

SKRs stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete.

Överenskommelse med arbetstagaren om distansarbete

Inför en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om distansarbete är det viktigt att förebygga oklarheter. Till den skriftliga överenskommelsen, som fungerar som ett avtal mellan parterna, bör bifogas de riktlinjer som gäller för distansarbete i verksamheten. Ju mer precisa riktlinjerna är, desto färre detaljer behöver regleras i överenskommelsen. Det är också viktigt att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren går igenom riktlinjerna inför tecknandet av en överenskommelse. Riktlinjerna för distansarbete ska utformas utifrån verksamhetens förutsättningar och den enskilda överenskommelsen ska kopplas till individen.

Se nedan förslag till innehåll i riktlinjerna. Riktlinjerna bör innehålla relevanta länkar, t.ex. regelverket som styr distansarbete (centralt kollektivavtal, verksamhetens riktlinjer) samt interna styrdokument såsom t.ex. arbetsgivarens policy om hur IT utrustningen får användas.

Arbetsgivaren behöver ta ställning till hur länge överenskommelse med arbetstagaren om distansarbete ska gälla, hur den kan upphöra och när den ska ses över eller revideras.

Innan arbetsgivaren fastställer de lokala riktlinjerna och mallen för överenskommelse ska dessa samverkas med de fackliga organisationerna enligt 11 § MBL eller enligt lokalt samverkansavtal.

Observera att omständigheten att arbetstagaren utför arbete huvudsakligen från sin bostad inte medför att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet.

Riktlinjer för distansarbete – förslag till innehåll

1. Anledningen till erbjudande om distansarbete

Av riktlinjerna för distansarbete bör det framgå anledningen till att arbetsgivaren erbjuder anställda möjligheten att arbeta på distans. Det bör också framgå av riktlinjerna att de beslutats med beaktande av det centrala kollektivavtalet med grund i det europeiska ramavtalet om distansarbete.

2. Förutsättningarna för distansarbete

De grundläggande förutsättningarna för distansarbete som gäller i verksamheten bör framgå av arbetsgivarens riktlinjer. Att de grundläggande förutsättningarna för distansarbete finns på plats är en förutsättning när arbetsgivaren och arbetstagaren sedermera ingår en överenskommelse om distansarbete, i syfte att skapa samsyn och undvika missförstånd. Grundläggande förutsättningar som behöver tydliggöras i riktlinjerna kan t.ex. vara

- Att anställningsvillkoren, tiderna för arbetets utförande, kollektivavtalet, reglerna och riktlinjerna för arbetet tillämpas på samma sätt oavsett var arbetet utförs
- Att riktlinjerna utgör avtalsinnehåll till den enskilda överenskommelsen
- Att verksamhetens behov och krav fortsatt styr var arbetet ska utföras.

- Att medarbetaren under arbetstid är tillgänglig för kollegor och andra intressenter via mail, telefon och andra digitala kanaler som arbetsgivaren använder sig av oavsett var denne befinner sig.
- Att chef och medarbetare har ett gemensamt ansvar för en välfungerande och kontinuerlig dialog trots distansarbetet.
- Att arbetsgivaren med kort framförhållning kan kräva att arbetstagaren kommer till den fysiska arbetsplatsen.
- Att överenskommelsen om distansarbete kan sägas upp om behoven i verksamheten så kräver eller om arbetsgivaren, eller arbetstagaren, gör bedömningen att distansarbetet inte fungerar väl.

3. Huvudarbetsplats

Det bör framgå av riktlinjerna att kontoret, eller arbetsgivarens fysiska arbetsplats, utgör huvudarbetsplatsen. Det bör vidare framgå av riktlinjerna att distansarbetsplatsen som utgångspunkt är förlagd till medarbetarens hem.

4. Arbetsuppgifter som kan utföras på distans

Det bör framgå av riktlinjerna att det är arbetsgivaren som bedömer vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans. Det kan också vara viktigt att i riktlinjerna definiera vilka arbetsuppgifter som inte lämpar sig för arbete på distans.

5. Omfattningen av distansarbetet

Av riktlinjerna bör det framgå i vilken omfattning arbetsgivaren erbjuder distansarbete. Vilket ställningstagande arbetsgivaren gör i denna del bör,

utöver verksamhetsmässiga aspekter och arbetsrättsliga regler, även utgå från skatterättsliga regler och ett arbetsmiljöperspektiv.

Det kan finnas situationer då det är befogat att erbjuda distansarbete i stor omfattning, till exempel om man har svårt att rekrytera kompetens på orten eller av medicinska skäl. I vilka situationer detta kan bli aktuellt är något som kan framgå av riktlinjerna och om en sådan överenskommelse i så fall ska träffas på en annan, organisatoriskt högre, nivå.

Omfattningen av distansarbete kan uttryckas på olika sätt. Den kan anges som antal dagar/vecka/månad/år, vissa ange veckodagar, en viss procent av sysselsättningsgraden, vissa årstider eller perioder under året.

Av riktlinjerna bör tydliggöras att även om omfattningen är reglerad i överenskommelsen mellan chef och medarbetare, kan avvikelser ske med kort varsel.

6. Omfattning och tjänsteställe

För anställda som har tillgång till en arbetsplats i arbetsgivarens lokaler kan tjänstestället i vissa fall bli på annan plats än i arbetsgivarens lokaler. I dessa fall ska det enligt Skatteverket i normalfallet, för att tjänstestället ska anses vara någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler, finnas ett avtal mellan den anställda och arbetsgivaren att den anställda ska utföra huvuddelen av sitt arbete på en viss angiven plats som inte är på arbetsplatsen i arbetsgivarens lokaler.

Enbart den omständigheten att en anställd arbetar mindre än 50 procent av sin tid i arbetsgivarens lokaler medför således inte med automatik att bostaden utgör den anställdas tjänsteställe.

Mer information om tjänsteställe finns att läsa i [Skatteverkets rättsliga vägledning](#)

7. Omfattning och arbetsmiljö

Även av arbetsmiljöskäl är det viktigt att ta ställning till i vilken omfattning distansarbete ska erbjudas då distansarbete gör det svårare för chefer att försäkra sig om att arbetstagaren har en tillfredsställande arbetsmiljö. Även arbetsmiljön för arbetstagare som inte arbetar på distans ska beaktas vid beslut om i vilken omfattning distansarbete ska erbjudas.

8. Reglering av arbetsmiljöansvaret

Det bör framgå av riktlinjerna hur arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ska regleras vid distansarbete. Arbetsgivaren har ett ansvar att försäkra sig om att distansarbetsplatsen är funktionell och ergonomisk och uppfyller kraven på en god arbetsmiljö även ur en social- och organisatorisk synpunkt. En förutsättning för arbetsgivarens möjlighet att försäkra sig om en tillfredsställande arbetsmiljö är en välfungerande dialog om arbetsmiljön på distansarbetsplatsen. Att detta är ett gemensamt ansvar bör framgå av riktlinjerna. Arbetstagaren ska meddela om det uppstår arbetsmiljöproblem samt tillåta att arbetsgivaren, efter överenskommelse med arbetstagaren, får besöka denne på distansarbetsplatsen.

Det bör framgå av riktlinjerna att överenskommelsen med arbetstagaren om distansarbete kan upphävas med omedelbar verkan om arbetsgivaren bedömer att distansarbetsplatsen inte är säker ur ett arbetsmiljöperspektiv.

9. Utformning och utrustning

Eftersom en överenskommelse om distansarbete är frivillig för bägge parter bör ur riktlinjerna framgå att arbetstagaren inte kan kräva viss arbetsutrustning om motsvarande utrustning finns att tillgå på huvudarbetsplatsen. Det finns inget som hindrar att arbetsgivaren bidrar till distansarbetsplatsens utformning

genom att t.ex. låna ut utrustning med ergonomiskt syfte. I sådant fall bör det i riktlinjerna framgå vem som svarar för eventuell transport av utrustning till distansarbetsplatsen.

10. Försäkringar

Arbetskada

En skada anses vara en *arbetskada* om sambandet mellan arbetet och skadan är tillräckligt stark. En skada som inträffar på huvudarbetsplatsen, under arbetstid är normalt en arbetskada. När en skada inträffar i arbetstagarens hem finns inte samma självklara koppling till arbetet. Då krävs det att olycksfallet har ett direkt samband med arbetet man ska utföra, alltså att man skadat sig i samband med att man utför sina arbetsuppgifter.

På AFA Försäkrings webbplats, <https://www.afaforsakring.se/> listas följande exempel som arbetsskador:

- om du snubblar på datasladden till din jobbdator
- sitter vid datorn och svarar på arbetsrelaterade mejl eller pratar i telefon med kollega/kund
- går runt i bostaden och har arbetsamtal i arbetsgivarens telefon
- under arbetstid åker mellan hemmet och kundmöte
- åker till arbetsplatsen för att hämta dator/telefon/brev
- skada som uppstår under ett så kallat promenadmöte så länge arbetsgivaren godkänt detta arbetssätt.

Däremot gäller inte arbetsskadeförsäkringen när man skadar sig i hemmet i största allmänhet, även om det sker under fastställd arbetstid. Det kan till exempel vara när man kokar kaffe i köket eller hämtar en varm tröja i garderoben.

Skador på egendom

Arbetsgivaren har inte möjlighet att försäkra distansarbetsplatsen.

Det är inte helt klart i vilken utsträckning hemförsäkringar täcker denna typ av skador. Om skadan varit framme och det visar sig att hemförsäkringen inte täcker skadan får frågan lösas utifrån skadeståndsrättsliga principer genom arbetsgivarens ansvarsförsäkring. En förutsättning för att arbetsgivaren ska anses vara skadeståndsskyldig för saksador som drabbat arbetstagaren och för att ersättning ska kunna lämnas genom arbetsgivarens ansvarsförsäkring, är dock att arbetsgivaren ska ha orsakat skadorna genom oaktsamhet eller försumlighet.

Av riktlinjerna bör emellertid framgå att det är svårt att förutsäga hur eventuella skador på annat än arbetsgivarens egendom ska hanteras, men att distansarbete förutsätter att arbetstagaren har en hemförsäkring.

En viktig sak att ta upp med arbetstagaren är också vikten av att göra vad man kan för att minska risken för skada, till exempel genom att inte låta datorn eller mobiltelefonen ladda under natten eller under annan tid utan uppsikt.

11. Kostnader

Om parterna inte överenskommit om annat bör det av riktlinjerna framgå att kostnader för elektricitet och internetuppkoppling på distansarbetsplatsen belastar arbetstagaren. Vidare bör av riktlinjen framgå att arbetstagaren bara har rätt till ersättning för kostnader som uppkommer till följd av distansarbetet om dessa godkänts i förväg av arbetsgivaren. Det bör också framgå att kostnader som ersätts kan utgöra inkomst av tjänst som ska förmånsbeskattas.