



Distansarbete

Råd och stöd

Partsgemensam information från Sveriges Kommuner och Regioner,
Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och
OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Inledning

Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet har gemensamt tagit fram denna information som ska fungera som råd och stöd kopplat till distansarbete. Skriften är ett resultat av ett partsgemensamt arbete enligt överenskommelse i HÖK 20.

Denna skrift riktar sig till lokala parter så som HR-personal, chefer, fackliga företrädare och skyddsombud.

Distansarbete definieras som ”ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kan utföras i arbetsgivarens lokaler regelbundet utförs utanför dessa lokaler”.¹ Att någon gång då och då arbeta hemifrån eller på annan plats än huvudarbetsplatsen är inte samma sak som att arbeta på distans enligt europeiska ramavtalets mening.

Det pågår i kölvattnet av pandemin en hel del forskning runt ämnet distansarbete. Skriften gör inte anspråk på att vara uttömmande men kan förhoppningsvis ge viss vägledning – och tips om var det går att finna mer information. Eftersom det förekommer länkar i skriften gör den sig bäst att läsa digitalt.

Oktober 2021

¹ EUs ramavtal om distansarbete

Innehåll

Distansarbete.....	5
Riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete	7
Tänk på att	8
Försäkringar vid distansarbete.....	11
Webbplatser med mer information.....	12

Distansarbete

Det har inom många yrken blivit allt vanligare att arbeta på distans med hjälp av modern kommunikationsteknik, endera från hemmet eller någon annanstans utanför huvudarbetsplatsen. Med rätt förutsättningar kan distansarbete vara till fördel både för medarbetaren och för verksamheten. Möjligheten till distansarbete kan bidra till att kunna rekrytera och behålla rätt kompetens.

Verksamhetens behov utgör en grundläggande utgångspunkt för att kunna avgöra om distansarbete kan vara en möjlighet för både verksamheten och medarbetarna. Det är också viktigt att se över vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans.

Dialog-och stödmaterial

På Suntarbetslivs webbplats² finns förslag på frågor som stöd för att prata i grupp för att komma fram till om ni ska arbeta på distans.

Vidare finns på Suntarbetsliv fördjupningsmaterial som dialogfrågor för arbetsgrupp³, dialogfrågor för chef och ledning⁴ samt en steg-för-steg guide till att forma principer⁵ för distansarbete.

Olika överväganden och perspektiv

Det är viktigt att överväga i vilken utsträckning distansarbete kan erbjudas. Det finns flera aspekter att beakta utöver de verksamhetsmässiga; som till exempel arbetsmiljöperspektivet, skatterättsliga regler och möjligheten att leda medarbetarna på distans. Även lokalfrågor och nya

² [Suntarbetslivs webbsida om distansarbete](https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/distansarbete-helt-eller-delvis/), (https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/distansarbete-helt-eller-delvis/)

³ [Suntarbetslivs dialogfrågor till arbetsgrupp](https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2021/08/Dialogfragor-arbetsgrupp-chef.pdf), (https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2021/08/Dialogfragor-arbetsgrupp-chef.pdf)

⁴ [Suntarbetslivs dialogfrågor för chef och ledning](https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2021/08/Dialogfragor-chefer-ledning.pdf), (https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2021/08/Dialogfragor-chefer-ledning.pdf)

⁵ [Suntarbetslivs guide till principer för distansarbete](https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2021/08/Sju-steg-till-principer-for-distansarbete.pdf), (https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2021/08/Sju-steg-till-principer-for-distansarbete.pdf)

arbetssätt kan tas i beaktande. Det europeiska ramavtalet om distansarbete lyfter ett antal områden där det kan behövas anpassning eller särskild uppmärksamhet när arbete utförs utanför huvudarbetsplatsen, exempelvis frivillighet, privatliv, utbildning, utrustning, anställningsvillkor, hälsa och säkerhet.

En viktig del att belysa vid distansarbete är på vilket sätt medarbetare förväntas vara tillgängliga under arbetstid. Planera också för hur nyanställda ska tas om hand. Det kan vara bra att ta fram en plan för hur medarbetare ska utveckla sin kunskap eller kunna utvecklas i sitt arbete vid distansarbete. Hur kan cheferna arbeta för att följa upp och synliggöra medarbetarnas arbete när det utförs på distans?

Fundera över vilka arbetsgifter som lämpar sig att utföra på distans och gör en riskanalys av hur säkerhets- och sekretessföreskrifter uppfylls och om det krävs någon speciell hantering vid distansarbete.

Beakta organisationens utveckling och arbetsmiljö, både den organisatoriska och den sociala. Distansarbete kan innebära att arbetsprocesser behöver förändras för att organisationen ska uppnå sina mål. Fundera över om det ska vara vissa dagar på kontoret som är obligatoriska för alla, om vissa möten alltid ska ske fysiskt då det bedöms tillföra ytterligare dimensioner och/eller kreativitet till mötena, eller om det kan ske i form av en hybrid mellan fysiska och digitala möten. Det finns medarbetare som inte vill eller har möjlighet att arbeta på distans. Tänk på det sociala samspelet och samarbetet mellan medarbetare som arbetar på distans och medarbetare som arbetar på arbetsplatsen.

Riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete

Distansarbete är frivilligt och förutsätter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren. Arbetsgivaren avgör om en medarbetare får arbeta på distans och medarbetaren kan också avböja ett erbjudande om att arbeta på distans. Distansarbete har både en regelbundenhet och en omfattning som handlar om mer än enstaka dagar då och då. Det kan avse både en procentuell omfattning, ett antal dagar per vecka/månad eller perioder.

Riktlinjer

Riktlinjer ska samverkas eller förhandlas enligt 11 § medbestämmandelagen (MBL) innan de fastställs. Riktlinjerna kan utgöra en bas som gäller för alla medarbetare som har en överenskommelse om att arbeta på distans.

Eftersom riktlinjer avseende distansarbete är relativt nytt på många arbetsplatser kan det med fördel skrivas in i riktlinjerna att lokala parter ska följa upp och utvärdera dem efter en viss tid.

Skriftlig överenskommelse

Vid distansarbete är det bra för tydligheten om arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens skriftligt om de villkor och förutsättningar som ska gälla. Överenskommelsen kan till exempel innehålla uppgifter om i hur stor omfattning distansarbete utförs, närvaro och tillgänglighet, på vilket sätt arbetsgivaren ska utrusta hemmet samt reglering om hur överenskommelsen kan komma att upphöra.

Tänk på att

Vid införande av riktlinjer eller enskild överenskommelse om distansarbete är det bra att tänka på:

Huvudarbetsplats, distansarbetsplats och tjänsteställe

Utgångspunkten är att medarbetaren har en huvudarbetsplats på kontoret, eller arbetsgivarens fysiska arbetsplats. Huvudarbetsplatsen eller vilken del av en organisation medarbetaren tillhör förändras inte även om omfattningen av distansarbetet är större än arbetet på huvudarbetsplatsen. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i exempelvis sin bostad medför inte att den distansarbetsplatsen utgör en egen driftsenhet.

Om det inte framgår av anställningsavtalet vad som är medarbetarens huvudarbetsplats kan det tydliggöras i den överenskommelse som träffas mellan medarbetaren och arbetsgivaren om distansarbete.

Skattelagstiftningen styr vad som utgör tjänsteställe, och där är det omfattningen av distansarbetet som påverkar. Detta kan bland annat påverka avdrag för resor till och från huvudarbetsplats. Mer information om tjänsteställe finns att läsa i Skatteverkets rättsliga vägledning⁶.

Arbetsmiljö

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen⁷ (AML) gäller alltid då medarbetare utför arbetsuppgifter åt arbetsgivaren vilket gör att AMLs skyddsaspekter måste beaktas även 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 regelbunden och välfungerande dialog mellan chef

⁶ [Skatteverkets rättsliga vägledning om tjänsteställe](https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2021.15/326317.html),

(<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2021.15/326317.html>)

⁷ [Arbetsmiljölagen](https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/), (<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>)

och medarbetare är därför viktigt och något som båda parter gemensamt måste ta ansvar för. Tillsammans med skyddsombuden kan arbetsgivaren identifiera och hantera de arbetsmiljörisker som distansarbete kan föra med sig och på så sätt förebygga ohälsa eller olycksfall bland medarbetarna.

De grundläggande föreskrifterna Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) gäller även vid distansarbete.

Ett flertal av Arbetsmiljöverkets övriga föreskrifter gäller också vid distansarbete, som exempelvis föreskriften om ergonomi och föreskriften om arbete vid bildskärm. Föreskriften om arbetsplatsens utformning gäller inte arbete i enskilt hem då arbetsgivaren inte har rådighet över arbetsstället. Arbetsgivaren ansvarar inte för frågor om till exempel ventilation, vilrum och utrymning i arbetstagarens hem.

Samtliga föreskrifter om arbetsmiljö finns på Arbetsmiljöverkets webbplats⁸.

Arbete med aktiva åtgärder och förebyggande arbete mot diskriminering ska genomföras även när medarbetare arbetar på distans.

Arbets tid

Arbetstagare som utför arbete på distans omfattas av samma arbetstidsbestämmelser som övriga arbetstagare. Arbetstidslagen⁹ (ATL) med de avvikelser som finns i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) gäller precis som vanligt.

⁸ [Föreskrifter hos Arbetsmiljöverket](https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/), (https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/)

⁹ [Arbetstidslagen](https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetstidslagen/), (https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetstidslagen/)

Omfattningen av distansarbete kan anges som antal dagar/vecka/månad/år, vissa angiva veckodagar, en viss procent av sysselsättningsgraden, vissa årstider eller perioder under året.

Det är viktigt att prata om förväntningar på när medarbetaren ska vara tillgänglig för kollegor och andra intressenter via mail, telefon och andra digitala kanaler som arbetsgivaren använder sig av. Klargör också vad som inte förväntas eftersom gränsen mellan arbete och fritid kan upplevas som flytande vid distansarbete.

Utrustning av distansarbetsplats

För den utrustning arbetsgivaren tillhandahåller på distansarbetsplatsen är det bra att bifoga en förteckning. Om arbetsgivaren istället ersätter medarbetaren för en kostnad för inköp av utrustning så blir det en kostnadsersättning som medarbetaren kommer att förmånsbeskattas för.

Ersätter arbetsgivaren medarbetaren för internetuppkoppling och elektricitet på distansarbetsplatsen kan det ses som inkomst av tjänst och ska i så fall förmånsbeskattas.

Försäkringar vid distansarbete

Arbetskada

Medarbetare i kommun, region eller kommunalt företag har Trygghetsförsäkring vid arbetskada, (TFA-KL). På AFA Försäkrings webbplats¹⁰ finns mer information om försäkringen.

Det som är avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetskada är vilken anknytning som skadan har med arbetet. En skada som inträffar på arbetsplatsen och inom arbetsområdet under vanlig arbetstid har en självklar och stark anknytning till arbetet. Ett skadefall i hemmet bedöms i princip enligt samma regler som vid skada i arbetet, men till skillnad från arbete på arbetsplatsen krävs att olycksfallet har ett direkt samband med det arbete medarbetaren ska utföra. Med det menas att medarbetaren har skadat sig i samband med att arbetsuppgifter utförs.

Det är AFA Försäkring som gör en bedömning i det enskilda fallet vad som betraktas som en arbetskada.

Skada på egendom

Det är svårt att förutsäga hur eventuella skador på annat än arbetsgivarens egendom ska hanteras vid distansarbete. Inför en överenskommelse om distansarbete är det bra att prata igenom hur försäkringsskyddet ser ut och vilka situationer som kan uppstå som dessa försäkringar eventuellt kommer behöva täcka, exempelvis om arbetsgivarens laptop börjar brinna och vållar skador i medarbetarens hem.

¹⁰ [AFA Försäkrings webbplats](https://www.afaforsakring.se/), (https://www.afaforsakring.se/)

Webbplatser med mer information

Suntarbetsliv¹¹ har samlat information om hur man jobbar med digital arbetsmiljö, hur gränsen mellan arbete och fritid hanteras, tips på dialogfrågor rörande distansarbete, forskning om distansarbete med mera.

SKR¹² har huvudöverenskommelser (HÖK)¹³ samlade. Samtliga HÖK:ar har likadan skrivning med exempel på frågor som är av vikt att beakta vid införande av distansarbete. Även EUs ramavtal om distansarbete¹⁴ finns att läsa i sin helhet här.

Sobona¹⁵ har Huvudöverenskommelser (HÖK)¹⁶ samlade. Åtkomst kräver inloggning.

AFA Försäkring¹⁷ har bland annat en film om försäkringsskydd vid hemarbete och distansarbete.

¹¹ [Suntarbetslivs webbplats](http://www.suntarbetsliv.se), (www.suntarbetsliv.se)

¹² [SKRs webbplats](http://www.skr.se) (www.skr.se)

¹³ [Kollektivavtalade huvudöverenskommelser på SKRs webbplats](https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/huvudoverenskommelsehok.147.html),
(https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/huvudoverenskommelsehok.147.html)

¹⁴ [EUs ramavtal om distansarbete](https://skr.se/download/18.236a603617b983911687d3f1/1631876137585/21bil232.pdf),
(https://skr.se/download/18.236a603617b983911687d3f1/1631876137585/21bil232.pdf)

¹⁵ [Sobonas webbplats](http://www.sobona.se) (www.sobona.se)

¹⁶ [Kollektivavtalade huvudöverenskommelser på Sobonas webbplats](https://sobona.se/arbetsgivarguiden/mina-kollektivavtal/kollektivavtal/kollektivavtal-hok-ola/kollektivavtal-hok-ola)
(https://sobona.se/arbetsgivarguiden/mina-kollektivavtal/kollektivavtal/kollektivavtal-hok-ola/kollektivavtal-hok-ola)

¹⁷ [AFA Försäkrings webbplats](http://www.afa.se) (www.afa.se)

Distansarbete

Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet har gemensamt tagit fram denna information som ska fungera som råd och stöd kopplat till distansarbete. Skriften riktar sig till lokala parter så som HR-personal, chefer, fackliga företrädare och skyddsombud.

Upplysningar om innehållet
Carola, Lundberg, carola.lundberg@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021
Text: Carola Lundberg (SKR), Karin Nordin (SKR), Mats Stenberg (SKR),
Ann-Charlotte Rand (Sobona), Ameli Andersson (Vision),
Lars-Erik Ekeback-Eriksson (Akademikerförbundet SSR)
Illustration/foto: SKR:s bildarkiv

