning som har betydelse för distansarbetet.⁷⁴ Som nämnts i avsnitt 2.4, fann utredningen det svårt att definiera begreppet distansarbete.⁷⁵ De kom dock fram till att distansarbete nästan alltid är detsamma som hemarbete.⁷⁶

Vid hemarbete finns det risk för att den fysiska miljön är sämre än vad den är vid kontorsarbete. Det kan bero på att det vid hemarbete är svårt att utforma en ergonomisk riktig arbetsplats och det är inte alla arbetstagare som kräver arbetsmöbler till bostaden, som troligtvis hade bidragit till en bättre arbetsmiljön i hemmet. Det kan finnas olika förklaringar till varför arbetstagare

⁶⁸ 6 § AFS 2012:2.

⁶⁹ 7 § AFS 2012:2.

⁷⁰ AFS 2012:2, 7 § Allmänna råd.

⁷¹ 7 § 2 men. AFS 2012:2.

⁷² AFS 2012:2, 7 § Allmänna råd.

⁷³ AFS 2012:2, 9 § Allmänna råd.

⁷⁴ SOU 1998:115 s. 13.

⁷⁵ SOU 1998:115 s. 36.

⁷⁶ SOU 1998:115 s. 36-37 och 52.

inte vill ta hem kontorsmaterial, bland annat på grund av att de inte vill ha annat än sina egna möbler i bostaden. Dessutom kan det bero på estetiska skäl eller på grund av att arbetstagaren inte har tillräckligt med yta i bostaden för att ta hem material från kontoret.⁷⁷ Enligt studien från 1998, utförs de flesta hemarbeten inte i något speciellt arbetsrum, utan arbetet utförs i små utrymmen som är lediga. Det framkommer dock att det är vanligare med ett särskilt arbetsrum för de personer som utför hemarbete mer reguljärt.⁷⁸ Utredningen menar dessutom att det tycks vara lättare att uppnå en korrekt utformad arbetsplats i hemmet om arbetet utförs i ett särskilt avsatt arbetsrum, men det är ingen nödvändig förutsättning.⁷⁹

Många gånger medföra hemarbetet en del olägenheter för arbetsställningen. Mindre avbrott som små kafferaster och kopiering etc., existerar inte i samma omfattning hemma som på kontoret. Utöver att arbetstagare rör på sig mindre vid hemarbete, är även arbetstiden längre än vad den är vid arbete på kontor. Med anledning av ovanstående, är risken för belastningsskador större vid hemarbete än vad den är vid arbete på kontor.⁸⁰ Utredningen från 2017 instämmer om att hemarbete kan bidra till negativa konsekvenser. Utredningen undersöker dock inte vidare vilka specifika problem eller vilka konkreta orsaker som hemarbetet kan leda till vad gäller den fysiska arbetsmiljön. Den konstaterar endast att hemarbetet kan leda till negativa konsekvenser på den fysiska arbetsmiljön och framhåller belastningsergonomin som ett exempel på den fysiska arbetsmiljön.⁸¹

Utöver större risk för belastningsskador vid hemarbete, lyfter utredningen från 1998 upp ytterligare problem kopplade till hemarbetet. Som nämnts tidigare, är arbetsgivaren skyldig att ställa krav på arbetsplatsens utformning, även vid hemarbete. En enkel åtgärd från arbetsgivarens sida är att tillhandahålla kontorsmöbler.⁸² Som nämnts ovan finns det begränsningar i Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete vid arbete som utförs i hemmet.⁸³ Angående arbetsgivarens möjligheter att direkt påverka arbetsförhållandena vid hemarbete, är dessa också begränsade.⁸⁴ Å ena sidan är arbetsgivaren skyldig att kontrollera arbetsmiljön.⁸⁵ Å andra sidan har arbetsgivaren ingen möjlighet, trots kontrollansvaret, att tillträda arbetstagarens hem, mot dennes vilja, för att kontrollera arbetsmiljön. Om hemmet utgör en olämplig arbetsplats sett ur

⁷⁷ SOU 1998:115 s. 102f.

⁷⁸ SOU 1998:115, s. 159.

⁷⁹ SOU 1998:115, s. 164.

⁸⁰ SOU 1998:115, s. 104.

⁸¹ SOU 2017:24, s. 185.

⁸² SOU 1998:115, s. 113.

⁸³ Jfr 15 § 3 st. AMF.

⁸⁴ Dir. 1997:83, *Kommittédirektiv 1997 – Årsbok*, s. 449 samt SOU 1998:115 s. 254.

⁸⁵ Jfr avsnitt 3.1.

ett arbetsmiljöperspektiv, har arbetsgivaren en möjlighet att hänvisa arbetstagaren till annan arbetsplats. Många gånger rör det sig om arbetsgivarens egna lokaler. Det är ovisst vad som gäller när arbetsgivaren inte kan tillhandahålla någon annan arbetsplats. Arbetsgivaren åvilar nämligen ingen lagstadgad förpliktelse om att erbjuda en arbetsplats.⁸⁶

Arbetsmiljöverket ställer sig bakom utredningens slutsats om att arbetsgivaren inte kan kräva tillträde till arbetstagarens hem för kontroll av arbetsmiljön i hemmet. Tillträde kan ske om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens, i övrigt utgör hemmet en privat sfär. Samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren blir då än mer viktigt på grund av arbetsgivarens begränsade möjlighet till kontroll av arbetsmiljön.⁸⁷

⁸⁶ SOU 1998:115, sid. 113.

⁸⁷ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*, hämtad 2021-05-10.

4. Europakonventionen artikel 8

Av 2 kap. 19 § RF framkommer det att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I EKMR regleras en mängd olika rättigheter, bland annat stadgas det i artikel 8 EKMR en rätt till skydd för privat- och familjeliv. Av artikeln framgår det att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem, och sin korrespondens.⁸⁸ Enligt Europadomstolen ska rätten till skydd för privatlivet ges en extensiv tolkning.⁸⁹ Rätten till privatliv är en fundamental rättighet som varit viktig för arbetsrätten under en lång tid.⁹⁰ Angående begreppet ”hem” har domstolen slagit fast att det också ska tolkas extensivt.⁹¹

Det finns möjlighet att inskränka rättigheterna som stadgas i artikel 8 EKMR.⁹² Det ställs dock upp tre olika krav i andra stycket artikel 8.2 EKMR som måste vara uppfyllda för att en inskränkning av artikel 8 EKMR får anses vara berättigad. För det första måste ingreppet ha stöd i lag. För det andra måste ingreppet vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. För det tredje måste ingreppet vara ägnat att ta hänsyn till något av de allmänna eller enskilda intressena som räknas upp i artikelns andra stycke.⁹³

I första hand ska staten hålla sig borta från ingripande åtgärder i de rättigheter som regleras i artikel 8 EKMR. Ingripande åtgärder kan komma till uttryck på olika sätt. Dels kan det röra sig om åtgärder i det enskilda fallet, dels mer generella åtgärder som inskränker människors frihet i allmänhet. Utöver statens skyldighet att avhålla sig från att inskränka människors rätt till respekt för privat- och familjeliv, föreskrivs staten dessutom en skyldighet att företa positiva åtgärder. Dessa åtgärder är till för att skydda den enskildas privatsfär. Bristande eller obefintlig lagstiftning eller en stats ovilja att utreda en överträdelse, kan leda till att staten bryter mot artikel 8 EKMR. Exempelvis förväntas en stat att kriminalisera sexuella övergrepp och samtidigt utreda och bekämpa sådan brottslighet.⁹⁴

⁸⁸ Artikel 8.1 EKMR.

⁸⁹ SOU 2016:41 s. 151.

⁹⁰ Hendrickx och Van Bever, *Article 8: Judicial Patterns of Employment Privacy Protection*, s. 183.

⁹¹ Cameron s. 129.

⁹² Artikel 8.2 EKMR.

⁹³ Danelius s. 369.

⁹⁴ Danelius s. 365.

Det finns en mängd avgöranden från Europadomstolen där den kommit fram till att rätten till respekt för hemmet har överträtts. När myndigheter avsiktligt förstört hem och när myndigheter har tvångsinlöst människors hem, har domstolen ansett det utgöra överträdelser av artikeln.⁹⁵

När det kommer till människors önskan att få se ut som de vill, har Europadomstolen slagit fast att denna fria vilja omfattas av rätten till privatliv. Exempelvis har domstolen funnit att neka en person plats till universitetet på grund av att den hade skägg, att förbjuda en kvinna att bära kläder som döljer dennes ansikte i allmänna miljöer och att visa sig naken i allmänheten har omfattats av rätten till privatliv.⁹⁶

⁹⁵ European Court of Human Rights, *Guide on Article 8*, s. 64.

⁹⁶ European Court of Human Rights, *Guide on Article 8*, s. 41.

5. Analys

5.1 Arbetsgivares ansvar över den fysiska arbetsmiljön vid hemarbete

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar över arbetsmiljön och ansvaret försvinner inte på grund av att arbetet, oavsett anledning, flyttar hem till arbetstagarens hem. Av det material som presenterats i arbetet framkommer det att AML:s bestämmelser och de föreskrifter som presenterats är tillämpliga vid hemarbete.⁹⁷

Det stadgas i AML att arbetsgivare ska se till så att arbetsplatsen är utformad och inredd så att den är lämplig ur arbetsmiljösynpunkt. Dessutom ska arbetsgivare vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vilka faktiska åtgärder som arbetsgivaren ska vidta så att arbetsplatsen, alltså arbetstagarens hem, uppnår kravet på en god arbetsmiljö, framkommer inte av AML.

Arbetsmiljöverket meddelade en ny föreskrift, vilken trädde i kraft den 1 januari 2021, som avhandlar arbetsplatsens utformning. Denna föreskrift är dock inte tillämplig vid hemarbete. I stället för att samla relevanta bestämmelser och på så sätt göra det lättare för arbetsgivare att orientera sig i vad den har för krav och skyldigheter angående arbetsplatsens utformning, väljer Arbetsmiljöverket att undanta den nya föreskriften från arbete som utförs i hemmet. Arbetsgivaren måste i stället orientera sig i Arbetsmiljöverkets mer specifika föreskrifter för att veta vilka skyldigheter denne har för att uppnå en god arbetsmiljö. Hemarbetet kommer troligtvis fortsätta framöver, även efter det att pandemin är över. Det är då märkligt att Arbetsmiljöverket inte meddelar en sådan omfattande föreskrift som gör det lättare för framför allt arbetsgivare att veta vilka krav som faktiskt ställs på dem angående arbetsplatsens utformning vid hemarbete.

Arbetsgivaren är skyldig att utforma arbetsplatser så att risker för hälsofarliga belastningar förebyggs. Bland annat ska arbetsgivaren se till så att arbetstagaren kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen.⁹⁸ Frågan är hur arbetsgivaren ska agera när arbetstagaren arbetar i sitt hem. Hur många arbetstagare har tillgång till höj- och sänkbara bord eller arbetsstolar som kan justeras till arbetstagarens specifika behov i sina egna hem?

⁹⁷ Se avsnitt 2.3.

⁹⁸ Se avsnitt 3.2.

Arbetsgivaren ska dessutom undvika att arbetstagare utför arbete på ett och samma ställe under arbetsdagen. Hemarbetet kan se olika ut för alla arbetstagare. Vissa har möjlighet att åka ut till kunder eller liknande, medan andra endast har arbetsuppgifter som kan utföras i hemmet. Under premissen att allt fler människor kommer börja arbeta hemma, kommer arbetet förläggas i hemmet under större delen av tiden, utan möjlighet att träffa kunder och på så sätt ta sig från hemmet. I Arbetsmiljöverkets allmänna råd lyfts dataarbetsplatser fram som exempel på arbete som utförs på en och samma plats under arbetsdagen. Arbete i hemmet sker många gånger på samma sätt som arbete vid dataarbetsplatser då arbetstagaren arbetar med en dator på en och samma plats under arbetsdagen. Till skillnad från dataarbetsplatser är hemmet sällan utrustat med höj- och sänkbara bord eller justerbara stolar. Arbete som endast utförs på en och samma plats under arbetsdagen ska arbetsgivaren så gott det går försöka undvika.⁹⁹ Jag har dock svårt att se hur sådant arbete ska undvikas. Möjligen kan arbetstagaren få möjlighet att träffa kunder för att på så sätt komma ifrån hemmet, och undvika *bundet* arbete. Det är inte heller omöjligt att arbetsgivaren erbjuder arbete i arbetsgivarens egna lokaler. Men det är inte alltid att arbetsgivaren vill eller har möjlighet att erbjuda arbetsplatser i arbetsgivarens egna lokaler, varför det finns stor risk att arbetstagare som arbetar hemma riskerar att utföra s.k. *bundet* arbete. För att undvika att arbetstagaren råkar ut för ohälsa på grund av *bundet* arbete, och säkerställa att arbetstagaren kan arbeta i arbetsställningar som är gynnsamma för kroppen, ser jag ingen annan utväg än att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla lämpliga kontorsmöbler så att dessa risker minimeras. Arbetsmiljöverket säger dessutom att en lämplig arbetsplats är inrymd med höj- och sänkbara bord eller med arbetsstolar som kan anpassas till varje individs specifika behov.¹⁰⁰

Det ska tilläggas att arbetstagaren också är skyldig att samverka med arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan erbjuda kontorsmaterial och även informera hur materialet ska användas. Men till syvende och sist är det arbetstagarens egna ansvar att säkerställa att den inte utsätter sig själv för riskfyllt arbete. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar sträcker sig därmed inte hur långt som helst. Frågan är dock hur långt arbetstagarens samverkansansvar sträcker sig och om EKMR kan ha någon inverkan. Problemet diskuteras närmare i avsnitt 5.3 nedan.

⁹⁹ Se avsnitt 3.2.

¹⁰⁰ Se avsnitt 3.2.

5.2 Arbetsgivarens möjlighet till kontroll av arbetsmiljön

Arbetsgivaren är alltid skyldig att fortlöpande i sin verksamhet, följa upp och kontrollera arbetsmiljön.¹⁰¹ Hur ska arbetsgivaren kunna kontrollera arbetsmiljön på ett lämpligt sätt vid hemarbete? Enligt min mening kan en arbetsgivare inte tvinga sig hem till en arbetstagare för att kontrollera arbetsmiljön. Utredningen från 1998 och Arbetsmiljöverket landar i samma slutsats.¹⁰² Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet, är begränsad att utöva tillsyn vid hemarbete.¹⁰³ I förarbetena till Arbetsmiljöverkets begränsning lyfts det även fram att arbetsgivare är belastade med begränsningar vad gäller kontroll av arbetsmiljön i arbetstagarens hem.¹⁰⁴

Dessutom kan artikel 8 EKMR spela roll vad gäller arbetsgivarens möjlighet till kontroll av arbetsmiljön i arbetstagarens hem. Att tränga sig hem till någon utan giltiga skäl skulle troligtvis anses utgöra en överträdelse av rätten till privatliv.

Arbetstagaren är skyldig att samverka med arbetsgivaren.¹⁰⁵ Eftersom det vid hemarbete finns begränsningar i arbetsgivarens möjlighet till kontroll av arbetsmiljön, blir samarbetet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren än mer viktigt när arbetet inte sker i arbetsgivarens egna lokaler. Det innebär att arbetstagaren får ett större ansvar att se till så att arbetsmiljön är okej i hemmet. Sett till att det främst är arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön, kan det tyckas vara olämpligt att ett sådant stort krav ska läggas på den enskilda arbetstagaren. Alternativet för att arbetsgivaren ska kunna utöva sitt kontrollansvar, är att denna får möjlighet att kontrollera arbetsmiljön i arbetstagarens egna hem. En sådan fördelning tror jag ingen föredrar och det torde heller inte vara förenligt med EKMR, varför gällande ansvarsfördelning får anses vara adekvat.

5.3 Europakonventionens påverkan på arbetsgivarens möjlighet till att uppnå en god arbetsmiljö i arbetstagarens hem

Utöver ovanstående problem, finns det ytterligare aspekter som kan spela roll vid hemarbete. Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla kontorsmöbler för att följa föreskrifterna om belastningsergonomi och agera preventivt för att förebygga ohälsa. Problem kan uppstå då

¹⁰¹ Se avsnitt 3.1.

¹⁰² Se avsnitt 3.3.

¹⁰³ Se avsnitt 2.3.

¹⁰⁴ Se avsnitt 3.3.

¹⁰⁵ Se avsnitt 2.2.

arbetstagaren inte har möjlighet på grund av platsbrist i hemmet, eller på grund av estetiska skäl. Arbetstagaren har en skyldighet att samverka med arbetsgivaren.¹⁰⁶ Det är dock oklart hur långt samverkanskravet sträcker sig. Enligt min uppfattning kan samverkanskravet inte sträcka sig så långt att arbetstagaren måste ta hem kontorsmaterial hem för att uppnå kravet på en god arbetsmiljö. Ett tvång på arbetstagaren att utforma sitt hem med kontorsmöbler som den inte vill eller har möjlighet att ta hem, bör enligt mig strida mot artikel 8 EKMR.

Rätten till respekt för hemmet bör enligt dess ordalydelse, innefatta en rätt att inte tvingas utforma sitt hem på ett visst sätt. Det finns dock ingen praxis på området som direkt stödjer min tes. Det finns dock annan praxis från Europadomstolen som slår fast att staten ska avhålla sig från att tvångsinlösa personers fastigheter och att inte heller avsiktligt skada personers fastigheter. Staten ska inte bara avhålla sig från att ingripa mot personers hem, utan de har dessutom en skyldighet att vidta åtgärder för att skydda personers hem från ingrepp. Exempelen ovan får förvisso anses utgöra större ingrepp i personers egna hem, än att bli tvingad till att utforma sin bostad på ett visst sätt. Men Europadomstolens praxis ger ändå stöd för att hemmet är fredat från vissa ingrepp. Inom rättighetens tillämpningsområde bör alltså även ingrepp i form av tvångsutförande av sitt eget hem kunna anses strida med rätten till respekt för hemmet.

Enligt min mening bör ett sådant tvång samtidigt stå i strid med rätten till respekt för privatlivet. En parallell kan dras till personers fria vilja att få se ut som de vill. I den rättigheten ligger det dessutom en rätt att inte bli tvingad till att se ut på ett visst sätt. Människans kropp anses utgöra ett skyddsvärt intresse som endast kan utformas på ett visst sätt med samtycke från den utsatta personen. Enligt Arbetsmiljöverket ska hemmet anses utgöra en privat sfär. Av den praxis från Europadomstolen som presenterats ovan, ger också stöd för Arbetsmiljöverket synsätt om att hemmet utgör en privat sfär som staten ska avhålla sig ifrån att ingripa mot på olika sätt. Då rätten till respekt för privatlivet ska tolkas extensivt, bör hemmet, likaledes som människors rätt att få se ut som de vill, vara skyddade av rätten till respekt för privatlivet. Precis som framgått i avsnitt fyra, beläggs staten också med en skyldighet att vidta positiva åtgärder för att skydda personers privatsfär. I detta fall torde det innebära att skydda personers hem från att tvångsvis utformas på ett visst sätt av andra aktörer än staten, exempelvis av arbetsgivare.

Oavsett om rätten till respekt för hemmet, eller rätten till respekt för privatlivet blir aktuellt i det angelägna fallet, skyddas arbetstagaren från att tvingas utforma sitt hem på ett visst sätt av

¹⁰⁶ Se avsnitt 2.2.

artikel 8 EKMR. Om arbetstagaren på grund av estetiska skäl inte vill, eller på grund av platsbrist inte kan ta hem kontorsmöbler, har den rätt att inte göra det. Det gäller oavsett om arbetstagaren har en skyldighet att samverka med arbetsgivaren.

Jag har ovan konstaterat att arbetsgivaren kan vara skyldig att tillhandahålla bord eller stolar för att uppnå kravet på en god arbetsmiljö. Men arbetstagaren har samtidigt möjlighet att tacka nej till materialet. Det finns då stor risk att arbetsmiljön inte lever upp till de krav som lagen ställer på den. Redan i utredningen från 1998 framhölls det att den fysiska arbetsmiljön riskerar att bli sämre vid hemarbete än vid arbete som utförs i arbetsgivarens lokaler. Arbetstagare som inte tar med arbetsmöbler till bostaden lyftes fram som en förklaring till problemet.

Utredningen kom fram till slutsatsen att det är oklart vad som gäller då hemarbetsplatsen är olämplig ur ett arbetsmiljöperspektiv, och arbetsgivaren inte kan tillhandahålla någon annan arbetsplats. Jag har heller inget svar på frågan.

Arbetsgivaren har det primära ansvaret att se till så arbetsmiljön är okej. Om den inte kan säkerställa en god arbetsmiljö vid hemarbete, oavsett om det beror på arbetstagaren ovilja eller oförmåga att samverka, bör arbetsgivaren då tillhandahålla en annan lämplig arbetsplats? Medför i så fall dagens utformade lagstiftning till att arbetsgivare måste kunna erbjuda arbetslokaler eftersom det kan uppstå situationer då arbetsmiljön inte lämplig vid arbete i arbetstagarens egna hem? Å ena sidan finns det ingen lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla arbetslokaler, å andra sidan har arbetsgivare en skyldighet att följa arbetsmiljöns regelverk.

Om arbetstagaren inte tar hem kontorsmaterial och arbetsmiljön på grund av detta inte är lämplig, har arbetsgivaren då möjlighet att kräva arbetstagaren på att ta emot sådant material för att uppnå kravet på en god arbetsmiljö? Som jag redan nämnt anser jag att artikel 8 EKMR skyddar hemmet från att genom tvång utformas på ett visst sätt. Dock finns det möjlighet att inskränka denna rättighet om kraven i andra stycket artikel 8 EKMR är uppfyllda. Jag kommer däremot inte gå närmare in på huruvida en inskränkning kan anses vara rättfärdigad utifrån artikel 8.2 EKMR.

6. Mina slutliga reflektioner

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete skiljer sig inte särskilt från dennes arbetsmiljöansvar som denne har över sina egna lokaler. Bestämmelserna i AML, AFS 2001:1 och AFS 2012:2 är tillämpliga vid hemarbete. En arbetsgivare bör vid hemarbete tillhandahålla anpassade kontorsmöbler och samtidigt informera om hur dessa ska användas för att leva upp till arbetsmiljöns krav på en lämplig arbetsplats ur ett arbetsmiljöperspektiv. AFS 2020:1 om arbetsplatsens utformning är dessvärre inte tillämplig vid hemarbete, vilken troligtvis hade förtydligat arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete. Vilka bestämmelser som är tillämpliga vid hemarbete är emellertid inte det största problemet som arbetsformen för med sig.

Arbetsgivarens möjlighet att kontrollera arbetsmiljön vid hemarbete är begränsad. Arbetstagarens samverkan blir då än mer viktigt, då det i praktiken endast är denna som är insatt i arbetsmiljön på arbetsplatsen, alltså i arbetstagarens hem. Vid hemarbete är det alltså viktigt att arbetstagare blir upplysta om deras samverkanansvar eftersom det annars finns risk att arbetsmiljöfrågor inte kommer upp till ytan.

Utformningen av dagens lagstiftning medför vissa osäkerhetsmoment. Det är osäkert om arbetsgivaren kan kräva arbetstagaren till att ta hem lämpliga kontorsmöbler. Enligt min mening kan så inte vara fallet då artikel 8 EKMR bör vara tillämplig. Det är osäkert vad som händer då arbetsplatsen vid hemarbete, arbetstagarens hem, inte lever upp till arbetsmiljöns krav och arbetsgivaren inte kan erbjuda annan arbetsplats. Vid hemarbete kan arbetsgivaren inte tvinga arbetstagaren till att utforma sitt hem så att arbetsmiljön är lämplig. Den har heller ingen direkt skyldighet att erbjuda arbetslokaler. Att införa ett krav på arbetsgivare att tillhandahålla lämpliga kontorsplatser bör inte vara en rimlig åtgärd. Hemarbetet medför flexibilitet och flera arbetsgivare ser hemarbetet som en möjlighet till att dra ned på kontorskostnader. I många fall medför hemarbetet inte bara flexibilitet för arbetsgivaren, utan i flera fall är det arbetstagarens önskan att få arbeta hemifrån. Problemet kanske inte ska överdrivas då det i praktiken många gånger finns ett gott samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare eller på grund av att arbetsgivaren många gånger kan erbjuda arbete i arbetsgivarens egna lokaler. Det ska dock betonas att arbetstagaren får ett stort ansvar att se till så arbetsmiljön i hemmet är lämplig. Att samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren fungerar tycks vara en förutsättning för att hemarbetet ska fungera ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Problemet kvarstår dock om hur man ska lösa problematiken kring de arbetstagare som arbetar i sitt hem och hemmet inte utgör en lämplig arbetsplats sett ur ett arbetsmiljöperspektiv och arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete på annan plats. Min slutsats i denna del är att dagens lagstiftning inte tycks ha svaret på den frågan. Det finns därför risk att vissa arbetstagare riskerar att arbeta i olämpliga arbetsmiljöer.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Offentligt tryck

Propositioner

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

Utredningsbetänkanden

SOU 1998:115 Distansarbete.

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

SOU 2016:41 Hur står det till med den personliga integriteten? - en kartläggning av integritetskommittén.

Övriga riksdagstryck

Dir. 1997:83 Reglering av distansarbete.

Elektroniska källor

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 2021-05-10.

Arbetsmiljöverket, *Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), föreskrifter*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011-foreskrifter/>, hämtad 2021-04-19.

Arbetsmiljöverket, *Arbetsställning och belastning – ergonomi*, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsstallning-och-belastning---ergonomi/>, hämtad 2021-04-19.

Arbetsmiljöverket, *Belastningsergonomi (AFS 2012:2), föreskrifter*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och->

[inspektioner/publikationer/foreskrifter/belastningsergonomi-afs-20122-foreskrifter/?hl=afs%202012:2](#), hämtad 2021-04-29.

Bauer, Sten och Cederborg, Ida, "Anställdas distansarbete ställer krav på arbetsgivaren", Dagens Juridik, <https://www.dagensjuridik.se/naringsliv/arbetsratt/anstalldas-distansarbete-staller-krav-pa-arbetsgivaren/>, hämtad 2021-05-13.

Blyme, Hans, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 a §, Lexino 8 januari 2021, besökt 2021-04-19.

European Court of Human Rights, *Guide on Article 8: Right to respect for private and family life, home and correspondence*, 2018, https://rm.coe.int/guide-on-article-8-of-the-european-convention-on-human-rights/16808e67cb?fbclid=IwAR0jrE7Q09ca8zA_FgTV4_XRBXQAw6oFiSqUlq98Hjb97m2z4jRTT_gh2W4, hämtad 2021-05-05.

Hedström, Katharina, *Hemarbete kommer bli en konkurrensfördel*, Arbetsliv, <https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap1/2021/det-kommer-bli-en-konkurrensfordel-att-erbjuda-hemarbete/>, hämtad 2021-05-13.

Litteratur

Böcker

Svenska

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14 uppl., Nordstedts juridik, Stockholm, 2013.

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2015.

Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 15 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2019.

Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018 Kommentarer och författningar*, uppl. 18, Nordstedts juridik, Stockholm, 2018.

Kleineman, Jan, 'Rättsdogmatisk metod', i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018, s. 21-46.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*, Nordstedts juridik, Stockholm, 2018.

Sandgren, Claes, 'Rättsanalytisk metod. En väg framåt?' i: Karnell, Gunnar (red.), *Liber Americum Jan Rosén*, Liber Stockholm, 2016, s. 721-730.

Viklund, Lars och Wästfelt, Martin, *Arbetsrätt i praktiken en handbok*, 21 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2021.

Åhnberg, Lars, *Arbetsmiljö 2020 Aktuella författningar 1 januari 2020*, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2020.

Engelska

Cameron, Ian, *An introduction to the European Convention on Human Rights*, uppl. 8, Iustus Förlag, Uppsala, 2018.

Hendrickx, Frank och Van Bever, Aline, 'Article 8 ECHR: Judicial Patterns of Employment Privacy Protection', i: Dorssemont, Filip, Lörcher, Klaus och Schömann, Isabelle, *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013, s. 183-208.

Övrigt

Arbetsmiljöverkets allmänna råd

Arbetsmiljöverket, *Systematiskt arbetsmiljöarbete*,

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>, hämtad 2021-04-20.

Arbetsmiljöverket, *Belastningsergonomi Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om belastningsergonomi*,

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/belastningsergonomi-foreskrifter-afs2012-2.pdf>, hämtad 2021-04-20.

Podcast

Advokatfirman VINGE, Arbetsrättspodden, *avsnitt 38: Distansarbete.*