

# Arbetsgivarens och arbetstagarens arbetsmiljöansvar vid hem- och distansarbete

Johan Holm

Arbetsgivarens och arbetstagarens juridiska ansvar för arbetsmiljön är utformat för ett arbetsliv där arbetet huvudsakligen bedrivs i arbetsgivarens lokaler och under dennes kontroll. I och med att hem- och distansarbete kan förväntas öka i omfattning i spåren av coronapandemin aktualiseras vilket rättsligt ansvar för arbetsmiljön som gäller för arbetsgivaren och arbetstagaren. Avsikten i den här artikeln är att analysera det rättsliga ansvaret för arbetsmiljön vid distansarbete och skissera eventuella brister i regleringen.

*Nyckelord:* arbetsmiljö, arbetsmiljölag, distansarbete, hemarbete, covid-19, coronapandemin

Arbetslivet är i ständig förändring, och coronapandemin har inneburit extra stora utmaningar för och förändringar i arbetsliv och välfärdssystem (se exempelvis Johansson & Selberg 2020; Nordberg & Mattsson 2020). På kort sikt har pandemin resulterat i ett uppdelat arbetsliv och en delvis ny organisering av arbetet har framträtt, med hem- eller distansarbete för vissa, medan andra, inom exempelvis omsorgs- eller serviceyrken, har varit kvar på arbetsplatserna (Försäkringskassan 2021; Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021). Den här uppdelningen leder till nya utmaningar när det gäller arbetsmiljö. När arbetsplatsen flyttar till hemmet blir arbetets organisering och arbetsmiljö alltmer individualiserad och privat, medan den rättsliga regleringen kring arbetsmiljön utgår från en arbetsmarknad där arbetet i huvudsak utförs på en

FÖRFATTARE

Johan Holm, jur. dr., universitetslektor, Juridiska Institutionen, Umeå universitet, johan.holm@umu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.23942>

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

gemensam arbetsplats, där arbetsgivaren har god kännedom om och kontroll över arbetets innehåll och utformning.

Av alla personer i arbete i åldern 15–74 år arbetade som mest ca 40 procent hemma och av allt att döma kommer hemarbete att även fortsättningsvis vara en del av arbetslivets organisering (Allstrin m.fl. 2021; Pelling 2020; SCB 2021; SOU 2020:80). Förändringar på arbetsmarknaden är inget nytt, och under de senaste 30 åren har frågor kring ökad flexibilitet, tillfälliga anställningar och så kallade gig-jobb, varit föremål för forskning och utredningar (Berglund & Schedin 2010; Berntson & Sverke 2012; Westregård 2014). Få hade emellertid förutsett den nu snabba omvandlingen av arbetets organisering, och i samhällsdebatten talas om ”det nya normala” i det postpandemiska arbetslivet, med större möjligheter att både utföra och styra sitt arbete på distans (Liljeröd & Wingborg 2022; TCO 2021).

Den nya organiseringen av arbete på arbetsmarknaden inrymmer emellertid en rad juridiska utmaningar när det gäller arbetsmiljö. En utmaning gäller arbetsmiljöansvarets omfattning vid distansarbete. I strävan efter hållbarhet i arbetslivet har utformningen av arbetsvillkor och arbetsmiljö avgörande betydelse, och vikten av skäligen arbetsförhållanden och gott arbetsklimate har varit framträdande i såväl forskning som politiskt beslutsfattande under senare år (Holm 2021; Reg.skr 20/21:92).

Artikeln syftar till att synliggöra de problem som hem- och distansarbete kan medföra när det gäller arbetsmiljöansvaret ur ett juridiskt perspektiv. Den centrala frågeställningen som behandlas är hur hem- och distansarbete påverkar arbetsmiljöansvaret för både arbetsgivare och arbetstagar.

Med distansarbete avses här ordinarie arbete som arbetstagar utför regelbundet och minst en dag per vecka från hemmet eller annan plats utanför arbetsgivarens lokaler och där det finns en överenskommelse mellan arbetstagar och arbetsgivare (Liljeröd & Wingborg 2022). Den typ av arbete som behandlas i denna artikel är framför allt kontorsarbete som utförs på distans i arbetstagarens eget hem vilket också är och i framtiden kan förväntas vara den vanligaste formen av distansarbete (Allstrin m.fl. 2021; SOU 1998:115). När regleringen på området behandlas så redogörs både för de regler som gäller vid alla typer av distansarbete och de specifika regler som gäller vid hemarbete. Arbete i någon annans hem faller utanför studien, för undersökningar av rätten i dessa fall se exempelvis Calleman (2007) och Schömer (2017).

I artikeln används rättsvetenskaplig metod för att studera arbetsgivarens och arbetstagarens rättsliga ansvar genom en analys av rättskällorna. Såväl metodologiskt som rättsteoretiskt finns en förförståelse om att det genom textanalytisk metod går att fastlägga juridikens innebörd baserat på en hierarki mellan källorna till rätten. Rättskällorna i artikeln utgörs av EU-rättsakter, Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, svensk lag, förarbeten, domstolsavgöranden samt

rättsvetenskaplig forskning och föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket. Alla rättskällor har emellertid inte samma värde eller vikt och en central del i såväl den juridiska praktiken som rättsvetenskapliga studier är att göra en öppen avvägning mellan vilka rättsliga argument som baseras på åberopade källor och hur dessa kan ligga till grund för ett påstående om rättens innehåll (Peczenik 1995; Selberg & Sjödin 2019, Strömholm, Lyles & Valguarnera 2020). Då det finns sparsamt med vägledande domstolspraxis, andra domstolsavgöranden eller myndighetsbeslut som specifikt rör distansarbete är det framför allt genom att undersöka EU-rättsakter, Europakonventionen, svensk lag, föreskrifter, förarbeten och dokument från myndigheter som rättsläget kartläggs i denna artikel.

Artikeln inleds med en redogörelse för den övergripande rättsliga regleringen av arbetsmiljön. Därefter följer en analys av arbetsmiljöansvaret vid distansarbete samt det rättsliga skyddet för arbetstagarnas integritet och avslutningsvis diskuteras problem med rättsreglernas utformning och innebörd i förhållande till målet att uppnå en god arbetsmiljö vid distansarbete.

## UTGÅNGSPUNKTER FÖR ARBETSMILJÖNS RÄTTSLIGA REGLERING

Den EU-rättsliga regleringen av arbetsmiljön är en minimireglering, vilket innebär att enskilda medlemsländer får införa reglering med strängare krav på arbetsmiljön än vad som följer av EU-direktiven på området (artikel 1.3 Rådets direktiv 89/391/EEG, ramdirektivet om arbetsmiljö). Arbetsgivaren är den som är primärt ansvarig för arbetsmiljön och utpekas i arbetsmiljöregleringen som ansvarig för att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall (Artikel 5–6 ramdirektivet om arbetsmiljö; 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160), AML). I arbetsmiljölagen åläggs också arbetsgivare och arbetstagare att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (3 kap. 1 a § AML). Enligt ramdirektivet om arbetsmiljö så ska också arbetsgivare inhämta synpunkter från arbetstagarna eller deras representanter i alla frågor som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (artikel 11). Arbetstagarna ska också medverka i arbetsmiljöarbetet, delta i genomförandet av arbetsmiljöåtgärder och iaktta den försiktighet som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall (artikel 13 ramdirektivet om arbetsmiljö), 3 kap. 4 § AML). Arbetsmiljölagen är i huvudsak utformad som målsättningsstadganden, utan närmare konkretisering av ansvaret. Det förtydligas i huvudsak genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter, tillsyn och förelägganden, samt tillämpning i domstol (Andersson 2013, 2021; Holm 2020, 2021).

Utgångspunkten för det rättsliga ansvaret, såsom det är formulerat i både reglering och tillämpning, tas dock huvudsakligen i en arbetsmarknad där arbetet utförs på en arbetsplats som tillhandahålls av arbetsgivaren, med mer eller mindre gemensamma arbetsmiljöproblem eller utmaningar. Det rättsliga arbetsmiljö-

ansvaret omfattar därför i stor utsträckning arbetsgivarens lokaler med tydliga processer för insatser och åtgärder, som exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete (Holm 2021).

Bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete kan ses som övergripande ”metanormer” och kan tillämpas på alla typer av arbetsmiljöfrågor (Holm 2021). De innebär att arbetsgivaren måste undersöka arbetsmiljön, genomföra förbättringar och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall förbyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås (2 § AFS 2001:1).

En begränsning av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är att kraven på arbetsmiljön måste ställas med hänsyn taget till arbetets natur. Det innebär att arbetsmiljörisker som är ofrånkomliga i ett visst arbete kan godtas när de skulle vara oacceptabla i ett annat arbete. Det finns också vissa generella uttalanden i förarbetena till arbetsmiljölagen om att de krav som ställs på arbetsmiljön inte får vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås. Det innebär att även om arbetsmiljön ska vara så bra som möjligt så går det inte att bortse ifrån att bedömningen av vilka krav som är rimliga att ställa också innehåller ett ekonomiskt inslag (prop. 1976/77:149). Det betyder också att inte samma krav kan ställas på arbete som endast utförs under en begränsad tid som på arbete som bedrivs varaktigt.

Teoretiskt sett kan de gränser för arbetsgivarens ansvar som rätten sätter upp också beskrivas som ett antagande om vilken makt arbetsgivaren har över arbetsförhållandena. Arbetsgivarens makt över arbetsförhållandena brukar beskrivas i termer av företagsledningsrätt och arbetsledningsrätt (Glavå & Hansson 2020; Rönmar 2004). Arbetstagarnas arbetsskyldighet beskrivs som en spegelbild av arbetsgivarens arbetsledningsrätt (Rönmar 2004). Där inget rättsligt ansvar råder för arbetsgivaren måste detta uppfattas som ett underliggande antagande om att arbetsgivaren inte heller har makt över denna situation (Holm 2021). Det går också att argumentera för att det omvända bör gälla, att i de situationer där arbetsgivaren inte har någon makt över arbetsförhållandena är denne inte heller ansvarig för arbetsmiljön.

## GENOMDRIVANDE AV ARBETSMILJÖKRAV

Kraven på arbetsmiljöns utformning genomdrivs rättsligt genom olika typer av sanktioner såsom vitesförelägganden, straff och sanktionsavgifter. Det rättsliga ansvar som vilar på arbetsgivaren kan rättsteoretiskt beskrivas som ett samspel mellan de krav som ställs och de möjligheter som finns att genomdriva uppsatta krav. Här kan noteras att tydligt formulerade krav, särskilt om de avser fysisk arbetsmiljö, lättare kan genomdrivas rättsligt än mer generellt formulerade krav, särskilt om de avser organisatorisk och social arbetsmiljö (Holm 2021). De rättsliga mekanismerna är framför allt möjliga att använda för att genomdriva kraven

mot arbetsgivaren medan kraven på arbetstagaren inte kan genomdrivas rättsligt på samma sätt. Om arbetstagaren inte följer arbetsmiljöregler så kan det dock i förlängningen utgöra ett brott mot anställningsavtalet och i mycket allvarliga fall kan det leda till en rätt för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren (7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd; jämför AD 1999 nr 66).

När arbetsmiljökrav ska genomdrivas rättsligt görs avvägningar mot andra intressen än arbetsmiljöintresset. Här kan särskilt framhållas att förelägganden ska vara proportionerliga i förhållande till det syfte som ska uppnås. Det innebär att de krav som ställs i ett föreläggande ska vara lämpliga i förhållande till det syfte som uppnås, inte mer långtgående än som krävs för att uppnå syftet och att intresset av att vidta åtgärden ska väga tyngre än det ingrepp som åtgärden innebär (5 § förvaltningslagen (2017:900); se även Andersson 2019; Holm 2021). Vidare ska vitesförelägganden vara faktiskt och rättsligt möjliga att efterleva (2 § viteslagen (1985:206)).

## ARBETSMILJÖREGLERING VID HEM- OCH DISTANSARBETE

Ramdirektivet om arbetsmiljö gäller i all verksamhet och innehåller inte något undantag för arbete på distans eller i arbetstagarens eget hem (artikel 2.1 ramdirektivet om arbetsmiljö). Inte heller arbetsmiljölagen och bestämmelserna om arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar för arbetsmiljön är begränsad till arbete i arbetsgivarens lokaler utan gäller även när arbetet bedrivs på annan plats (SOU 1998:115). Själva arbetsmiljölagen innehåller ingen uttrycklig begränsning av arbetsgivarens ansvar vid distansarbete. Detta skiljer den från den lag som gällde före införandet av arbetsmiljölagen, arbetarskyddslagen (1949:1), vilken inte var tillämplig på arbete som utfördes i arbetstagarens hem eller annat arbete där det inte kunde anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet anordnas, så kallat okontrollerbart arbete (3 § a arbetarskyddslagen se även Gullberg & Rundqvist 2018; SOU 1998:115). Här kan jämföras med arbetstidslagen där det alltså gäller ett undantag för okontrollerbart arbete (2 § arbetstidslagen (1982:673)).

På ett område gäller dock ett uttryckligt undantag vid distansarbete. De detaljerade krav på arbetsplatsen utformning som följer av Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller endast i vissa avgränsade avseenden för arbetsgivare som inte råder över en arbetsplats (4 § AFS 2020:1). Enligt de allmänna råden till denna föreskrift tillämpas undantaget från föreskriften exempelvis när arbetet sker i någon annans enskilda hem. Det innebär att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i viss mån begränsas när arbete sker på distans. Undantaget gäller dock bara för den aktuella föreskriften och övriga föreskrifter gäller även vid distansarbete. I den EU-rättsliga regleringen kan framhållas att arbetsplatsdirektivet (Rådets direktiv 89/654/

EEG) definierar arbetsplatser som ”en plats för arbete inom företagets och/eller verksamhetens byggnader samt varje annan plats inom företagets/verksamhetens område till vilken arbetstagarna har tillträde under sitt arbete” (artikel 2). Direktivet är inte heller tillämpligt på ”tillfälliga eller rörliga arbetsplatser” (artikel 1.1 b). Definitionen av arbetsplats i direktivet bör innebära att det inte är tillämpligt vid hem- eller distansarbete.

Arbetsmiljöverket och dess föregångare Arbetarskyddsstyrelsen har i olika sammanhang yttrat att arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön gäller oavsett var arbetstagaren arbetar om det inte finns någon uttrycklig begränsning av ansvaret. Arbetsmiljöverket har dock också framhållit att tillämpningen av arbetsmiljökraven kan variera beroende på var arbetet utförs. Även varaktigheten av arbetet på den aktuella platsen, frekvensen av arbetet på platsen, vilka ändringar av arbetsförhållandena som rimligtvis kan göras och vilken frihet som arbetstagaren själv har att organisera sitt arbete påverkar vilka krav som kan ställas på arbetsmiljön. Vidare har Arbetsmiljöverket yttrat att det är viktigt att lyfta arbetstagarnas skyddsansvar vid distansarbete då arbetsgivarens möjlighet att övervaka arbetet är begränsat i dessa situationer (Arbetsmiljöverket 2001; SOU 1998:115).

De uttalanden som Arbetsmiljöverket har gjort gällande distansarbete måste uppfattas som att myndigheten anser att den begränsade makt som Arbetsgivaren har över arbetsförhållandena vid distansarbete innebär att lika höga krav inte kan ställas på arbetsgivaren vid distansarbete som vid arbete i arbetsgivarens egna lokaler. Frågan är om detta är förenligt med de föreskrifter som reglerar arbetsmiljön vid distansarbete?

Vid arbete på distans aktualiseras en mängd olika arbetsmiljöbestämmelser. Här behandlas de föreskrifter som bedöms vara tillämpliga vid kontorsarbete i hemmet. Det handlar förutom om regler om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) om bestämmelser rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4), belastningsergonomi (AFS 2012:2), arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) och ensamarbete (AFS 1982:3).

### **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete är som nämnts av sådan övergripande karaktär att de är tillämpliga på alla typer av arbeten eller arbetssituationer. Olika aktörer, såsom exempelvis den partsgemensamma arbetsmiljöorganisationen Prevent, har också tagit fram checklistor att använda vid systematiska undersökningar av arbetsförhållandena vid distansarbete (Prevent 2022). Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan hjälpa till att identifiera risker och problem vid hemarbete, men bygger på att arbetstagarna lämnar korrekta uppgifter om sin arbetssituation för att problem ska kunna identifieras.

## Organisatorisk och social arbetsmiljö

Frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan också aktualiseras vid distansarbete. Här kan kraven på att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som arbetstagarna tilldelas inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning (9 § AFS 2015:4), vara svårare att uppfylla vid hemarbete än när arbete bedrivs i arbetsgivarens lokaler. Föreskrifterna på området innehåller också krav på att arbetsgivarna ska se till att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilket resultat som ska uppnås, vilka särskilda sätt som arbetet ska utföras på, hur prioritering mellan olika arbetsuppgifter ska göras samt att arbetstagarna vet var de kan vända sig för att få hjälp och stöd att utföra arbetet (10 § AFS 2015:4). Vid distansarbete kan det vara ännu viktigare med tydliga riktlinjer och processer för att arbetsgivaren ska kunna uppfylla kraven. Vidare ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som är nödvändiga för att arbetstidens förläggning inte ska leda till ohälsa (12 § AFS 2015:4). Även här är uppenbart att arbetsgivarens möjligheter att säkerställa att kravet efterföljs är mindre än vid arbete i arbetsgivarens lokaler. Även krav på att arbetsgivaren ska motverka kränkande särbehandling och ha rutiner för hur det ska hanteras (13-14 §§ AFS 2015:4) leder till andra åtgärder vid distansarbete än vid arbete på plats i arbetsgivarens lokaler. Kränkningar och särbehandling kan vid distansarbete ske genom olika digitala kommunikationsplattformar vilket kräver andra åtgärder för att de ska upptäckas än kränkningar som sker på plats i arbetsgivarens lokaler. Dessa åtgärder kan ofta vara känsliga ur integritetssynpunkt vilket aktualiserar bland annat rättsregler rörande personuppgiftsbehandling (se nedan).

## Ergonomi

Att ergonomi kan vara ett problem vid distansarbete är uppenbart och undersökningar visar att de som arbetar stor del av sin arbetstid på distans upplever större problem med ergonomi än de som inte distansarbetar eller endast distansarbetar i mindre utsträckning (Allstrin m.fl. 2021; Vision 2020). Det blir också svårare att ställa krav på hur arbetsplatsen ska vara utformad i hemmet då de övergripande föreskrifterna om arbetsplatsens utformning inte är tillämpliga vid distansarbete (4 § AFS 2020:1). Att bestämmelserna i denna föreskrift inte är tillämpliga när arbetsgivaren inte råder över arbetsplatsen innebär dock inte att arbetsgivarens ansvar enligt andra föreskrifter begränsas vid distansarbete. Här kan det finnas en risk att arbetsgivaren uppfattar att undantaget i föreskrifterna om arbetsplatsens utformning har större innebörd än vad det verkligen har. Det finns andra föreskrifter som har med arbetsplatsens utformning att göra där det inte råder något undantag från reglerna vid distansarbete. Här kan nämnas föreskrifterna om belastningsergonomi (AFS 2012:2) och arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) vilka är föreskrifter som har betydelse för vilka krav som kan ställas på arbets-

platsens utformning i hemmet. Undantaget i AFS 2020:1 riskerar alltså att skapa otydlighet i arbetsgivarens ansvar vilket också skulle kunna leda till att arbetsgivaren inte vidtar de arbetsmiljöåtgärder denne är ålagd att göra.

Föreskrifterna om belastningsergonomi och arbete vid bildskärm innehåller en mängd olika krav som framför allt har med ergonomi att göra. I de allmänna råden till föreskrifterna om arbete med bildskärm anges uttryckligen att föreskrifterna gäller även vid arbete på annan plats än huvudarbetsplatsen, såsom i det egna hemmet. Föreskrifterna om belastningsergonomi gäller i ”varje verksamhet där en arbetstagare kan utsättas för belastningar eller andra förhållanden i arbetet som direkt eller indirekt kan påverka rörelseorganen” (2 § AFS 2012:2). Några exempel på krav i föreskrifterna som kan aktualiseras vid distansarbete kan ges här. Föreskrifterna ställer upp krav på att belysningen ska ge lämplig kontrast mellan skärmen och den omgivande miljön samt att arbetsplatsen vid bildskärmsarbete inte får utformas så att det uppkommer besvärande bländning eller reflexer (3 § AFS 1998:5). Krav ställs också på arbetsplatsens dimensionering och utformning vid arbete med bildskärm. Bland annat ska ”[u]trymmet vid tangentbordet [...] vara så stort att den som arbetar kan avlasta armar och händer på bordsytan (4 § AFS 1998:5) och bildskärm och tangentbord ska ”placeras så, att de kan anpassas till den arbetandes kroppsmått så att arbetshöjden liksom blickvinkeln till skärmen blir lämpliga” (5 § AFS 1998:5). Det finns också en bestämmelse om att ”[k]vantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagarens arbetsinsats via datasystemet får inte utföras utan dennes vetskap” (10 § AFS 1998:5) vilket kan ha betydelse för arbetsgivarens möjligheter att kontrollera arbetstagares prestationer vid distansarbete. Arbetsgivaren ska också, så långt det är praktiskt möjligt, utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar som är gynnsamma för kroppen (5 § AFS 2012:2).

### Ensamarbete

I vissa fall av distansarbete aktualiseras också föreskrifterna om ensamarbete. Den som arbetar ensam i sin bostad befinner sig i en situation som definieras som ensamarbete enligt föreskriften på området. För ensamarbete gäller att arbetstagaren ska få tillräcklig utbildning och instruktioner för att kunna utföra arbetet ensam (2 § AFS 1982:3). Denna bestämmelse kan göra att det är olämpligt att nyanställda eller den som tilldelas nya arbetsuppgifter enbart arbetar på distans. Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter gäller också att det ska eftersträvas att arbetstagaren kan få direktkontakt med andra människor (5 § AFS 1982:3). Här kan också framhållas att arbetsgivaren har ett ansvar för att vidta åtgärder för att motverka att arbete som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna (11 § AFS 2015:4). I de allmänna råden till bestämmelsen anges att det vid den typen av arbete kan det bland annat övervägas att tillhandhålla



hjälp och stöd från andra arbetstagare. Då hjälp och stöd från andra arbetstagare kan vara svårt att ge vid distansarbete bör det övervägas om starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter verkligen bör utföras på distans. Här bör nyanställdas behov av hjälp och stöd uppmärksammas särskilt. Men för att nyanställda ska få hjälp och stöd räcker det inte med att de befinner sig i arbetsgivarens lokaler, det måste också finnas annan, mer erfaren personal på plats i arbetsgivarens lokaler för att de ska kunna ha någon att vända sig till. Arbetsgivaren kan alltså behöva begränsa rätten för erfaren personal att arbeta på distans för att kunna erbjuda en fullgod arbetsmiljö för andra anställda. Att helt överlåta åt arbetstagarna själva att avgöra var de ska arbeta kan leda till tomma arbetsplatser som inte kan erbjuda det sociala sammanhang som särskilt nyanställda kan ha stort behov av (jämför Bäcklander & Palm 2021).

### **Begränsningar av arbetsmiljöansvaret**

Även om en mängd arbetsmiljöregler kan aktualiseras vid distansarbete så kan den omständighet att arbetsgivarna har begränsad kontroll över förhållanden utanför arbetsgivarens lokaler påverka den faktiska omfattningen av ansvaret. Här kan man också fråga sig om det är rimligt eller ens önskvärt att arbetsgivaren får full insyn i förhållanden som råder i exempelvis en arbetstagares eget hem. Arbetstagarens intresse av integritet och att ha en privat sfär i förhållande till arbetsgivaren kan vara viktigare för arbetstagaren än att samtliga arbetsmiljöregler uppfylls vid distansarbete. Arbetsmiljöreglerna är dock utformade så att arbetsgivaren i princip har att förvissa sig om att arbetstagarnas arbetsmiljö är godtagbar. Nedan diskuteras vilka konsekvenser denna konflikt mellan integritetsintresset och arbetsmiljöintresset kan få i tillämpningen av arbetsmiljöreglerna vid distansarbete.

Förutom att nivån på de krav som kan ställas på arbetsmiljön påverkas av arbetsgivarens begränsade möjligheter att utöva kontroll över arbetsmiljön vid distansarbete, kan distansarbetets speciella förutsättningar också påverka möjligheterna att rättsligt genomdriva arbetsmiljökraven. Det är framförallt genom förelägganden som kraven på distansarbete kan genomdrivas rättsligt. För att ett föreläggande ska vara giltigt måste det, som ovan nämnts, uppfylla vissa rättsliga krav. Bedömningen av om ett föreläggande är proportionerligt och faktiskt och rättsligt möjligt att genomföra påverkas av de speciella förutsättningar som gäller vid distansarbete.

#### *Arbetstagarnas integritet*

Hur avvägningen mellan arbetsgivarnas rätt att kontrollera sina arbetstagare och arbetstagarnas rätt till integritet ska balanseras har i Arbetsdomstolens praxis behandlats som fråga om arbetsgivaren följt god sed på arbetsmarknaden. Arbetstagarnas rätt till integritet framgår också av praxis från Europadomstolen och av dataskyddsförordningen (Grahm & Kjällström 2017).

Arbetsdomstolens har i praxis utvecklat en modell som innebär att det ska ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att vidta en viss kontrollåtgärd och arbetstagarens intresse av skydd för den personliga integriteten. De åtgärder som prövats av Arbetsdomstolen är framför allt alkohol- och drogtester och utpasseringskontroller, vilket är åtgärder som kräver arbetstagarens medverkan för att de ska kunna utföras. Det innebär att frågan om en kontrollåtgärd har varit tillåten eller ej normalt sett aktualiseras för prövning först om arbetstagaren sägs upp för sin vägran att genomgå åtgärden (Grahn & Kjällström 2017).

EU:s dataskyddsförordning (Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 (GDPR)) reglerar behandling av personuppgifter och är därför tillämplig när arbetsgivare samlar in personuppgifter om arbetstagare för att säkerställa en god arbetsmiljö. Förordningen uppställer en mängd krav på behandling av personuppgifter och kan endast översiktligt behandlas här. Här kan framhållas att en arbetstagare på grund av sin beroendeställning normalt sett inte kan anses vara i en sådan position att denne med rättslig verkan kan lämna samtycke till personuppgiftsbehandling till sin arbetsgivare (Fryndlinger m.fl. 2018, Öman 2021). I stället är det i normalfallet så att personuppgifter för att uppfylla arbetsmiljökrav får behandlas av arbetsgivaren endast om behandlingen är nödvändig för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse (artikel 6 c GDPR) eller om den är nödvändig för ett annat berättigat intresse hos arbetsgivaren och arbetsgivarens intresse av att behandla personuppgifterna väger minst lika tungt som den arbetstagarens integritetsintresse (artikel 6 f GDPR). För att en rättslig förpliktelse ska ge rätt till behandling av personuppgifter bör den vara så tydlig och precis och att dess tillämpning är förutsebar (skäl 41 GDPR). Sammantaget bör personuppgiftsbehandling vara tillåten för att uppfylla arbetsmiljöförpliktelser, men den får inte gå längre än som är nödvändigt för att uppfylla förpliktelserna.

I Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna föreskrivs att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens (artikel 8). Regeringsformen stadgar att det allmänna ska värna den enskildes privatliv (1 kap. 2 § 4 st. regeringsformen). Rättigheten i artikel 8 i Europakonventionen får begränsas genom lag om det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle bland annat för att beivra brott eller för att skydda hälsan eller moral (artikel 8.2.). Konventionsbestämmelserna innebär inte bara att staten ska avhålla sig från ingrepp i den skyddade rättigheten utan också i vissa fall att staten måste vidta positiva åtgärder för att skydda den enskilde (Lavrysen 2018).

Europadomstolen har klarlagt att drogtester i arbetslivet kan prövas mot artikel 8 (Wretlund mot Sverige; Madsen mot Danmark). Målen prövades inte i sak men fastslog ändå att frågan kunde prövas av domstolen (Grahn & Kjällström 2017). Europadomstolen har också funnit att en offentlig arbetsgivare inte utan stöd i lag får kontrollera en arbetstagares användning av kommunikationsverktyg som

telefon, internet och mejl (Copland mot Förenade kungariket). Domstolen fann att då arbetstagaren inte hade fått någon information om att kontroller skulle ske så hade hon en ”reasonable expectation of privacy”.

Även privata arbetsgivares övervakning av elektronisk kommunikation har prövats av Europadomstolen (Bărbulescu mot Rumänien). En arbetsgivare hade en policy som förbjöd all privat användning av bland annat arbetsgivarens datorer och telefoner och också hade informerat om att misskötsel skulle övervakas och straffas. Arbetsgivaren övervakade privat kommunikation som skedde på ett meddelandekonto som skapas för att kommunicera med kunder. Här yttrade domstolen att även om en arbetstagare har informerats om att kontroller kan ske så kan inte en arbetsgivares instruktioner reducera en arbetstages rätt till privatliv till noll. Domstolen listade sex punkter som har betydelse för avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen (Bărbulescu mot Rumänien; Grahn & Kjällström 2017):

- Om arbetstagaren har informerats om att övervakning kan komma att ske.
- Hur långtgående övervakningen har varit och vilket intrång i arbetstagarens privatliv som den har inneburit.
- Om det finns legitima skäl till övervakningen.
- Om det hade varit möjligt att vidta mindre ingripande åtgärder.
- Vilka konsekvenser övervakningen har inneburit för arbetstagaren och på vilket sätt arbetsgivaren har använt resultaten av övervakningen.
- Om arbetstagaren har skyddats på ett adekvat sätt, särskilt om arbetstagaren informeras om att innehållet i kommunikationer kan komma att övervakas eller ej.

Grahn och Kjellström (2017) framhåller att domen innebär att det kan ställas högre krav på Arbetsdomstolens intresseavvägningar gällande integritetskänsliga åtgärder. De framhåller också det problematiska med att en arbetstagare endast kan få prövat om en viss åtgärd utgör en otillåten inskränkning av dennes integritet, om det är fråga som inte omfattas av dataskyddsförordningen, genom att angripa åtgärden som ett brott mot lagen om anställningsskydd. De ifrågasätter om det verkligen kan ses som förenligt med Europadomstolens praxis att en arbetstagare ska behöva riskera sin anställning för att få saken prövad i domstol (genom att vägra att underkasta sig en viss åtgärd och bli uppsagd), när det är en fråga som inte kan prövas enligt dataskyddsförordningen.

Sammantaget kan sägas att kraven på att ta hänsyn till arbetstagarnas integritet innebär att övervakningen och kontrollen av arbetstagarna för att säkerställa en god arbetsmiljö inte får vara mer långtgående än som krävs för att uppfylla arbetsmiljökraven.

### *Förelägganden ska vara proportionerliga*

När det gäller kravet på att förelägganden ska vara proportionerliga så kan kostnaderna för arbetsgivaren att kontrollera och tillhandahålla en god arbetsmiljö i hemmet vara större än om arbetet bedrivs i arbetsgivarens lokaler. Detta kan påverka vilka åtgärder som anses som rimliga att kräva av arbetsgivaren. Om arbetet mer tillfälligt bedrivs på distans påverkar det också vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren att vidta arbetsmiljöåtgärder. Nyttan av åtgärder som vidtas för att säkerställa en god arbetsmiljö vid distansarbete minskar när arbetet endast i mindre omfattning bedrivs på distans. Arbetsmiljöåtgärder som vidtas i någon annans hem kan också innebära integritetsintrång vilket i vissa fall kan väga tyngre än intresset att vidta arbetsmiljöåtgärder. Även om just frågan om åtgärder i en arbetstagares hem inte har prövats rättsligt så kan jämförelser göras med hur liknande situationer har bedömts. Exempelvis har det i ett kammar-rättsavgörande inte ansetts proportionerligt att ställa krav på att anställda vid ett gruppboende inte ska utsättas för tobaksrök, då det ansågs inskränka brukarnas rätt till stöd och hjälp enligt socialrättsliga bestämmelser (Kammarrätten i Jönköping, dom 2010-01-14, mål nr 360-09). På motsvarande vis kan arbetstagarnas intresse av att utforma sitt hem på det sätt de önskar sätta hinder för möjligheterna att ställa krav på arbetsgivaren att vidta arbetsmiljöåtgärder vid distansarbete.

### *Faktiskt och rättsligt möjligt att vidta åtgärderna i föreläggandet*

I vissa fall kan åtgärderna vara helt omöjliga för arbetsgivaren att vidta utan arbetstagarens medverkan, vilket kan göra att de anses som faktiskt eller rättsligt omöjliga att vidta, och då får inte förelägganden utfärdas. Här kan jämförelse göras med ett fall där ett assistansbolag förelades att se till att assistenter som hade jourtjänstgöring hade tillgång till ett rum som gav dem möjlighet att vila ostörda. Då arbetet utfördes i en lägenhet tillhörig en anhörig till brukaren saknade bolaget bestämmanderätt över utformningen av lägenheten. Bolaget saknade därför praktiska och rättsliga möjligheter att genomföra ändringar i lägenheten mot lägenhetsinnehavarens vilja. Då samtycke från lägenhetsinnehavaren saknades, hade inte bolaget rättsliga möjligheter att följa föreläggandet och föreläggandet upphävdes därför i den delen (Kammarrätten i Jönköping, dom 2020-06-24, mål nr 1625-19). På samma sätt kan det vara omöjligt för en arbetsgivare att vidta åtgärder i arbetstagarens hem eller på annan plats där arbetsgivaren inte råder över förhållandena.

### *Inspektionsmöjligheter*

För att Arbetsmiljöverket ska kunna kontrollera efterlevnaden av arbetsmiljölagen krävs att det finns möjligheter att utföra inspektioner där arbetet utförs. När det gäller möjligheten att genomdriva arbetsmiljöregleringen så begränsas den

av att inspektioner i hemmet endast får ske på begäran av den arbetstagar eller arbetsgivare som berörs eller om det annars finns särskild anledning till det (15 § Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)). Här kan alltså motvilja från arbetsgivare och arbetstagar påverka möjligheterna till inspektion vilket i sin tur påverkar möjligheterna att genomdriva arbetsmiljökrav.

### **Skyddsombudens roll som genomdrivare av arbetsmiljökrav**

Förutom Arbetsmiljöverket så är också skyddsombuden viktiga aktörer för att genomdriva arbetsmiljoreglerna. Även om de inte direkt kan tvinga arbetsgivaren att vidta vissa åtgärder, förutom tillfälligtvis vid skyddsstopp, så kan de påverka arbetsgivarens arbetsmiljöarbete genom samverkan. De kan även begära att Arbetsmiljöverket prövar om förlägganden eller förbud ska meddelas (6 kap. 6a § arbetsmiljölagen). För skyddsombuden råder inte samma begränsning av rätten att besöka arbetsplatser i arbetstagarens eget hem som gäller för Arbetsmiljöverket. Arbetstagarens skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet skulle också kunna tolkas som att arbetstagar ska tillåta skyddsombud att besöka arbetsplatser i hemmet om så krävs. Med hänsyn till de integritetshänsyn som har redogjorts för ovan är det dock inte lämpligt att skyddsombud inspekterar arbetsplatser i arbetstagens eget hem om detta görs utan fritt lämnat samtycke från den berörda arbetstagar.

### **Arbetstagarans ansvar**

Även arbetstagar har ett ansvar för arbetsmiljön (se exempelvis: 3 kap. 1 a § arbetsmiljölagen; 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen se även Andersson 2013; Holm 2021). Ansvaret för arbetstagar handlar vid distansarbete framförallt om att lämna information till och samverka med arbetsgivaren för att denne ska få kunskap om arbetstagarens arbetsmiljö. Kraven på arbetstagarens medverkan genomdrivs inte i normalfallet genom förelägganden från Arbetsmiljöverket även om en sådan möjlighet finns (7 kap. 7 § arbetsmiljölagen). I stället får arbetsgivarens medverkan beaktas som en faktor i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. Det kan även ses som en skyldighet inom ramen för anställningsavtalet och en vägran att helt medverka i arbetsmiljöarbetet skulle i slutändan kunna leda till att arbetsgivaren har saklig grund för uppsägning av arbetstagar (jfr AD 1991 nr 45; AD 1999 nr 66; Steinberg 2018).

Hur ska då arbetsgivarens rättsliga arbetsmiljöansvar vid distansarbete förstås? Nedan skisseras några rättsliga problem med arbetsmiljoregleringen vid distansarbete och hur de kan motverkas.

## SVÅRIGHETER ATT UTKRÄVA ARBETSMILJÖANSVAR VID DISTANSARBETE

De flesta arbetsmiljökrav som gäller vid arbete i arbetsgivarens lokaler är som visats ovan också tillämpliga vid arbete på distans eller i hemmet. Däremot så kan de avvägningar som ska göras mot andra intressen göra att ansvaret minskar jämfört med när arbetet bedrivs i arbetsgivarens lokaler. Avvägningen påverkar såväl vilka krav som gäller, möjligheterna att rättsligt genomdriva dessa krav som möjligheterna att kontrollera efterlevnaden av kraven.

Vilka rättsliga problem kan uppstå när arbetsgivaren ska efterleva arbetsmiljökraven vid hemarbete? Då det handlar om förhållanden som till stor del är utanför arbetsgivarens omedelbara kontroll kan det vara svårt för arbetsgivaren att säkerställa att varje arbetstagare har en godtagbar arbetsmiljö. Här behöver arbetsgivaren till stor del förlita sig på uppgifter från arbetstagarna om arbetsmiljöförhållandena. Då arbetsmiljöregleringen är tvingande, det vill säga den kan inte avtalas bort av arbetstagare eller arbetsgivare, så kan inte en arbetsgivare bara förlita sig på uppgifter från arbetstagarna för att uppfylla arbetsmiljökraven. Arbetstagarna kan nämligen ha ett intresse av att inte meddela arbetsgivaren om bristande arbetsmiljö i deras hem, av rädsla för att förlora möjligheten att arbeta på distans.

När en arbetsgivare får reda på att det råder bristande arbetsmiljö i hemmet hos en arbetstagare så ska arbetsgivaren försöka åtgärda bristerna i arbetsmiljön. Om bristerna är sådana att de inte går att åtgärda, exempelvis för att arbetstagaren inte har plats för kontorsmöbler, så kan den enda lösningen vara att förbjuda eller kraftigt begränsa arbetstagarens rätt att arbeta på distans om inte annan arbetsplats utanför hemmet kan erbjudas. En arbetstagare som värderar rätten att arbeta på distans högre än att exempelvis ha tillgång till en ergonomiskt korrekt arbetsplats kan därför välja att inte informera om bristerna i hemarbetsmiljön. Det innebär att det inte är tillräckligt att arbetsgivaren endast vidtar åtgärder om arbetstagarna signalerar att det råder brister i arbetsmiljön vid distansarbete. Arbetsförhållandena på distans måste undersökas mer systematiskt, exempelvis genom att arbetsgivare och skyddsombud ställer detaljerade frågor om arbetsmiljön i hemmet till varje arbetstagare. Vid misstanke om brister i arbetsmiljön kan arbetsgivaren begära att inspektera arbetsmiljön och om arbetstagaren inte tillåter detta kan arbetsgivaren vara skyldig att förbjuda eller kraftigt begränsa distansarbetet för den aktuella arbetstagaren. Då rätten att arbeta på distans kan uppfattas som en förmån av arbetstagarna så finns det en risk att särbehandling mellan olika arbetstagare uppfattas som orättvis. Vid distansarbete privatiseras arbetsmiljön och olika arbetstagare har olika förutsättningar att skapa en god arbetsmiljö i hemmet. Här kan det vara svårt för en arbetsgivare att både garantera att alla arbetstagare har en fullgod arbetsmiljö vid hemarbete samtidigt som särbehand-

ling undviks. Vid distansarbete finns en risk att arbetsgivaren inte får kunskap om arbetsmiljöförhållandena i tillräcklig utsträckning för att kunna vidta adekvata arbetsmiljöåtgärder. Samtidigt finns också en risk att försök att nå denna kunskap innebär ett intrång i arbetstagarnas integritet och att åtgärderna som vidtas för att garantera en god arbetsmiljö för alla leder till konflikter mellan olika grupper av arbetstagare utefter skillnader i behov av stöd av kollegor och möjligheter till distansarbete i hemmet.

Ett sätt att säkerställa att information om arbetsmiljöförhållandena når arbetsgivarna skulle kunna vara att låta skyddsombuden undersöka arbetsmiljöförhållandena. Här skulle skyddsombuden kunna samla in information om arbetsmiljöförhållandena och beskriva dem på ett generellt plan för arbetsgivaren. Om den information som enskilda arbetstagare lämnar till skyddsombuden ligger till grund för en generell beskrivning av arbetsmiljön vid distansarbete utan att arbetsgivaren kan koppla det till de enskilda arbetstagarna så kan risken för att arbetstagarna tonar ner arbetsmiljöproblem vid hemarbete minska då de inte riskerar att fråntas möjligheten att arbeta på distans om de för fram brister i hemarbetsmiljön.

Vid distansarbete kan det också vara så att arbetsgivaren vill kontrollera arbetstagarnas prestationer genom olika typer av digital övervakning. Här kan först anmärkas att sådan typ av övervakning kräver att arbetstagarna är informerade om att den sker (10 § AFS 1998:5). Vidare kan en ökad kontroll av arbetstagarna också leda till ett ökat ansvar för deras arbetsmiljö. Om arbetsgivaren kontrollerar hur arbetstagarna utför sitt arbete så läggs ett stort ansvar på arbetsgivaren att kontrollen inte leder till ohälsosam arbetsbelastning för arbetstagarna. En mycket omfattande kontroll av arbetstagarna kan också leda till att arbetstidslagen blir tillämplig även vid distansarbete då arbetet i sådana fall inte kan ses som okontrollerat, vilket krävs för att arbetstidslagen inte ska vara tillämplig. En omfattande kontroll kan också innebära ett brott mot dataskyddsförordningen eller Europakonventionens artikel 8 om den går länge än vad som är motiverat (se ovan).

Arbete på distans är här för att stanna och kan i många fall vara gynnsamt för arbetstagares livsvillkor. Arbetsmiljöregleringen är dock inte alltid fullt ut anpassad för en situation där arbetsgivaren har begränsad kontroll av arbetsmiljön. Det behöver utredas om en tydligare reglering av arbetsmiljöansvaret vid hemarbete bör införas genom exempelvis nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Även fortsatta studier av hur omfattande och långvarigt distansarbete påverkar arbetet och hur arbetsmiljön ska kunna garanteras är nödvändiga. I dagsläget läggs ett stort ansvar på arbetstagarna att samverka med arbetsgivarna för att uppnå en god arbetsmiljö vid distansarbete. Men trots detta får inte arbetsgivarna inta en passiv roll och först kontrollera arbetsmiljön då arbetsmiljöproblemen har blivit uppenbara. Ett minst lika aktivt arbetsmiljöarbete krävs av arbetsgivaren

vid distansarbete som vid arbete i arbetsgivarens lokaler, det måste bara se ut på ett annat sätt. Arbetsgivaren måste vara vaksam på att det kan finnas intressen hos arbetarna att inte alltid dela med sig av arbetsmiljöproblem och måste därför inhämta information om arbetsmiljön på ett strukturerat sätt och använda dig att skyddsombuden i stor utsträckning. För att arbetsmiljöarbetet vid hemarbete ska bli framgångsrikt krävs en fungerande samverkan mellan arbetstagare, skyddsombud och arbetsgivare. Förhoppningsvis kan nya former för denna samverkan skapas genom överenskommelser mellan arbetsgivare, arbetstagare, skyddsombud och fackliga organisationer.

Artikeln är en del av forskningsprojektet "Hem- eller distansarbete - rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd" (Forte dnr 2022-00746).

## REFERENSER

- Allstrin S, Grafström J, Stern, C & Weidenstedt L (2021). *12 punkter om distansarbetet efter Covid-19*. Rapport nr 20. Ratio.
- Andersson, P (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Stockholm: Jure.
- Andersson, P. (2019). *Lagom krav på arbetsmiljön: Om förelägganden och förbud och arbetsmiljöansvarets gränser*. Jure Förlag.
- Arbetsdomstolen, AD 1991 nr 45.
- Arbetsdomstolen, AD 1999 nr 66.
- Arbetsmiljöverket (2001). Förfrågan om arbetsgivaransvar vid distansarbete. Skrivelse 2001-03-30, CTB 738/01.
- Berglund, T & Schedin, S (red) (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Berntson, E & Sverke, M (2012), Att vara anställningsbar i en turbulent omvärld. I *Alexandersson, K (red), Socialförsäkringsforskning: En vänbok till Staffan Marklund*. Stockholm: Karolinska institutet, s. 34–47.
- Bäcklander, G & Kristina, P, (2021). Välj inte virtuellt kontor av misstag, *Svenska dagbladet*, 2021-08-23, <https://www.svd.se/valj-inte-ett-virtuellt-kontor-av-misstag> (åtkomstdatum 2022-02-22).
- Calleman, C. (2007). *Ett riktigt arbete?: om regleringen av hushållstjänster*. Säter: Pang.
- Europadomstolen, Bărbulescu mot Rumänien, ansökan nr 61496/08, dom av den 12 januari 2016.
- Europadomstolen, Copland mot Förenade kungariket, ansökan nr 62617/00, dom av den 12 januari 2016.
- Europadomstolen, Madsen mot Danmark, ansökan nr 58341/00, beslut den 7 november 2002 [inadmissible].
- Europadomstolen, Wretlund mot Sverige, ansökan nr 46210/99, beslut den 9 mars 2004 [inadmissible].
- Frydinger, D. m.fl. (2018). *GDPR: juridik, organisation och säkerhet enligt dataskyddsförordningen*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Försäkringskassan (2021). Ökad sjukfrånvaro i alla branscher under pandemin. Korta analyser 2021:3.
- Glavå, M., & Hansson, M. (2020). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur.
- Grahn, E och Kjällström, S (2017). *Anställdas integritetsskydd och dataskyddsförordningen*. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.
- Gullberg, H och Rundqvist, K (2018). *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018: kommentarer och författningar*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Holm, J (2020), Organisatorisk och social arbetsmiljö – vilka krav kan ställas?: Kan bestämmelserna i AFS 2015:4 ligga till grund för förelägganden?. I Derlén, M, Landström, L och Nilsson Rådeström, N (red), *Vänbok till Ulf Israelsson*. Umeå universitet, s. 153–170.
- Holm, J (2021), *Ett hållbart arbetsliv: Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*. Umeå universitet.
- Johansson, C., & Selberg, N. (2020). "COVID-19 and Labour Law: Sweden." *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1S).
- Kammarrätten i Jönköping, dom 2010-01-14, mål nr 360-09.



- Kammarrätten i Jönköping, dom 2020-06-24, mål nr 1625-19.
- Lavrysen, L. (2018). "Chapter 4 System of Restrictions" i van Dijk m.fl. (red) *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, Cambridge: Intersentia, s. 307-330.
- Lijeröd, E & Wingborg, M (2022). *Distansarbetet efter corona – Tolv förslag för ett bättre arbetsliv*. Arena idé.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). *Arbetsmiljöåtgärder i det svenska näringslivet under coronapandemin – en ögonblicksbild under 2020*. Rapport 2021:3.
- Nordberg, A., & Mattsson, T. (2020). "COVID-19 Pandemic in Sweden: Measures, Policy approach and Legal and Ethical debates." *BioLaw Journal - Rivista di BioDiritto*, (1/2020), 731–739.
- Peczenik, Aleksander (1995). *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*. Stockholm: Fritze.
- Pelling, L (2020). *Att stå längst fram: En skildring av villkoren för medlemmar i Kommunal under coronakrisen våren 2020*. Arena Idé.
- Prevent (2022). *Distansarbete*, <https://checklists.prevent.se/checklist/answer/222> (åtkomstdatum 2022-02-17).
- Prop. 1976/77:149. *Om arbetsmiljölag m.m.*
- Regeringens skrivelse 2020/21:92 *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*.
- Rönömar, M. (2004). *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- SCB (2021). *Så många har jobbat hemifrån under pandemin* <https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifrån-under-pandemin/> (åtkomstdatum 2022-01-28).
- Schömer, E. (2017). "Personlig assistans En arbetsrättslig limbo." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23:3, s. 24–40.
- Selberg, N & Sjödin, E (2019), "Den polycentriska arbetsrätten: Arbetsmarknad och arbetsrätt på 2010-talet." I Selberg, N & Sjödin, E (red), I *Lavalgenerationen, 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*, s. 13–46.
- SOU 1998:115. *Distansarbete. Slutbetänkande av Distansarbetsutredningen*.
- SOU 2020:80. *Äldreomsorgen under pandemin. Delbetänkande av Coronakommissionen*.
- SOU 2021:89. *Sverige under pandemin. Delbetänkande av Coronakommissionen*
- Steinberg, M. (2018). *Skyddsombuds rätt: skydds- och arbetsmiljöombud - samverkan, ansvar och tillsyn*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Strömholm, S; Lyles, M & Valguarnera, F (2020), *Rätt, rättskällor och rättstillämpning: en lärobok i allmän rättslära*. Stockholm: Norstedts förlag.
- TCO (2021), *Livspusslet under coronapandemin: Hur påverkas de tjänstemän som har arbetat hemifrån och de som har fortsatt gå till arbetsplatsen? Påverkas kvinnor och män på olika sätt?* Rapport 2021.
- Vision (2020). *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans. Rapport om Visions medlemmars förutsättningar att arbeta på distans under coronakrisen*.
- Westregård, A (2014), "Changes in the Swedish Sickness Insurance system and Labour Law due to influence of flexicurity". *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2014:1.
- Öman, S (2021), *Dataskyddsförordningen (GDPR) m.m. En kommentar*, 2021-10-04, Version 2, JUNO.

## ABSTRACT

The legal responsibility of the employer and employee for the work environment is designed for a working life where the work is mainly carried out on the employer's premises and under his control. As work from home, which has increased significantly during the coronavirus pandemic, can be expected to persist in the future, the legal responsibility for the work environment that applies to the employer and the employee is highlighted. The purpose of this article is to analyze the legal responsibility for the working environment in working from home and teleworking and to outline the problems that regulation may cause.

**Keywords:** home work, telework, work environment, work environment law, occupational health and safety (OHS), covid-19, coronavirus pandemic