

Riskbedömning i engelsk och svensk arbetsmiljörätt: vad kan covid-19 lära oss?

Peter Andersson och Tonia Novitz

Covid-19 har aktualiserat hur samhället bedömer och reagerar på hälsorisker i arbetet. I Sverige ska som utgångspunkt alla risker undanröjas, medan risker i England ska undvikas om det är rimligt genomförbart. Riskbedömningar har en förebyggande funktion men har också kommit att fungera som ett skydd för arbetsgivare. I artikeln undersöks ansvarets omfattning, relevanta riskfaktorer och de roller som spelas av offentliga tillsynsorgan och andra aktörer.

Nyckelord: arbetsrätt, arbetsmiljö, sars-coronavirus-2, covid-19, riskbedömning

I både England och Sverige har många av dödsfallen under coronapandemin drabbat personer som arbetar och många har drabbats av långvarig sjukdom efter infektion (Mahase, 2020, s. 370). I förevarande artikel kartlägger och analyserar vi hur England och Sverige har hanterat de arbetsrelaterade riskerna i samband med pandemin med fokus på ländernas rättsliga system för riskbedömningar. Vi behandlar regleringen i England, inte Storbritannien i stort, eftersom det är på denna nivå som *lockdowns* och andra folkhälsoåtgärder har genomförts. Politik som genomförts i andra delar av Storbritannien, såsom i Skottland, har framhållits som mer framgångsrik (Ewing m.fl. 2021, s. 20). I både England och Sverige har riskbedömning en förebyggande funktion (förebyggande av ohälsa) och en defensiv funktion (förebyggande av ansvar). Studien synliggör de engelska och svenska systemens olika mål och

FÖRFATTARE

Peter Andersson, Juridiska institutionen,
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet,
peter.andersson@law.gu.se

Tonia Novitz, Centre for Law at Work, University of
Bristol Law School, tonia.novitz@bristol.ac.uk

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.23919>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

begränsningar genom att anlägga ett komparativt perspektiv. Vi tar utgångspunkt i följande tre frågor: Vem skyddas av riskbedömningar? Vilka risker kräver åtgärder? Vilka aktörer har inflytande i dessa processer? Vi strävar efter att göra meningsfulla jämförelser mellan svensk och engelsk arbetsmiljörätt avseende samtliga tre frågeställningar. Ländernas system för riskbedömningar har gemensam historisk bakgrund och är baserade på internationell rätt och EU-rätt men skiljer sig åt avseende sin närmare tillämpning. Vi är medvetna om att ländernas olika rättsliga lösningar inte nödvändigtvis motsvarar varandra funktionellt (Blanpain, 2004, s. 12-13. Jämför Caruso, 2007, s. 501). Vi inser att olika rättsliga mekanismer kan uppnå likartade mål (Weiss, 2004, s. 169 och 179-180) och att det större nationella sammanhanget har betydelse (se Mulder, 2017, kap. 1 och 2). Av särskild betydelse är de kulturella och rättsliga skillnaderna mellan det fackliga inflytandet i svensk och engelsk arbetsrätt (Kahn-Freund, 1974, s. 9-11), som vi genomgående uppmärksammar i vår studie. Vi låter rättskällorna kompletteras av annat relevant material för att kunna diskutera den hur arbetsmiljörätten hanterar den nya situation som pandemin gett upphov till.

VAD MENAS MED ”RISK” OCH DESS ”BEDÖMNING”?

Den första svenska lagen om arbetsmiljö – 1889 års yrkesfarelag – var inspirerad av de gamla engelska *Factory Acts* från 1800-talet (Sellberg, 1950, s. 14). Redan här fastslogs den grundläggande principen att arbetsgivaren har en skyldighet att förhindra att arbetstagare utsätts för sjukdom eller olycksfall. Omfattningen av den skyldigheten skiljer sig dock åt i England och i Sverige. I England anges i *the Health and Safety at Work etc. Act 1974* i paragraf 2(1) att: ”Varje arbetstagare är förpliktigad att, så långt det är rimligen möjligt, säkerställa hälsa, säkerhet och välfärd i arbetet för samtliga anställda” (vår kursivering). I 3 kap. 2 § i den svenska arbetsmiljölagen framgår att arbetsgivaren ska vidta *alla åtgärder som behövs* för att förhindra att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, med beaktande av arbetets natur, 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen. Att riskbedömningar ska genomföras framhålls bland annat i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen och i 8 § AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

När det gäller den mer specifika betydelsen av konceptet riskbedömning anger den brittiska hälso- och säkerhetsmyndigheten, *Health and Safety Executive*, att målet är att riskerna ska vara ”så låga som rimligen är möjligt”, och att risker ska vägas mot de insatser, den tid och de ekonomiska resurser som krävs för att kontrollera dem (se HSE(a) och även Steele, 2004, s. 169). *Health and Safety Executive* har ett ramverk för att avgöra risktolerans, enligt vilket risker bedöms vara acceptabla, tolerabla eller oacceptabla (HSE 2001). Detta system kan kritiseras mot bakgrund av att 53 procent av plötsliga dödsfall på arbetsplatser har

inträffat inom ramen för vad som anses vara lågriskarbete (Moretta & Whyte, 2020, s. 29). Det svenska Arbetsmiljöverket uppger på sin hemsida att syftet med riskbedömningarna är att säkerställa att *ingen* blir sjuk, skadas eller dör av jobbet (Arbetsmiljöverket (a)). Arbetsgivare ska bedöma om det förekommer risker samt även hur allvarliga riskerna är. Vid bedömningen av hur allvarlig en risk är kan göras en avvägning av sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall uppstår och vad konsekvenserna i så fall blir. Syftet med att göra riskbedömningar är ”att de ska leda till rätt åtgärder, men också att de hjälper till att prioritera bland åtgärderna. De allvarligaste ska åtgärdas först.” (Arbetsmiljöverket (a)). Här anges inte att mindre allvarliga risker måste tolereras; det svenska synsättet är mer kategoriskt.

Begreppet risk, betraktat från ett allmänt teoretiskt perspektiv, är ofta kopplat till en beräkningsbar sannolikhet (Steele, 2004, s. 6 och Hansson, 2013, s. 9). Risk brukar inte ses enbart som en sannolikhet utan också med beaktande av hur allvarligt det negativa resultatet kan bli (Hansson, 2013, s. 9). Begreppet *riskbedömning* kan definieras som den övergripande processen för riskanalys och riskutvärdering. *Riskanalys* innebär i detta sammanhang en systematisk användning av tillgänglig information och kan delas upp i tre steg: identifiering av fara, analys av frekvens och analys av konsekvens. *Riskutvärdering* är en process genom vilken man bedömer riskens tolerabilitet efter en riskanalys och där man beaktar ytterligare socioekonomiska och miljömässiga faktorer (Rausand, 2011, s. 7. Se även Luhmann, 1993). Komplexa risker är dock ofta svåra att beräkna (Steele, 2004, s. 6).

Internationella standarder för riskbedömning återfinns i ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (från 2006, ratificerad av både Storbritannien och Sverige 2008) och artikel 3 i den Europeiska sociala stadgan (ratificerad av både Storbritannien och Sverige). Skyldigheten att utvärdera och undvika risker är också framträdande i artikel 6 i EU:s ramdirektiv 89/391/EG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Dessa skyldigheter införlivades i Storbritannien i 1999 års regler för hantering av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, medan den svenska arbetsmiljölagen kompletterades främst med regler i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) samt i arbetstidslagen.

I både det engelska och det svenska systemet har kraven på riskvärderingar till syfte att förebygga förutsebara skador (se Andersson, 2013, s. 70 och även Vahlne Westerhäll, 2018). Samtidigt får riskbedömningen även en defensiv funktion, på så sätt att en riskbedömning kan fungera som en friskrivning för ytterligare ansvar. Luhmann har liknat riskbedömningar vid bikt som medför syndaförlåtelse i förväg (Luhmann, refererad till i Steele, 2004, s. 8). Beck hävdar att ansvarstanken har försvagats av fokuset på riskbedömningar i industrisamhället (Beck, 1995, s. 58). Riskbedömningens förebyggande funktion äventyras om fokus riktas för

mycket mot den formella dokumentationen av en riskbedömning, istället för att vidta konkreta åtgärder för att avlägsna risker. För att regleringen ska vara effektiv är det viktigt att alla som riskeras skadas i arbetet omfattas av riskbedömningen och att alla arbetsmiljöaspekter, även till exempel psykologiska- och sociala risker, omfattas. Vidare finns ett behov av reflexivitet så att nya risker fångas upp. En dåligt genomförd eller implementerad riskbedömning kan leda till att arbetstagare skadas utan arbetsgivare kan åläggas ansvar. Nedan diskuterar vi hur denna dynamik utspelar sig inom ramen för engelska och svenska riskbedömningssystem i covid-19-krisen, och huruvida arbetsgivare snarare än arbetstagare skyddas.

REGLERINGENS TILLÄMPLIGHET: ANSTÄLLDA, ARBETSTAGARE OCH EGENFÖRETAGARE

Verksamhet genom digitala plattformar som erbjuder hemleveranser har ökat i omfattning under pandemin. Detta kan ha lett till ökad otrygghet och sårbarhet, eftersom många som utför sådana tjänster anlitas som oberoende uppdragstagare med bristfälligt arbetsrättsligt och socialförsäkringsrättsligt skydd (ILO, 2021, s. 153 och Adams-Prassl m.fl. 2020, s. 189). Detta kan begränsa riskbedömningsreglernas tillämplighet och i praktiken utlokalisera arbetsgivaren ansvar (Moretta & Whyte, 2020, s. 9).

Svenska Arbetsmiljöverkets vision är: ”Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet” (Arbetsmiljöverket (b)). Generellt sett bygger svensk arbetsmiljörätt på ett holistiskt och ambitiöst synsätt som sällan uttryckligen begränsar arbetsgivares arbetsmiljöansvar. Storbritanniens *Health and Safety Executive* har inte anammat en sådan holistisk princip, utan stöder regeringens juridisk-tekniska skillnader mellan arbetstagare (*employees*), arbetare som inte är anställda (så kallade *limb (b) workers* med hänvisning till 230(3)(b) *Employment Rights Act* 1996, en sort beroende uppdragstagare), och oberoende uppdragstagare. Denna indelning medför arbetsmiljörättsliga konsekvenser.

I England har Uber-förare – utan framgång – krävt att få omfattas av lagstadgad ersättning vid sjukdom och det så kallade *Coronavirus Job Retention Scheme* (R (Adiatu) v HM Treasury EWHC 1554, 15 juni 2020)). I ett senare mål, strax före britternas utträde ur EU, lyckades dock *Independent Workers' Union of Great Britain* fastställa att engelsk lag och praxis stod i strid med ramdirektivet om arbetsmiljö 89/391/EG och dotterdirektivet 89/656/EG om personlig skyddsutrustning (R (IWGB) v The Secretary of State for Law and Pensions EWHC 3039, 13 november 2020). Härvid beaktades att brittiska arbetsgivare, enligt paragraf 2 och 3 i *Health and Safety at Work Act* 1974 är skyldiga att förebygga arbetsmiljörisker gentemot anställda, arbetare och oberoende uppdragstagare. Dessutom ska arbetare i *limb b-* kategorin skyddas mot skada

när de vägrar att arbeta där det föreligger allvarlig eller överhängande fara enligt paragraf 44 i *Employment Rights Act* 1996, även om endast arbetstagare kan kräva skydd mot uppsägning enligt paragraf 100 (R (IWGB) v The Secretary of State for Law and Pension EWHC 3039, 13 november 2020, §123-128). Sådana beroende uppdragstagare (*limb (b) workers*) ska också ha tillgång till personlig skyddsutrustning (R (IWGB) v The Secretary of State for Law and Pensions EWHC 3039, 13 november 2020, §129-140).

Dessa rättigheter, som för övrigt motarbetades av *Health and Safety Executive*, är mindre långtgående än vad som rekommenderats av Europarådets kommitté för sociala rättigheter. Kommittén har, avseende Storbritanniens efterlevnad av artikel 3 i den Europeiska sociala stadgan, anfört att ”samtliga arbetare, inklusive egenföretagare, måste omfattas av reglerna för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen så länge som anställda och egenföretagare normalt utsätts för samma risker” (European Committee of Social Rights, 2017). Med tanke på den oklarhet som råder avseende var gränserna går för de olika kategorierna av arbetare i den brittiska gigeekonomin – Uber-förare har ansetts vara beroende uppdragstagare (*limb (b) workers*) till skillnad från Deliveroo-kurirer (se Uber BV and others v Aslam and others UKSC 5, 19 februari 2021 och IWGB v CAC and Roo Foods Ltd EWCA Civ 952, 24 juni 2021) – finns anledning att argumentera för ett sådant mer inkluderande synsätt.

I Sverige liksom i England kan arbetare, som har ett arbetsavtal av något slag, delas in i olika kategorier. I arbetsmiljösammanhanget görs skillnad mellan till exempel arbetstagare (anställda), inhyrd arbetskraft, beroende uppdragstagare som likställs med arbetstagare och olika typer av ensamföretagare. Arbetsmiljölagen och därtill hörande föreskrifter medför rättigheter i första hand för arbetstagare men inhyrd personal måste också skyddas av såväl sin arbetsgivare, det vill säga bemanningsföretaget, som av sin ”inhyrare”, se 3 kap. 2 § och 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen samt 1 § AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Således har inhyrd arbetskraft en sorts dubbelt skydd när det gäller bland annat riskbedömningar. Beroende uppdragstagare som likställs med arbetstagare omfattas också av riskbedömningar (se Gullberg & Rundqvist, 2018, s. 57 f).

Den kategori som är mest utsatt, när det gäller att falla utanför arbetsmiljölagens skydd, är olika typer av ensamföretagare. De har eget ansvar att följa vissa arbetsmiljöregler enligt 3 kap. 5 § arbetsmiljölagen, men saknar som utgångspunkt rätt att få arbetsmiljörättsligt skydd genom riskbedömningar som en annan part måste utföra. Arbetsmiljöverket har nyligen genomfört ett projekt i form av en tillsynsinsats med inriktning på arbetsformerna *egenanställningsföretag med egenanställda* samt *digitala plattformsföretag*. Inspektioner genomförs i syfte att bygga kunskaper om vilka risker som förekommer samt att ställa krav på åtgärder av de brister som framkommer. (Arbetsmiljöverket, 2020 och Arbetsmiljöverket

2022). En omtvistad rättslig fråga rör huruvida de aktuella företagen har ett arbetsmiljöansvar som arbetsgivare. Hittills har Arbetsmiljöverket förlorat målen där den frågan prövats och de aktuella företagen har alltså inte ansetts ha arbetsmiljöansvar (Kammarrätten i Stockholm, mål 5725-18, 20 oktober 2019 och Kammarrätten i Göteborg, mål 4120-21, 19 november 2021,). Den svenska lagstiftningen bygger främst på kollektiva rättigheter och statlig tillsyn. Ensamföretagare som inte är fackligt anslutna faller i praktiken ofta utanför det skyddet och saknar förmåga att ställa krav på riskbedömningar. I detta avseende finns det, trots de betydande åtgärder som vidtagits i Sverige för att säkra en bredare allmän täckning av arbetsmiljöskyddet, fortfarande väsentliga brister.

VILKA ÄR RISKERNA?

Arbetsmiljöverket definierar en risk som ”sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och konsekvenserna av om det inträffar, i form av skada eller ohälsa.” (Arbetsmiljöverket (a)). I England har *Health and Safety Executive* en liknande definition, och anger på sin webbplats att arbetsgivare, enligt aktuella regler, måste identifiera faror och ”avgöra hur sannolikt det är att någon skulle kunna skadas samt hur allvarligt (risken)” (HSE (b)). Efter att först ha tonat ned riskerna förbundna med sars-coronavirus-2 har *Health and Safety Executive* i sin rapport 2020-21 framhållit att: ”Branscher och sektorer som tidigare ansågs omfattas av låg risk ur ett arbetsmiljö- eller allmänt säkerhetsperspektiv anses nu vara belagda med hög risk” (HSE, 2020, s. 21). Såväl svenska fackliga organisationer som Arbetsmiljöverket noterar att riskbedömningar är grundläggande för förebyggande av covid-19 på arbetsplatsen (Hjort 2020 och Nilsson 2020).

Health and Safety Executive:s vägledning om riskbedömningar avseende covid-19 uppmanar brittiska arbetsgivare att identifiera vilken arbetsaktivitet eller vilka situationer som kan orsaka överföring av viruset, tänka på vem som kan vara i riskzonen, avgöra hur troligt det är att någon kan exponeras och agera för att undanröja aktiviteten eller situationen, eller om detta inte är möjligt, kontrollera risken (HSE (c)). Vägledning ska läsas tillsammans med mer detaljerade råd avseende vad som ska anses vara säkert på olika typer av arbetsplatser. Dessa råd har utfärdats av brittiska regeringen i samråd med engelska folkhälsomyndigheten *Public Health England* (som sedan oktober 2021 har ersatts av två myndigheter, *UK Health Security Agency* och *the Office for Health Improvement and Disparities* vilket placerar coronarelaterade frågor tydligare under brittiska regeringens kontroll). *Public Health England* har regelbundet sett över sina riktlinjer om tolerabiliteten med avseende på risker förbundna med sars-coronavirus-2 (Watterson, 2020, s. 89 f.). Myndigheten kan emellertid kritiseras för att inte alltid ha uppdaterat sina råd på ett adekvat sätt och för att ha hållit en tveksam inställning när det gäller råd om

personlig skyddsutrustning (Ewing & Hendy, 2020, s. 529 och HSE (c)). De gällande råden fokuserade dessutom på att minska fysiska risker på jobbet genom handtvätt och social distansering, inte de psykologiska skadorna som uppstår från potentiell exponering, eller ökad arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress (HSE (c)).

Den brittiska regeringen har manat arbetsgivare att ”dela resultaten” av genomförda riskbedömningar med anställda och uppmuntrat större företag, med över 50 anställda, att publicera resultaten på sin webbplats. Arbetsgivare uppmanades därefter annonsera ”ett meddelande på en framträdande plats på sitt företag och på sin webbplats” som visar att de är ”covid-säkra” (*COVID-secure*). (HSE 2020). Denna terminologi – ”covid-säker” – kan ha skapat en falsk trygghet efter att endast formalistiska åtgärder som vidtagits angående handsprit eller användning av skärmar. *Health and Safety Executive* har mottagit ytterst få anmälningar om Covid-19-infektioner på jobbet (Agius, 2020, s. 470 och Wall, 2021), vilket kan bero på ett problematiskt antagande om att smitta inte kan ha skett på jobbet i fall där arbetsgivare följt de officiella råden och därmed varit ”covid-säkra”.

Det svenska Arbetsmiljöverket däremot, har tagit emot mer än 40 000 anmälningar om allvarliga Corona-incidenter (Arbetsmiljöverket (c)). År 2020 klassade Arbetsmiljöverket snabbt viruset som en arbetsmiljöfara (riskklass 3) som omfattas av AFS 2018:4 Smittrisker. Även om fysiska risker med smitta prioriterats, framhåller Arbetsmiljöverket på sin webbplats också rädsla och oro för smitta som viktiga frågor (Arbetsmiljöverket (d)). När det gäller stress och hög arbetsbelastning gäller Arbetsmiljöverkets allmänna bestämmelser om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Hög arbetsbelastning inom hälso- och sjukvården under pandemin, i kombination med begränsade möjligheter att återhämta sig, har i den svenska debatten vid åtskilliga tillfällen beskrivits som en ”tickande bomb”, som kan leda till omfattande ohälsa (se till exempel Fast, 2020, och Jelmin, 2020).

I England har den nya betoningen på distansarbete inte lett till några specifika riktlinjer om riskbedömningar i samband med arbete i hemmet. Det bristfälliga genomförandet av EU:s ramavtal för distansarbete från 2002 med hjälp av rådgivande praxis och riktlinjer från *Health and Safety Executive* har fortsatt utan att frågans relevans i coronapandemin har diskuterats.

I Sverige har framförts att distansarbete leder till nya arbetsmiljörisker och kräver nya typer av riskbedömningar. En gammal regel som utesluter ”okontrollerbart arbete” hemifrån från arbetsmiljölagens tillämpningsområde avskaffades 2005. En problematisk praktisk fråga är emellertid i vilken utsträckning arbetsgivare har möjlighet och skyldighet att styra över arbetsmiljön i arbetstagarens bostad (se Arbetsmiljöverket (e) och Mynak).

Varken engelska och svenska system för riskbedömning tar hänsyn till anhöriga i hemmet som behöver skyddas från exponering för sars-coronavirus-2 på grund av att de tillhör en riskgrupp. I *Public Health Englands* råd beaktas känslighet för allvarlig sjukdom och bestämmelser finns angående dem som av olika anledningar är tvungna att självisolera eller skydda sig (se HSE (c)), men behovet att skydda närstående framhålls inte relevant i detta sammanhang. I Sverige kan man endast under mycket speciella omständigheter få ersättning genom socialförsäkringen för att stanna hemma från arbetet för att skydda familjemedlem som är sårbar för Covid-19 (se Försäkringskassan).

Sammanfattningsvis har riskbedömningsprocessen i England misslyckats med att hantera avgörande frågor som hänför sig till coronapandemin, såvitt avser psykologiska risker, risker förknippade med hemarbete och risker för utsatta anhöriga. Även om också det svenska systemet har brister när det gäller dessa frågor, har det möjliggjort något mer effektiva insatser. I båda systemen är fortfarande betydelsen av coronatester och vaccination aktuell. I Sverige har anställda, särskilt inom den offentliga sektorn, ett starkt skydd mot arbetsgivarens krav på att vaccinera sig (se Cederblad, 2020). Rätten för den anställde att vägra att göra ett covid-test är något svagare (se Unionen). I England finns det för närvarande inget krav på obligatorisk vaccination annat än det som införts med avseende på arbetare i registrerade vårdhem och planeras för sjukvårdspersonal (se The Health and Social Care Act 2008 (Regulated Activities) (Amendment) (Coronavirus) Regulations 2021, Gov.uk (2021 a och b), men detta krav planeras inom kort att avskaffas (se MacDonald, 2022).

AKTÖRER OCH BEFOGENHETER

De lagstaddade tillsynsmyndigheterna – *Health and Safety Executive* i England och Arbetsmiljöverket i Sverige – är centrala aktörer på arbetsmiljöområdet. I Sverige har Arbetsmiljöverket betonat behovet av en noggrann inspektion av om arbetsgivare genomfört riskbedömningar (Nilsson, 2021). För en studie av gränserna för Arbetsmiljöverkets tillsyn se vidare Andersson, 2019). *Health and Safety Executive* kan inte mäta sig med sin svenska motsvarighet när det gäller aktivitet. Den brittiska regeringen och *Public Health England* har uttryckt oro och kritik över att *Health and Safety Executive* har intagit en undanskymd roll under pandemin (Watterson, 2020, s. 89). Den statliga finansieringen av *Health and Safety Executive* har minskat med 40 procent mellan 2010 och 2020 (HSE, 2009 och HSE 2019) och ett snabbt budgettillskott i början av pandemin hade begränsad effekt (Ewing m.fl. 2021, s. 29). *Health and Safety Executive* har varit passivt när det gäller att kontrollera arbetsgivares genomförande av riskbedömningar avseende viruset. Inspektioner har lagts ut på entreprenad och genomförts via telefonsamtal (Ewing

m.fl., 2021, s. 30) och få förelägganden eller åtalsanmälningar har beslutats (Work and Pensions Committee report, 2021, diskuterad i Ewing & Hendy, 2020, s. 525).

Health and Safety Executive:s och Arbetsmiljöverkets effektivitet hänger samman inte bara med finansiering. I det följande ska skyddsombudens roll i det engelska respektive svenska systemet undersökas, samt omfattningen av rätten att stoppa arbetet som svar på risker och andra alternativ för ansvarsutkrävande då sjukdom uppkommit.

Skyddsombud

Skyddsombud ska enligt brittisk rätt finnas på arbetsplatser med en arbetstagarorganisation som formellt erkänts av arbetsgivaren, paragraf 2 *Health and Safety Act* 1974 och *the Safety Representatives and Safety Committees Regulations* 1977. Där det saknas erkänd facklig organisation kan arbetsgivaren välja att samverka med anställda direkt eller genom deras förtroendevalda, *Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations* 1996, reg. 3 och 4. Dessa skyldigheter behandlas i broschyren ”*Consulting employees on health and safety: A brief guide to the law*” från år 2013 (HSE, utan årtal d). Skyldigheterna har inte uppdaterats sedan dess och tonas ned av *Health and Safety Executive* i förhållande till riskbedömningar av sars-coronavirus-2. *Health and Safety Executive* rekommenderar nu enbart att arbetsgivare ”talar med arbetare”, eftersom ”de vanligtvis har bra idéer” (HSE (utan årtal b), vilket verkar antyda att det är tillåtet att kringgå etablerade skyddsombud. I en annan broschyr, ”*Talking with your workers about preventing coronavirus*”, redovisas rådfrågning av skyddsombud som ett alternativ på ett ställe (på sidan 2) för att därefter inte nämnas igen (HSE, utan årtal e). En följd av detta är att engelska arbetsgivare har försummat fackföreningarnas handlingskraftiga framställningar angående checklistor, skyddsutrustningsriktlinjer och andra frågor (se till exempel TUC utan årtal och Unison utan årtal, diskuterade i Watterson, 2020, s. 90). Broschyerna har ingen rättslig status men riskerar att ge en felaktig bild av hur arbetsgivares skyldighet att samverka med de fackliga organisationerna.

I Sverige har skyddsombuden spelat en mer framskjuten roll. De utses vanligen av facklig organisation som kollektivavtal med arbetsgivaren, se 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Även om antalet utsedda skyddsombud och den totala tiden de lägger på sitt uppdrag har bedömts minska något under senare år (Sjöström & Frick, 2017, s. 21), ägnar de fortfarande uppdraget motsvarande mer än 5 000 heltidstjänster (Okomus, 2012), jämfört med Arbetsmiljöverkets knappt 300 inspektörer (Berggren, 2018). Ett skyddsombud ska inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen, bland annat avseende riskbedömningar, 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Under coronapandemin har Arbetsmiljöverket uppmanat arbetsgivare att ta hjälp av skyddsombud och föra en dialog med personalen i

samband med riskbedömningar (Arbetsmiljöverket, utan årtal f). Enligt svensk rätt kan skyddsombud uppmana arbetsgivare att utföra riskbedömningar och vid missnöje med åtgärderna kan de begära ingripande från Arbetsmiljöverket, 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. I februari 2022 hade skyddsombud vid 328 tillfällen använt denna hänvändelseordning för att ställa krav på arbetsgivare med bakgrund av covid-19 (Arbetsmiljöverket, utan årtal g).

Rätten att avbryta arbetet

Svenska skyddsombud får tillfälligt avbryta arbetet i avvaktan på ett beslut av Arbetsmiljöverket (6 kap. 7 § arbetsmiljölagen). Innan dess ska skyddsombudet göra en sorts riskbedömning rörande det aktuella arbetet som ska stoppas med hänsyn till om arbetet innebär en *allvarlig* och *omedelbar* fara för en anställds liv eller hälsa. I februari 2022 hade 136 avbrott av den här typen ägt rum med anledning av sars-coronavirus-2 (Arbetsmiljöverket, utan årtal h). I ett omdiskuterat fall (Förvaltningsrätten i Stockholm, 2020-04-30, mål 8036-20), stoppades exempelvis arbetet för att säkerställa att skyddsutrustning innefattade både munskydd och visir, och Arbetsmiljöverket förbjöd arbete tills dess att arbetsgivaren säkerställt detta. Förbudet upphävdes till slut av förvaltningsdomstolarna med hänvisning till att förbudet var för otydligt formulerat. I ett annat fall, som rörde hantering av kontanter på bussar (Förvaltningsrätten i Falun, 2020-04-03, mål 1301-20), argumenterade Arbetsmiljöverket för att arbetet skulle återupptas på grund av att covid-19 inte sprids genom hantering av föremål.

En motsvarande rätt att avbryta sitt arbete vid omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa gäller i princip även för den enskilde arbetstagaren, se 3 kap.

4 § arbetsmiljölagen. Detta står i överensstämmelse med rättigheter enligt artikel 13 i ILO-konvention nr 155 (ratificerad av Sverige, dock inte av Storbritannien) och rättigheter enligt artikel 8.4 och 8.5 i ramdirektivet om arbetsmiljö 89/391/EG. Ett sådant stopp medges i Sverige när syftet är att skyndsamt samråda med arbetsledare eller skyddsombud (prop. 1976/77:149 s. 395 och AD 2001:10).

I Storbritannien, är det "under farliga omständigheter" som "rimligen kan antas vara allvarliga och överhängande", möjligt att lämna arbetsplatsen och vägra återvända eller att vidta lämpliga åtgärder för att avvärja faran. Arbetare generellt har ett visst skydd i denna situation (IWGB m 29 och section 44 *Employment Rights Act*), men inte lika stort som den som är anställd arbetstagar, som är skyddad från uppsägning, paragraf 100 *Employment Rights Act*. I skrivande stund har det bara avgjorts ett mål i en engelsk arbetsdomstol rörande denna fråga. Domstolen fann att arbetstagar avbrutit arbete på grund av allmänna farhågor angående hans barns sårbarhet under lockdown-perioden, snarare än någon specifik risk för infektion i arbetet (Rodgers v Leeds Laser Cutting Limited, Employment Tribunal, per Judge Anderson, 1 mars 2021). Annan rättspraxis tyder på att

detta endast är ett alternativ i extremfall, där det inte finns något skyddsombud som kan agera (se *Castano v London General Transport Services Ltd* [2020] IRLR 417). Man är förmodligen inte skyddad mot uppsägning när man vidtar strejkåtgärder som svar på en potentiellt farlig situation (*Balfour Kilpatrick Ltd v Acheson* [2003] IRLR 683).

Andra alternativ för genomdrivande

I England finns även straffrättsliga påföljder och möjligheter till civilrättslig processföring som avskräckande medel i arbetsmiljörätten. Brott mot reg. 8 *Management of Health and Safety at Work Regulations* 1999 kan leda till böter på upp till £20 000; uppsåtligt eller grovt oaktsamt beteende kan leda till obegränsade böter och fängelse enligt paragraf 1 och 2 *Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act* 2007 (angående de ringa antalet åtal se Moretta & Whyte, 2020, s. 9). Även utsikterna till civilrättslig processföring (se *Wilson & Clyde Coal Co Ltd v English* [1938] AC 57, HL; och *Barber v Somerset County Council* [2004] IRLR 475 HL, diskuterade i *Smith and Wood*, 2020, s.163) kan ha en preventiv funktion. Om en riskbedömning gjorts (oavsett dess kvalitet) är dock arbetsgivaren ofta skyddad från ansvar eftersom lagregler om hälsa och säkerhet styr innehållet i arbetsgivarens omsorgsplikt gentemot arbetstagare (*Smith and Wood*, 2020, s.176). En lagändring 2013 har ytterligare minskat möjligheterna att driva genom reglerna med hjälp av skadeståndssanktion, se paragraf 69 *Enterprise and Regulatory Reform Act* 2013.

I Sverige kan enskilda arbetstagare sällan driva genom arbetsmiljöregler i domstol. Istället är det skyddsombuden som ska informera Arbetsmiljöverket, som i sin tur kan vidta rättsliga åtgärder mot arbetsgivaren (6 kap, 6 a § arbetsmiljölagen). Ersättning för arbetsskador sker genom socialförsäkringsbalken och kollektivavtalsbaserade trygghetsförsäkringar, som genom bestämmelser om taleförbud hindrar skadeståndskrav gentemot arbetsgivare med grund i arbetsskada (se t. ex. AFA, 2022). När det gäller straffrättsligt genomdrivande kan arbetsgivare enligt 3 kap. 7-10 §§ brottsbalken dömas för arbetsmiljöbrott om brister i arbetsmiljöarbetet – till exempel rörande riskbedömningar – lett till skada i form av sjukdom eller dödsfall. Det saknas ännu exempel på arbetsmiljöbrottmål rörande covid-19, vilket har samband med svårigheter att bevisa var en person blivit smittad, i arbetet eller i ett privat sammanhang (se Frisk, 2020).

SLUTSATS

Covid-19 har blottlagt tendensen att allvarliga hälso- och säkerhetsrisker tolereras i England. En viss utvidgning av skyddet personer med osäkra arbetsavtal skedde 2020 (*R (IWGB) v The Secretary of State for Law and Pensions* EWHC 3039, 13 november 2020). Detta stöddes dock inte av *Health and Safety Executive*, som

inte heller främjade engagemang från fackliga organisationer och skyddsombud i hanteringen av riskbedömningar av covid-19. Riktlinjerna för riskbedömningar verkade inriktade på att få engelska arbetsplatser att framstå som ”covid-säkra”, snarare än att på ett systematiskt vis ta itu med fysiska eller psykiska risker. Intrycket är att åtgärder vidtagits för att avvärja ansvar snarare än för att motverka ohälsa på arbetsplatserna. *Health and Safety Executive* framstår i denna process som ett underfinansierat organ med litet inflytande jämfört med sin svenska motsvarighet, Arbetsmiljöverket. Arbetstagare och andra arbetare i England har rätt att avbryta sitt arbete, utan risk för uppsägning eller repressalier, men endast under mycket specifika omständigheter, och denna rätt utgör ett svagt alternativ till ett effektivt riskbedömningssystem med myndighetstillsyn. Även om åtal och civilrättsliga processer i Storbritannien kan ha en avskräckande effekt, finns det hittills inte mycket som tyder på att de används som svar på risker i arbetet under coronapandemin.

Den svenska arbetsmiljörätten bygger på att arbetsgivare ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att förebygga skador, sjukdomar och dödsfall. Detta är ett mer ambitiöst syfte som återspeglas i en vidare syn på vilka som ska skyddas. Skyddsombuden har också större möjligheter än i England när det gäller att begära att riskbedömningar genomförs och åtgärder vidtas. Rätten att avbryta arbetet utgör en grund för att arbetstagarföreträdare ska ha inflytande. Det svenska systemet främjar förebyggande åtgärder avseende sars-coronavirus-2 på ett mer aktivt sätt än vad som är fallet i England, trots att den svenska arbetsmiljölagstiftningen begränsar den enskilda arbetstagarens förmåga att vidta rättsliga åtgärder mot arbetsgivaren. Vi är medvetna om att inget system är perfekt, men vi bedömer att det svenska systemet har förutsättningar att vara mer effektivt än det engelska när det gäller målet att uppnå goda riskbedömningar.

REFERENSLISTA

AD 2001 nr10.

Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M och Rauh, C., (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock : Evidence from real time surveys, *Journal of Public Economics*. vol. 189, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>

AFA (2022), *Trygghet vid arbetsskada*. https://www.afaforsakring.se/globalassets/alla-broschyrer--faktablad/arbetsskadehorsakring/f6358_trygghet-vid-arbetsskada.pdf

Agius, R. (2020). Disease and Death from Work: RIDDOR and covid-19, *Occupational Medicine*, vol. 70.

Andersson, P. (2013). *Vidta alla åtgärder som behövs*, Jure.

Andersson, P. (2019), *Lagom krav på arbetsmiljön*, Jure.

Arbetsmiljöverket (2020). Rapport 2020-02-18 nr 2018/035377. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/delrapport-regeringsuppdraget-om-tillsynsinsats-med-inriktning-pa-nya-satt-att-organisera-arbete.pdf>

Arbetsmiljöverket (2022). Rapport 2022-02-16. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/2018_035377-7-aterrapportering-regeringsuppdrag-om-tillsynsinsats-med-inriktning-pa-nya-satt--4404594_2_1.pdf

- Arbetsmiljöverket (utan årtal a). *Riskbedömning - hur allvarliga är riskerna i din arbetsmiljö?* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/riskbedomning/>
- Arbetsmiljöverket (utan årtal b). *Om oss.* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.av.se/om-oss/>
- Arbetsmiljöverket (utan årtal c). *Sammanställning av allvarliga tillbudsanmälningar kopplat till corona.* Hämtad 2022-01-24, från <https://www.av.se/om-oss/press/jobbrelaterade-coronaanmalningar/tillbudsanmalningar/>
- Arbetsmiljöverket (utan årtal d). *Oro och rädsla i samband med det nya coronaviruset.* Hämtad 2022-01-24, från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/oro/>
- Arbetsmiljöverket (utan årtal e). *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån.* Hämtad 2022-11-22, från www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/
- Arbetsmiljöverket (utan årtal f). *Riskbedömningar och åtgärder i din verksamhet.* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/systematiskt-arbetsmiljoarbete-och-riskbedomning/>
- Arbetsmiljöverket (utan årtal g). *Skyddsombuds begäran om åtgärder kopplat till corona.* Hämtad 2022-01-24, från <https://www.av.se/om-oss/press/jobbrelaterade-coronaanmalningar/begaran-om-atgarder/>
- Arbetsmiljöverket (utan årtal h). *Sammanställning av skyddsombudsstopp kopplat till corona.* Hämtad 2022-01-24, från <https://www.av.se/om-oss/press/jobbrelaterade-coronaanmalningar/skyddsombudsstopp/>
- Balfour Kilpatrick Ltd v Acheson [2003] IRLR 683.
- Barber v Somerset County Council [2004] IRLR 475 HL.
- Beck, U. (1995), *Ecological Policies in an Age of Risk*, Polity Press.
- Berggren, J. (2018, 15 januari) *Svårt nå målet om 300 arbetsmiljöinspektörer.* Arbetet. <https://arbetet.se/2018/01/15/svart-na-malet-om-300-arbetsmiljoinspektorer/>
- Blanpain, R. (2004) *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations.* I R. Blanpain (red.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies.* Kluwer.
- C-303/06 *Coleman v Attridge* [2008] ECR I-5603.
- Caruso, B. (2007), *Changes in the Workplace and the Dialogue of Labor Scholars in the 'Global Village'* (2006-7) 28 *Comparative Labor Law and Policy Journal*.
- Castano v London General Transport Services Ltd [2020] IRLR 417.
- Cederblad, J. (2020, 11 december) *Chefen kan inte tvinga dig att ta vaccin.* Lag & Avtal. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/chefen-kan-inte-tvinga-dig-att-ta-vaccin-7006696>
- European Committee of Social Rights, *Conclusions XXI-2 - United Kingdom on Article 3*, 8 December 2017.
- Ewing, K. D. & Lord J. Hendy (2020). *Covid-19 and the Failure of Labour Law*, *Industrial Law Journal*, vol. 49(4). <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa026>
- Ewing, K., Ford, M., Glenister, S., James, P. (red.), Jones, C., Hendy, J., Newsham, J., O'Neil, R., Taylor, P., Tombs, S., Walters, D., Watterson, A. & Whyte, D. (2021). *HSE and Covid at Work: A case of regulatory failure.* Institute of Employment Rights.
- Fast, J. (2020, 6 juni). *Corona gör psykisk ohälsa till tickande bomb.* ETC. <https://www.etc.se/debatt/corona-gor-psykisk-ohalsa-till-tickande-bomb>
- Frisk, M. (2020, 16 december). *Ingen arbetsgivare åtalad för covidödd.* Arbetet. <https://arbetet.se/2020/12/16/ingen-arbetsgivare-atalad-for-covidod/>
- Försäkringskassan (utan årtal). *Coronaviruset – det här gäller.* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>
- Förvaltningsrätten i Stockholm, Dom 2020-04-30, mål 8036-20.
- Förvaltningsrätten i Falun, Dom 2020-04-03, mål 1301-20.
- Gov.uk (2021 a). *Everyone working in care homes to be fully vaccinated under new law to protect residents.* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.gov.uk/government/news/everyone-working-in-care-homes-to-be-fully-vaccinated-under-new-law-to-protect-residents>
- Gov.uk (2021b). *Making vaccination a condition of deployment in the health and wider social care sector.* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.gov.uk/government/consultations/making-vaccination-a-condition-of-deployment-in-the-health-and-wider-social-care-sector>
- Gullberg, H. och Rundqvist, K.-I (2018). *Arbetsmiljölagen*, Norstedts Juridik.

- Hansson, S.O. (2013). *The Ethics of Risk*, Palgrave Macmillan.
- The Health and Social Care Act 2008 (Regulated Activities) (Amendment) (Coronavirus) Regulations 2021.
- Hjort, A. (2020, 20 april) *Stor oro hos vårdpersonal efter coronadödsfall* Arbetarskydd . https://www.arbetarskydd.se/arbetsmiljo/stor-oro-hos-varpersonal-efter-coronadodsfall-6993941?source=carma&%20utm_custom%5bcm%5d=302753248,33270&=
- HSE (2001). *Reducing risk, protecting people*. Hämtad 2022-11-22, från <https://www.hse.gov.uk/risk/theory/r2p2.pdf>
- HSE (2009). *HSE Business Plan 2009/10*. Hämtad 2022-01-24, från <https://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/businessplans/plan0910.pdf>
- HSE (2019). *HSE Business Plan 2019/20*. Hämtad 2022-01-24, från <https://www.hse.gov.uk/aboutus/%20strategiesandplans/businessplans/plan1920.pdf>
- HSE (2020). *HSE Business Plan 2020/21*. Hämtad 2022-01-24, från <https://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/businessplans/plan2021.pdf>
- HSE (utan årtal a). *ALARP "at a glance"*. Hämtad 2022-01-24, från <https://www.hse.gov.uk/managing/theory/alarpglance.html>
- HSE (utan årtal b). *Managing risks and risk assessment at work*. Hämtad 2022-11-22, från <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/index.htm>
- HSE (utan årtal c). *Working safely during the coronavirus (COVID-19) pandemic*. Hämtad 2022-01-24, från https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/index.htm#risk_assessment
- HSE (utan årtal d). *Consulting employees on health and safety*. Hämtad 2022-11-22, från <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg232.pdf>
- HSE (utan årtal e). *Talking with your workers about preventing coronavirus (COVID-19)*. Hämtad 2022-01-24, från <https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/talking-to-your-workers/index.htm>
- ILO (2020). World Employment and Social Outlook Report, *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021, s. 153.
- IWGB v CAC and Roo Foods Ltd [2021] EWCA Civ 952, 24 juni 2021.
- Jelmin, A. (2020 25 november). *Jobbstress förstärks under coronapandemin*. Sveriges Radio. <https://sverigesradio.se/artikel/7607016>
- Kahn-Freund, O. (1974), *On Uses and Misuses of Comparative Law*, Modern Law Review.
- Luhmann, N. (1993). *Risk: A Sociological Theory*. De Gruyter.
- MacDonald, W. (2022, 31 januari) *Government set to scrap mandatory vaccines for NHS and social care workers in England*. Channel 4. <https://www.channel4.com/news/government-set-to-scrap-mandatory-vaccines-for-nhs-and-social-care-workers-in-england>
- Mahase, E. (2020). Covid-19: What do we know about "long covid"? *British Medical Journal*, s. 370.
- Moretta, A. och Whyte, D. (2020). *International Health and Safety Standards and Brexit*, Institute of Employment Rights.
- Mulder, Jule (2017), *EU Non-Discrimination law in the Courts: Approaches to Sex and Sexuality Discrimination in EU law*, Hart Publishing.
- Mynak (utan årtal). *Individuella förutsättningar spelar stor roll för arbetsmiljön när vi arbetar hemifrån*. Hämtad 2022-11-22, från <https://mynak.se/individuella-forutsattningar-spelar-stor-roll-for-arbetsmiljon-nar-vi-arbetar-hemifran/>
- Nilsson, K. (2020, 3 mars). *Här är Arbetsmiljöverkets råd om corona* . Arbetarskydd. https://www.arbetarskydd.se/arbetsmiljo/har-ar-arbetsmiljoverkets-rad-om-corona-6989415?source%20=carma&utm_custom%5bcm%5d=302753248,33270&=
- Nilsson, K. (2021, 15 mars). *"Det finns mer att göra på arbetsplatserna"*. Arbetarskydd. <https://www.arbetarskydd.se/arbetsmiljo/det-finns-mer-att-gora-pa-arbetsplatserna-7011496>
- Okonus, E., (2012, 19 oktober). *Saknas: 100 000 skyddsombud*. Arbetet. <https://arbetet.se/2012/10/19/saknas-100-000-skyddsombud/>
- Public Health England Report (2020), *Disparities in the Risk and Outcomes of COVID-19*. Hämtad 2022-11-22, från <https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-review-of-disparities-in-risks-and-outcomes>
- Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.
- R (Adiatu) v HM Treasury [2020] EWHC 1554, 15 juni 2020.
- R (IWGB) v The Secretary of State for Law and Pensions [2020] EWHC 3039, 13 november 2020.

- Rausand, M. (2011). *Risk assessment ; theory, methods, and applications*, Wiley.
- Rodgers v Leeds Laser Cutting Limited, Employment Tribunal, per Judge Anderson, 1 mars 2021.
- Sellberg, H. (1950). *Staten och arbetarskyddet 1850-1919*. Almqvist & Wiksell.
- Sjöström, J. & Frick, K., (2017). *Worker participation in the management of occupational safety and health - qualitative evidence from ESENER, Country report Sweden* (European Agency for Safety and Health at Work).
- Smith and Wood (2020). *Employment Law*, 14th ed.
- Steele, J. (2004). *Risk and Legal Theory*, Hart Publishing.
- Svensk Näringsliv (2021). *Arbetsmiljöverkets tvåra kast anmärkningsvärda*. Hämtad 2022-11-22, från https://www.svensknaringsliv.se/sakomraden/arbetsmiljo/arbetsmiljoverkets-tvारा-kast-anmarkningsvarda_1168048.html
- TUC (utan årtal) *TUC COVID-19 risk assessment*. Hämtad 2022-11-22, från <https://www.tuc.org.uk/tuc-covid-19-risk-assessment>
- Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5, 19 februari 2021.
- Unionen (utan årtal). *Kan jobbet kräva corona-test?* Hämtad 2022-11-22, från <https://www.unionen.se/story/aktuellt/kan-jobbet-krava-corona-test>
- Unison (utan årtal). *Coronavirus: your rights at work*. Hämtad 2022-11-22, från <https://www.unison.org.uk/coronavirus-rights-work/>
- Vahlne Westerhäll, L., (2018). Risk - och händelseanalyser på arbetsmiljö- respektive hälso - och sjukvårdsområdena - en jämförelse av preventionsarbetet, *Nordisk Socialrättslig Tidskrift*, no. 17-18.
- Wall, T. (2021 22 maj) *Thousands of work-related Covid deaths going unreported, says TUC*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2021/may/22/thousands-of-work-related-covid-deaths-go-unreported-in-uk>
- Watterson, A., (2020). COVID-19 in the UK and occupational health and safety: predictable not inevitable failures by government, and trade union and nongovernmental organization responses, *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, vol. 30(2). <https://doi.org/10.1177/1048291120929763>
- Weiss, M., The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool (2003-4) 25 *Comparative Labor Law and Policy Journal*.
- Wilson & Clyde Coal Co Ltd v English [1938] AC 57, HL.
- Work and Pensions Committee report, *Department of Work and Pensions' Response to the Coronavirus Outbreak*, publicerad 5 February 2021 HC 178 (2019–21).

ABSTRACT

Covid-19 prompts us to consider how we assess and respond to health risks at work. In Sweden all serious risks are to be averted, while in England, they are to be avoided if reasonably practicable. Risk assessment serves a preventative function but also offers a defense to an employer. We consider coverage, relevant risk factors and the role of public enforcement bodies and other actors.

Key words: work environment law, occupational safety and health law, Corona virus, Covid-19, risk assessment