

# Distansarbete

Rättigheter och skyldigheter i jämförelse med en vanlig arbetstagare

Frida Grimborg och Louise Högberg

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

[Annamaria Westregård]



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	7
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
1.3 Avgränsningar .....	8
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Disposition .....	9
<b>2. Distansarbete</b> .....	<b>11</b>
2.1 Inledning .....	11
2.2 EU och distansarbetsavtalet .....	12
2.3 EU:s påverkan på distansarbete i Sverige .....	13
2.4 Ramavtalets innehåll .....	14
<b>3. Arbetsledningsrätt och Arbetskyldighet</b> .....	<b>16</b>
3.1 Inledning .....	16
3.2 Arbetsledningsrätten och dess gränser .....	16
3.3 Lojalitetsplikt .....	18
3.4 Arbetskyldighet .....	19
3.4.1 29-29-principen.....	20
3.4.2 Lydnadsplikt .....	21
<b>4. Arbetstid</b> .....	<b>22</b>
4.1 Inledning .....	22
4.2 Arbetstidsdirektivet.....	22
4.3 Arbetstidsreglering i Sverige.....	24

<b>5. Arbetsmiljö</b> .....	<b>27</b>
5.1 Inledning .....	27
5.2 Ramdirektivet 89/391/EEG .....	27
5.3 Arbetsmiljörégleringen i Sverige .....	28
5.4 Distansarbetsavtalet och dess påverkan på arbetsmiljön .....	29
<b>6. Analys och sammanfattande diskussion</b> .....	<b>32</b>
6.1 Distansarbete + distansarbetsutredningen och distansarbetsavtalet .....	32
6.2 Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet .....	33
6.3 Arbetstid .....	34
6.4 Arbetsmiljö .....	35
6.5 Avslutande reflektioner .....	36
<b>Käll- och litteraturförteckning</b> .....	<b>38</b>
<b>Rättsfallsförteckning</b> .....	<b>42</b>

# Summary

In this thesis we will investigate the employers and the employees rights and obligations when practicing telework, in comparison to regular workers. The focus will be on managerial prerogative, the duty to work, working hours and working environment. Teleworking have increased a lot since the 1980s when it first appeared in Sweden. An investigation was operated in 1998, the Government Inquiry report on telework. It is also called SOU 1998:115 and was made to clarify potential problems that could occur for teleworkers. This investigation has, among with the European framework agreement, been the major basis for this thesis. The situations that could occur when teleworking concerning managerial prerogative, the duty to work, working hours and working environment are to this day not major, but although important. The problems are often not regulated by law, and are therefore submitted to be regulated by collective agreements between employer and unions, or in individual agreements between the employer and the teleworker.

# Sammanfattning

I denna uppsats utreder vi arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid distansarbete, jämfört med en vanlig arbetstagare. Vi lägger fokus på arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, arbetstid och arbetsmiljö. Distansarbete har ökat mycket sedan 1980-talet då det först kom till Sverige. År 1998 gjordes en utredning, distansarbetsutredningen SOU 1998:115, för att klargöra eventuell problematik som kan uppstå vid distansarbete. Denna utredning, tillsammans med det europeiska ramavtalet för distansarbete, har legat till stor grund för vår uppsats. De situationer som uppstår vid distansarbete gällande arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, arbetstid och arbetsmiljö är än så länge av liten art, men ändå viktiga. Ofta finns problematiken ej reglerad i lag utan överlämnas till att regleras i kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation eller i personliga avtal mellan arbetsgivare och distansarbetare.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöförordningen
AMF	Arbetsmiljöförordningen
AML	Arbetsmiljölagen
ATL	Arbetstidslagen
BAO	Bankinstutionens arbetsgivarorganisation
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
Dir.	Direktiv
ETUC	European Trade Union Confederation
FML	Lag om facklig förtroendeman
LO	Landsorganisationen
MBL	Medbestämmandelagen
Prop.	Proposition
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet
SCB	Statistiska centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
UEAPME	The European Association of Craft, Small and Mediumsized Enterprises

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Distansarbete fick i samband med oljekrisen sitt genombrott under 1970-talet och har sedan dess använts av ett stort antal arbetstagare. I Sverige uppkom distansarbete under 1980-talet och har sedan dess utvecklats från att främst nyttjas i glesbygdsområden till att vara vanligast för arbetstagare i storstadsmiljö.<sup>1</sup> I direktivet till distansarbetsutredningen beskrivs distansarbete som ett arbete som med hjälp av modern teknik utförs på annan plats än den traditionella arbetsplatsen.<sup>2</sup> I en arbetsmiljöundersökning utförd av arbetsmiljöverket under 2005 konstaterades att 17,8% av svenska arbetstagare arbetade hemifrån minst 1-2h i veckan.<sup>3</sup> Enligt SCB så sysselsattes samma år ca 4 264 000 personer,<sup>4</sup> vilket alltså skulle innebära att ca 759 000 personer arbetade hemifrån 2005. Mycket talar för att denna siffra har ökat, då en majoritet av de större företagen ger sina arbetstagare en möjlighet att använda sig av distansarbete.<sup>5</sup> Denna siffra beräknas kunna stiga ytterligare då Sverige är ett av de mest utvecklade länderna i världen sett till bredbandstillgänglighet.<sup>6</sup>

De problem som berör distansarbetaren är de allmänna problem som en arbetstagare kan drabbas av, men även specifika problem som är mer hänförliga till distansarbetet i sig. Vi har valt att titta närmare på hur distansarbete regleras i arbetsledningsrätt, arbetsskyldighet, arbetstid och arbetsmiljö, både i svensk- och i viss mån europeisk rätt.

---

<sup>1</sup> SOU 1998:115 s.43

<sup>2</sup> Dir. 1997:83

<sup>3</sup>[http://www.av.se/dokument/statistik/officiell\\_stat/ARBMIL2005\\_prel.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2005_prel.pdf), s.2 (hämtad 2013-12-07)

<sup>4</sup>[http://www.scb.se/sv/\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/Arbetskraftsundersokningen-december-2005/](http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/Arbetskraftsundersokningen-december-2005/) (hämtad 2013-12-07)

<sup>5</sup>[http://www.scb.se/sv/\\_/hitta-statistik/](http://www.scb.se/sv/_/hitta-statistik/), se mer förklarar i Metod och material avsnittet.

<sup>6</sup> Dagens Industri, s.3, 2013-11-08

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att utreda arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid distansarbete. Vi har valt att undersöka arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, arbetstid och arbetsmiljö.

För att uppfylla syftet kommer följande frågeställningar att utredas:

Vilka rättigheter och skyldigheter har arbetsgivaren respektive arbetstagaren gällande distansarbete i arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, arbetstid och arbetsmiljö, jämfört med en vanlig arbetstagar?

## 1.3 Avgränsningar

Vi har valt att avgränsa uppsatsen till att enbart beröra arbetsrättslig problematik. Andra potentiella problem som kan uppstå vid distansarbete kommer ej att beröras. Vi kommer inte heller att ta upp rehabilitering och arbetsskada, som annars går under arbetsmiljö, då vi bedömer det som ett något brett ämne för att utreda inom de ramar vi har. Vi är medvetna om att vi genom vårt val av en snäv avgränsning inte kommer att kunna ge en heltäckande bild av alla arbetsrättsliga rättigheter och skyldigheter vid distansarbete. Vår förhoppning är dock att de områden som behandlas kommer få ett sådant djup att det klargör de arbetsrättsliga rättigheter och skyldigheter som gäller för distansarbete.

## 1.4 Metod och material

För att svara på våra frågeställningar har vi använt oss av rättsdogmatisk metod. Vi är medvetna om att vi är något begränsade på grund av att det ej finns så mycket doktrin och rättspraxis inom området. Vi fann det dock vara tillräckligt för att reda ut våra frågeställningar varför vi trots det ansåg att det var den mest lämpade. Metoden söker kunskap om innehållet i gällande rätt.<sup>7</sup> Initialt har vi läst och tolkat lagtext, med bakgrund av att det är den rättskälla som prioriteras högst i rättskälleordningen.<sup>8</sup> Därefter har vi läst doktrin och rättspraxis (i den mån det funnits tillgängligt) vilket fungerar som ytterligare en tolkning av rättskällematerialet. Doktrinen är rättsvetenskapliga verk som bidrar med vägledande lösningar på problemen, utfärdade av experter på området. Dessa kan

---

<sup>7</sup> Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*, 2010, s 26 f.

<sup>8</sup> Samuelsson, Joel & Melander, Jan. *Tolkning och rättstillämpning*, 2010, s. 31.



vara användbara då rättskällorna säger emot varandra.<sup>9</sup> Genom att distansarbete till stor del regleras i kollektivavtal och företagspolicys kommer vi även ha med det som en grundsten när vi ser på hur distansarbete regleras. Vi har tagit del av ett kollektivavtal från Finansförbundet samt företagspolicys från Försäkringskassan och Swedbank. På grund av det endast finns begränsat med material i det ämne vi undersöker har vi fått gå mycket på lagförarbetena. I den svenska rätten har lagförarbeten en stark ställning, framförallt i jämförelse med EU-rätten.<sup>10</sup> En utredning som vi kommer att titta mycket på och som kommer att ha stor betydelse för vårt arbete är Distansarbetsutredningen, SOU 1998:115, som utformades för att utreda potentiella problemområden i lagstiftningen för distansarbetare. Vi kommer även att titta närmare på distansarbetsavtalet, som slöts 2002 mellan arbetsmarknadsparterna på EU-nivå.

De svenska lagar vi framförallt kommer att använda oss av är arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160). De EU-rättsliga reglerna som kommer att få betydelse i detta arbete är distansarbetsavtalet, ramdirektiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet samt direktiv 2003/88/EG om arbetstid.

För att reda ut huruvida siffran för distansarbete hade ökat så använde vi oss av SCB:s statistik databas och variabelväljare. Där fyllde vi i att vi ville se hur många företag, med fler än tio anställda, som använde sig av distansarbete. Denna länk går ej att gå in på igen utan vill man få fram statistiken får man själv fylla i ovanstående uppgifter på SCB:s hemsida.<sup>11</sup>

Anledning till varför valet av huvudområden föll på just de aktuella områdena är för att det är centrala i den svenska arbetsrätten, och vi tror att de kan komma att beröra distansarbetaren i stor utsträckning.

## **1.5 Disposition**

Inledningsvis kommer vi att, i kapitel två, kort att beskriva distansarbete, för att sedan gå in på EU:s påverkan på distansarbete. Tanken är att vi ska skapa en överblick i hur distansarbete ser ut i både Sverige och Europa, samt introducera

---

<sup>9</sup> Samuelsson & Melander, s.48

<sup>10</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.62

<sup>11</sup> [http://www.scb.se/sv/\\_hitta-statistik](http://www.scb.se/sv/_hitta-statistik) (hämtad 13/12)

distansarbetsavtalet som har en stor betydelse för hur distansarbete regleras. Kommande kapitel behandlar sedan de olika områden vi valt att undersöka; arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, arbetstid och arbetsmiljö. I kapitel tre, arbetsledningsrätt och arbetskyldighet, tar vi bland annat upp arbetsledningsrätten och arbetskyldighetens gränser och arbetstagarens lydnads/lojalitetsplikt. I kapitel fyra, arbetstid, ser vi bland annat på hur arbetstiden ställs emot arbetstagarens resultat. I kapitel fem, arbetsmiljö, undersöker vi med hjälp av distansarbetsavtalet hur långtgående ansvaret är för arbetsmiljön. Avslutningsvis kommer vi i kapitel sex analysera och sammanfatta diskussionen inom de områden vi påpekat i arbetet är specifika för distansarbetare i Sverige.

## 2. Distansarbete

### 2.1 Inledning

Distansarbete har sedan sin uppkomst på 1980-talet blivit mer och mer vanligt. Detta tack vare att arbetstagare i allt större utsträckning har tillgång till datorer och annan nödvändig teknik i hemmet. Områden som i större utsträckning än andra använder sig av distansarbete är ekonomisektorn, såsom kommunikation, finansförmedling och tjänster. Det är även vanligt inom yrkeskategorier som forskare, lärare och journalister. Man har i undersökningar sett att ju större företaget är, desto större är sannolikheten att distansarbete används inom organisationen. Yrkesgrupper där distansarbete används i minst utsträckning är inom byggnadsarbetare och transport.<sup>12</sup> Geografiskt sett ligger Belgien, Nederländerna och Danmark i topp med en siffra på mellan 13 och 15 procent distansarbetare. Även östeuropeiska länder såsom Tjeckien, Estland, Lettland, Polen samt de skandinaviska länderna Sverige, Norge och Finland ligger över det europeiska genomsnittet när det kommer till att arbeta på distans.<sup>13</sup>

Distansarbete har både fördelar och nackdelar. Sett ur ett samhällsperspektiv kan fördelarna sägas väga över eftersom det kan skapa arbetstillfällen för personer i glesbefolkade delar av landet, samt att det ger trafik- och miljömässiga förtjänster genom minskade resor till och från arbetsplatsen. För arbetsgivaren är det en klar nackdel att denne får minskad insyn i arbetstagarens utförande av arbetet, initialt ökade kostnader av lokaler och utrustning samt kan behöva lägga mer resurser för att tillgodose den enskilde distansarbetarens specifika behov (social arbetsgemenskap är ett exempel). Å andra sidan kan det ge arbetsgivaren bättre utgångsläge ur rekryteringssynpunkt eftersom möjlighet till distansarbete ses som en attraktiv arbetsform för arbetstagare. Sett till individen (distansarbetaren) är fördelarna flera; den ökade flexibiliteten, färre arbetsresor, ökad variation i arbetslivet, och möjlighet till bättre koncentration genom färre störningsmoment.

---

<sup>12</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/se0710019i.htm> (hämtad 19/11)

<sup>13</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s_3.htm) (Hämtad 19/11)  
(Undersökningen räknar endast med distansarbetare som utför minst 25 procent av arbetet på annan plats)

Bland utfall kopplat till distansarbete som kan ses som negativt kan nämnas en svårighet för arbetstagaren att skilja mellan arbete och fritid, mindre social gemenskap och att man går miste om den informella kunskapsdelningen på arbetsplatsen.<sup>14</sup>

Vi har valt att gå efter Eurofound's definition av distansarbetare,<sup>15</sup> det vill säga arbetstagare som utför minst 25 procent av arbetet på en annan plats än arbetsgivarens lokal. Anledningen till att vi valt denna omfattning beror på att vi tror att en mindre grad av arbete på distans är så pass marginell att det troligtvis inte kommer påverka anställningen något nämnvärt.

## **2.2 EU och distansarbetsavtalet**

Inom EU beräknades år 2000 ca 6,9 miljoner arbeta hemifrån, vilket utgjorde ca fem procent av den arbetande befolkningen. Fem år senare hade denna siffra ökat till sju procent.<sup>16</sup> Dock är långt ifrån alla jämförbara med andra arbetstagares villkor. Kommissionen antog år 1998 en rekommendation gällande hemarbete, där medlemsstaterna rekommenderas att ratificera ILO-konventionen från 1996 om hemarbete. År 1999 inleddes förhandlingar inom ramen för branschens sektoriella kommitté för den sociala dialogen, mellan arbetsgivarna i euro-Commerce och arbetstagarna i UNI-Europa, arbetsorganisationerna på europeisk toppnivå. Två år senare, i april 2001 slöts ett branschavtal med rekommendationer för distansarbete inom handel. Under hösten samma år påbörjades förhandlingar mellan parterna på den europeiska nivån vilket ledde till att ett ramavtal om distansarbete slöts mellan ETUC, BUSINESSEUROPE, Ueapme och CEEP.<sup>17</sup> Ramavtalet ska i enlighet med arbetsmarknadens parter tillämpas i respektive medlemsstat. Det huvudsakliga syftet var att göra företag konkurrenskraftiga och produktiva, och åstadkomma en balans mellan flexibilitet och trygghet för arbetstagarna.<sup>18</sup> Det torde vara väldigt viktigt att distansarbetarna upplever denna balans, för att uppleva vinningen med flexibilitet samtidigt som det inte inskränker på tryggheten i anställningen.

---

<sup>14</sup> Svenskt näringsliv mfl. s.10

<sup>15</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s_3.htm) (Hämtad 19/11)

<sup>16</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s_3.htm) (Hämtad 19/11)

<sup>17</sup> Nyström, s.309

<sup>18</sup> Svenskt Näringsliv mfl. s.41

Avtalet har skapats med en omfattande definition av begreppet distansarbetare för att inkludera så många olika typer av distansarbete som möjligt. Det omfattar de arbetstagare som regelbundet utför arbete med hjälp av modern informationsteknologi som inte utförs på arbetsgivarens arbetsställe, oavsett om det skulle kunna bli utfört där. Följaktligen omfattas såväl arbetstagare som jobbar hemifrån vid enskilda tillfällen eller någon dag per vecka, som arbetstagare som till exempel utför arbete åt ett företag i en storstad men som befinner sig på ett call center i glesbygd. Arbetstagarna som arbetar på distans ska ha ett allmänt arbetsrättsligt skydd genom att täckas av lagar och kollektivavtal, dock så kan ibland särregleringar behövas vid till exempel arbetsmiljö och utrustningsfrågor<sup>19</sup>

Distansarbetsavtalet var det första ”frivilliga” avtalet som slutits mellan arbetsmarknadsparterna på EU-nivå. Avtalet genomfördes, inte genom ett direktiv, utan ”i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna särskilt tillämpar”.<sup>20</sup>

I Sverige implementerades distansarbetsavtalet genom att arbetsmarknadsparterna kom överens om riktlinjer gällande ramavtalet, se nästa avsnitt. Utifrån dessa riktlinjer har även kollektivavtal slutits.<sup>21</sup>

### **2.3 EU:s påverkan på distansarbete i Sverige**

I Sverige utreddes distansarbete i SOU 1998:115 då man därefter tog bort viss särreglering för distansarbete. Både centrala och lokala åtgärder har ägt rum för att genomföra det europeiska ramavtalet om distansarbete i Sverige. De svenska huvudorganisationerna LO, TCO, SACO, Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Landstings- och kommunförbundet (idag SKL), kom 2003 överens om riktlinjer gällande ramavtalet. Dessa riktlinjer skall dock inte likställas med kollektivavtal och är därmed inte formellt bindande för arbetstagarparten och arbetsgivarparten. Dock skall ramavtalets innehåll vara riktlinjer när man sluter

---

<sup>19</sup> Nyström, s.310

<sup>20</sup> EU och arbetsrätt, 2002, nr 2 (<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/02-2/02main.asp>) (hämtad 10/12-13)

<sup>21</sup> [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/061010\\_telework\\_implementation\\_report\\_final.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/061010_telework_implementation_report_final.pdf) s.9 (hämtad 28/11-13)

kollektivavtal eller personliga avtal om distansarbete.<sup>22</sup> Det verkar enligt Nyström endast vara en mindre andel av arbetsgivarna på den privata delen av arbetsmarknaden som hänvisar till ramavtalet i sina kollektivavtal. Hon menar vidare att reglerna inom den offentliga sektorn däremot är implementerade i kollektivavtalen, genom att arbetsmarknadsparterna på förbunds nivå i första hand hänvisat till det europeiska ramavtalet.<sup>23</sup>

Gällande distansarbete i Sverige så har alltså en implementering av ramavtalet vidtagits, till stor del genom kollektivavtal men även genom att sprida information till arbetsmarknadsparterna om ramavtalets riktlinjer.

## 2.4 Ramavtalets innehåll

I huvudsak omfattas distansarbete av de svenska arbetsrättsliga lagarna och kan tillämpas med hjälp av dem.<sup>24</sup> Som nämnts tidigare så täcks med andra ord även distansarbetare av allmänna arbetsrättsliga lagar och ska ha samma rättigheter som arbetstagare i jämförbar situation på arbetsplatsen.<sup>25</sup> Områden där det behövs särskilda regleringar eller som på grund av olika omständigheter behöver uppmärksammas behandlas i nio olika punkter i ramavtalet. Dessa olika punkter omfattar distansarbetets frivilliga karaktär, anställningsvillkor, dataskydd, privatliv, utrustning, hälsa och säkerhet, arbetsorganisation, utbildning samt slutligen kollektiva rättigheter.

I punkt tre beskrivs distansarbetets frivilliga karaktär, för både arbetsgivare och arbetstagare. Det kan ha avtalats om distansarbete vid anställningens inledning, eller tillkommit senare. Vid sådant initiativ från någon av parterna har dock båda rätt att avböja erbjudandet utan efterföljande konsekvenser.<sup>26</sup> När det gäller dataskydd så är det arbetsgivaren som är företrädesvis ansvarig för att lämpliga åtgärder vidtas för att rätt sorts programvara används, samt arbetsgivarens ansvar att informera arbetstagaren om lagstiftning och företagsbestämmelser gällande

---

<sup>22</sup> [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/061010\\_telework\\_implementation\\_report\\_final.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/061010_telework_implementation_report_final.pdf) s.9 (hämtad 28/11-13)

<sup>23</sup> Nyström, s.319

<sup>24</sup> Svenskt Näringsliv, m.fl. s.13

<sup>25</sup> Det europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 4

<sup>26</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, punkt 3

dataskydd.<sup>27</sup> Enligt punkt 6 skall arbetsgivaren respektera arbetstagarens privatliv.<sup>28</sup> Arbetsgivaren är även ansvarig för att tillhandahålla utrustningen som krävs för distansarbetet om inte arbetstagaren använder sin egen utrustning. De frågor som rör kostnader angående utrustning, kostnader och ansvar skall tydligt definieras innan distansarbetet påbörjas.<sup>29</sup> Åttonde punkten handlar om arbetstagarens säkerhet och arbetsgivarens ansvar relaterat till detta, vilket vi återkommer till i kapitlet om arbetsmiljö.

Distansarbetaren organiserar själv sin arbetstid inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler, detta tas upp mer i kapitlet om arbetstid. Arbetstagarens krav på arbetsbelastning och arbetsprestation skall vara densamma som för jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att inte arbetstagaren isoleras från den övriga gemenskapen inom företaget. Vidare bör den anställde ha möjlighet att regelbundet få träffa arbetskamrater samt ha tillgång till företagsinformation vid tillfällen det finns behov för det.<sup>30</sup> Gällande utbildning skall distansarbetare ha samma möjlighet till utbildning och karriärutveckling som andra jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler och omfattas av samma bedömningsgrunder som de övriga arbetstagarna.<sup>31</sup> Vidare skall distansarbetare ha samma kollektiva rättigheter som arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Gällande att kandidera till och delta i val till organ som företräder arbetstagarna eller innefattar arbetstagarrepresentation skall distansarbetare ha samma villkor som övriga anställda.<sup>32</sup>

Ramavtalet hjälper alltså distansarbetaren så att denne inte diskrimineras utan behandlas likadant som övriga arbetstagare på arbetsplatsen.

---

<sup>27</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, punkt 5

<sup>28</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, punkt 6

<sup>29</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 7

<sup>30</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 9

<sup>31</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, punkt 10

<sup>32</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, punkt 11

### **3. Arbetsledningsrätt och Arbetskyldighet**

#### **3.1 Inledning**

Den svenska arbetsrätten har en stark grund i arbetsgivarprerogativet. Genom Decemberkompromissen som slöts redan 1906 mellan SAF och LO tilldelade man arbetsgivarna rätten att fritt leda och fördela arbetet, rätten att fritt säga upp sina arbetstagare och rätten att anställa fritt, mot att man som arbetsgivare förband sig att respektera föreningsrätten. Arbetsprerogativet upptogs också genom SAF:s stadgar i 32-befogenheter.<sup>33</sup> Där fastslog man vad som senare skulle komma att kallas arbetsgivarens § 32-befogenheter.<sup>34</sup> Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet har relativt vida ramar men begränsas bland annat av arbetstagarens arbetskyldighet.<sup>35</sup> Den primära arbetskyldigheten kompletteras av den grundläggande lydnadsplikten som gör arbetstagaren skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren beordrar.<sup>36</sup> Hur arbetsgivarens arbetsledningsrätt och distansarbetarens arbetskyldighet ser ut skapar en hel del intressanta funderingar som vi kommer att redogöra för nedan.

#### **3.2 Arbetsledningsrätten och dess gränser**

Arbetsgivarprerogativ är idag både en allmän rättsgrundsats och en så kallad dold klausul i kollektivavtalet och gäller således rent generellt i alla anställningsförhållanden. Med andra ord så har arbetsgivaren rätt att fatta ensidiga beslut som omfattar områden som bland annat rör arbetsuppgifter, arbetsplats, arbetstid och arbetsmetoder.<sup>37</sup> Detta kan komma att bli en intressant faktor gällande distansarbetets frivilliga karaktär som då blir en inskränkning i arbetsledningsrätten. Vill en arbetsgivare fördela arbetet så att arbetstagaren ska jobba på distans, har denne, rätt att avböja erbjudandet utan efterföljande

---

<sup>33</sup> Rönnmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, 2004, s.45

<sup>34</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, s.35

<sup>35</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2013, s.190

<sup>36</sup> Rönnmar, s.137

<sup>37</sup> Rönnmar, s.45



konsekvenser.<sup>38</sup> Arbetsgivaren har även rätt att omplacera arbetstagaren inom ramarna för arbetsskyldigheten vilket utgör en central del av arbetsledningsrätten.<sup>39</sup>

Arbetsledningsrätten brukar delas in i två delar, där man skiljer mellan beslut som ligger utanför respektive innanför ramen av anställningen. Åtgärder som ligger inom ramen av anställningen är de som arbetsgivaren ensam kan besluta om vilket kallas arbetsledningsbeslut. Huvudregeln är att dessa beslut inte behöver motiveras. Uppsägningstid eller motsvarande behöver ej heller beaktas. Det kan vara frågan om saklig grund för uppsägning vid vägran att utföra arbete som ligger innanför ramen för arbetsskyldighet. Om arbetsgivaren utför en åtgärd som ligger utanför ramen av anställningen blir situationen annorlunda. Det betraktas till exempel som ett skiljande från anställningen om arbetsgivaren beordrar den anställde att varaktigt utföra arbete vilket ligger utanför anställningen. Rättsligt skulle en sådan åtgärd kvalificeras som en uppsägning eller ett avsked, beroende på om uppsägningstid beaktats eller ej.<sup>40</sup>

Trots att huvudregeln är att arbetsgivaren i princip har ensidig rätt att fritt omplacera arbetstagare (så länge det sker inom arbetsskyldighetens ramar), finns vissa undantag när arbetsgivarens rätt att utöva arbetsledning begränsas.<sup>41</sup> En sådan till viss del rättslig begränsning är medbestämmandelagen (MBL) som många gånger innebär att arbetsgivaren har en förhandlingsskyldighet där skälen som föreligger för beslutet måste läggas fram. Dessa skäl kan dock ej prövas rättsligt men är ägnad att hindra osakliga beslut från arbetsgivarens sida, eftersom denne är skyldig att uppge dem.<sup>42</sup>

Arbetsledningsrätten begränsas även genom diskrimineringslagstiftningen och genom arbetstids- och arbetsmiljölagerstiftningen. Ett visst skydd för arbetstagaren vid omplaceringar finns även i föreningsrättsreglerna i §§ 7-9 och § 62 MBL samt i § 4 FML.<sup>43</sup>

---

<sup>38</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 3

<sup>39</sup> Rönmar, s.46

<sup>40</sup> Källström och Malmberg, s.190

<sup>41</sup> Källström och Malmberg, s.191

<sup>42</sup> Glavå s.674

<sup>43</sup> Rönmar s. 63

Arbetsledningsbeslut får inte vara diskriminerande eller otillbörliga, tas utifrån slumpmässiga syften eller strida mot allmän moral. Det är den allmänna rättsgrundsatsen som gäller för arbetsledningsrätten.<sup>44</sup> Gällande distansarbete så påverkas även det av rättsgrundsatsen och arbetsledningsrätten begränsas genom att distansarbetaren ska ha samma rättigheter<sup>45</sup> och möjligheter till utbildning och karriärutveckling som andra arbetstagare.<sup>46</sup> Distansarbetaren ska även ha samma arbetsbelastning och arbetsprestationen ska vara att likställa med övriga arbetstagare.<sup>47</sup> En tanke är att arbetsgivaren kanske lättare satsar på de arbetstagare som alltid är på plats i arbetsgivarens lokaler och på så sätt mer effektivt kan sprida kunskapen vidare till andra kollegor.

### 3.3 Lojalitetsplikt

I arbetstagarens skyldigheter ingår den s.k. lojalitetsplikten som utgör ett viktigt moment i anställningsavtalet. Begreppet lojalitetsplikt innefattar främst frågor om konkurrerande verksamhet, kritikrätt, tystnadsplikt med mera.<sup>48</sup> I AD 1993 nr 18 fastställs att arbetstagaren är skyldig att:

[sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision].<sup>49</sup>

Arbetstagaren skall alltså ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande under den reglerade arbetstiden, dock så finns inga generellt tillämpliga lagar som hindrar arbetstagaren från att ha bisysslor eller extraknäck.<sup>50</sup> Detta skulle i teorin kunna utnyttjas av arbetstagaren till dennes fördel, med tanke på att arbetsgivaren uppenbarligen har mindre kontroll över en distansarbetande anställd. Denne skulle alltså troligen kunna bryta mot lojalitetsplikten i större utsträckning utan att bli upptäckt alternativt bli upptäckt i ett senare skede. Det skulle också kunna finnas en risk att arbetstagaren använder sin arbetstid i strid med vad arbetsgivaren

---

<sup>44</sup> Rönmar, s.70

<sup>45</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 4

<sup>46</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 10

<sup>47</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 9

<sup>48</sup> Glavå s. 591

<sup>49</sup> AD 1993 nr 18 s.146

<sup>50</sup> Glavå s.592

önskar, trots att kanske allt arbete blir utfört. (Istället för ”ren” maskning skulle arbetstagaren istället utföra annat arbete under arbetstid.) Dock uppkommer troligtvis inte detta problem om distansarbetaren har oreglerad arbetstid, vilket förmodligen gäller för en övervägande del av distansarbetarna. Med oreglerad arbetstid menas att arbetstagaren själv disponerar över sin tid. Med andra ord kan en viss del av arbetet utföras utan kontakt med andra anställda, samt att tyngdpunkten läggs på resultatet istället för den tid som arbetstagaren faktiskt lagt ner. Detta enligt arbetsgivarverkets information.<sup>51</sup> Deras definition på oreglerad arbetstid är ”Arbetstid som fastställs i lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 26 §.”<sup>52</sup> Som sagt så är oreglerad arbetstid troligen gällande för majoriteten av distansarbetarna varför vi väljer att inte ge denna teoretiska tankegång särskilt stort utrymme i denna avhandling.

### **3.4 Arbetsskyldighet**

Arbetstagarens huvudförpliktelse består i att utföra de konkreta arbetsuppgifter som denne har åtagit sig genom det personliga avtalet.<sup>53</sup> Enligt 6 c § LAS åligger det arbetsgivaren att skriftligen informera arbetstagaren om dennes arbetsuppgifter. Arbetstagaren blir dock bunden till de arbetsuppgifter som denne vid anställningstillfället måste antas känt till förekom i den typ av anställning som är i fråga.<sup>54</sup> Genom anställningsavtalet ställer denne även sin arbetskraft till förfogande för i efterhand uppkomna arbetsuppgifter.<sup>55</sup> Detta torde även innebära distansarbete, men se fundering om detta nedan.<sup>56</sup> Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, och har relativt vida ramar att besluta om vilka arbetsuppgifter arbetstagaren ska utföra samt var och när denne ska utföra dessa (primär arbetsskyldighet).<sup>57</sup> Utför arbetstagaren nya arbetsuppgifter utan att framföra invändningar om att han inte är skyldig att utföra arbetet, anses han ha accepterat

---

<sup>51</sup> <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/Arbetstid2009webb.pdf> s.25 (hämtad 13/12)

<sup>52</sup> <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/villkorsavtal-villkorsavtal-VA-OFR-SEKO20130601.pdf> s. 3 (hämtad 13/12)

<sup>53</sup> Källström & Malmberg, s.215

<sup>54</sup> AD 1980 nr 149

<sup>55</sup> Glavå, s.583

<sup>56</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 3

<sup>57</sup> Källström & Malmberg, s.216

att arbetsuppgifterna omfattas av arbetsskyldigheten.<sup>58</sup> Har en arbetstagare utfört distansarbete, som i det här fallet borde kunna ses som en ny arbetsuppgift, har denne alltså accepterat att distansarbete ingår i arbetsskyldigheten. Detta kan komma att bli en konflikt med frivillighetsprincipen som stadgas i punkt tre i ramavtalet för distansarbete, där det stadgas att distansarbete som ej finns inskrivet i den ursprungliga arbetsbeskrivningen skall vara frivilligt och kunna avböjas utan några konsekvenser.<sup>59</sup>

### **3.4.1 29-29-principen**

Den enskilde arbetstagarens arbetsskyldighet har reglerats i praxis i 29-29-principen. Principen uttalades i AD 1929 nr 29 där de tre grundläggande rekvisiten för principen stadgas. Fallet behandlade kollektivavtalsbunden arbetstagares arbetsskyldighet till det arbete som faller under kollektivavtalet, Domstolen sade att arbetstagaren är skyldig att:

[utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer].<sup>60</sup>

Ett naturligt samband föreligger enligt praxis om arbetsuppgiften ligger inom ramen för det tillämpliga kollektivavtalets tillämpningsområde. Vad gäller den geografiska arbetsskyldigheten ger dock inte 29- 29- principen någon vägledning. Om inte det framgår annat i det enskilda fallet bör regeln, enligt praxis, uppfattas som att omplacering är tillåten inom ett bekvämt pendlingsavstånd.<sup>61</sup> Arbetstagarens arbetsskyldighet omfattar således allt arbete i arbetsgivarens verksamhet, vad gäller antingen tjänstemanna- eller arbetarkategorin.<sup>62</sup> Intresseväckande är huruvida man anser ifall pendlingsavståndet kan vara längre för en distansarbetare än för en vanlig arbetstagare och hur vidsträckt ett bekvämt pendlingsavstånd i så fall är? En distansarbetare torde kunna krävas ett längre pendlingsavstånd då denne ändå jobbar en del från annan plats och därmed inte pendlar varje dag.

---

<sup>58</sup> Se AD 1981 nr 155

<sup>59</sup> Det Europeiska ramavtalet om distansarbete punkt 3

<sup>60</sup> AD 1929 nr 29 s.91

<sup>61</sup> Källström & Malmberg, s.221

<sup>62</sup> Rönmar, s.158f

### 3.4.2 Lydnadsplikt

Arbetskyldigheten kompletteras av en grundläggande lydnadsplikt och arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren beordrar. Distansarbete skall vara av frivillig karaktär och frågan är om det ändå är något som arbetsgivaren kan beordra arbetstagaren att utföra? Svaret torde vara nej enligt tredje punkten i ramavtalet. Dock är huvudregeln i arbetskyldighetstvister att facket har tolkningsföreträde, enligt 34 § 1 st MBL. Detta kan dock inskränkas genom 34 § 2 st MBL där arbetsgivaren, om synnerliga skäl föreligger för att det omtvistade arbetet uppskjutes, kan kräva att arbetet utförs. Arbetstagaren är då skyldig att utföra de omtvistade uppgifterna till dess att tvisten har fått en slutgiltig lösning. Detta gäller även om arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren i strid mot arbetskyldigheten.<sup>63</sup> Möjligheten för arbetsgivaren att driva igenom sin uppfattning är dock i praktiken liten eftersom arbetsgivaren i de flesta fall måste ta initiativ till förhandling och möjligen väcka talan vid domstol.<sup>64</sup>

Om placeras en arbetstagar utanför dennes arbetskyldighet är detta att jämställa med ett avskedande eller en uppsägning. Är omplaceringen väldigt ingripande skulle den kunna jämföras med bastubadarprincipen, vilket medför att den ej är giltig då den kan likställas med ett skiljande från tjänsten.<sup>65</sup> Här har vi förstått det som att det inte spelar någon roll huruvida arbetstagaren arbetar på distans eller ej, då samma sak gäller oavsett.

Rönmar tar i sin avhandling upp att när arbetstagaren ska utföra sitt arbete gäller allmänt att denne ska vara duglig för sin tjänst och skyldig att utnyttja sin skicklighet eller arbetsförmåga.<sup>66</sup> Hon nämner även AD 1934 nr 182 där domstolen uttalade att det åligger ”arbetarna att fullgöra så gott arbete, som efter ett objektivt bedömande med hänsyn till omständigheterna skäligen kan fodras”.<sup>67</sup> Denna skyldighet kan komma att bli en intressant faktor gällande distansarbetarens nedlagda arbetstid. Det skulle kunna innebära att när distansarbetaren uppnått det dagliga resultatmålet innan dagens slut, kan denne likväl behöva fortsätta prestera.

---

<sup>63</sup> Rönmar, s.137

<sup>64</sup> Rönmar, s.64f

<sup>65</sup> Glavå, s.682

<sup>66</sup> Rönmar, s.149

<sup>67</sup> Rönmar, s.149, se även AD 1934 nr 182 s.895

## **4. Arbetstid**

### **4.1 Inledning**

Arbetstiden för varje arbetstagare bestäms generellt av reglering i arbetstidslagen, kollektivavtal eller det personliga anställningsavtalet. Begreppet arbetstid definieras i 2003/88/EG som all tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande för arbete och därvid utför aktiviteter eller uppgifter. Frågor rörande arbetstidens förläggning omfattas av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>68</sup> För att utreda hur arbetstiden regleras för distansarbetare får man ta utgångspunkten i distansarbetsavtalets punkt nio, där detta beskrivs mer.

### **4.2 Arbetstidsdirektivet**

Första förslaget till arbetstidsdirektivet lades fram år 1990. Det antogs, i omarbetad form 1993, direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Direktivet är inte dispositivt och kan därför inte förhandlas bort. Det innehöll bland annat minimiregler gällande arbetstagarens säkerhet och hälsa kopplat till arbetstid, det vill säga förläggning av arbetstid såsom dag-, vecko- och årsviloperioder vilket även inkluderar raster och maximal veckoarbetstid. År 2000 antogs en ändring av arbetsdirektivet genom Europaparlamentets och rådets direktiv, för att omfatta en bredare grupp än det ursprungliga direktivet. Dessa två direktiv sammanfördes sedan till direktiv 2003/88/EG och anpassades då även till EU-domstolens praxis.<sup>69</sup> Direktivet är tillämpligt på både privat och offentlig verksamhet.<sup>70</sup>

I ingressen till nämnda direktiv fastslås bland annat att arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat av ekonomisk hänsyn samt att alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder och att

---

<sup>68</sup> Rönmar, s.154

<sup>69</sup> Nyström, s.337

<sup>70</sup> Nyström, s.338

begreppet vila måste uttryckas i tidsenheter, det vill säga dagar/timmar.<sup>71</sup> Detta förstår vi som att det även gäller distansarbetsplatsen då det är distansarbetarens arbetsplats. Direktivet innehåller bestämmelser gällande dygnsvila, som ska vara minst 11 sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod<sup>72</sup>, vid längre arbetstid än sex timmar ska åtgärder vidtagas för att arbetstagaren ska få rast. Närmare villkor ska fastställas i lagar och kollektivavtal.<sup>73</sup> Vidare ska arbetstagaren under en sjudagarsperiod få minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den 11 timmars dygnsvila som anges i artikel 3.<sup>74</sup> Då arbetsgivaren har minskad tillsyn över hur arbetstagaren disponerar sin tid under arbete som sker hemifrån, förstår vi det som att mer ansvar ligger på distansarbetaren att se till att denne följer arbetstidslagarna. Vi har antagit att majoriteten av dem som arbetar på distans har oreglerad arbetstid och disponerar sin tid utifrån de arbetsuppgifter som denna ska utföra. En sorts oreglerad arbetstid är förtroendearbetstid, vilket ofta tillämpas av olika myndigheter. Exempelvis så har de som ingår i chefsavtalet<sup>75</sup> automatiskt förtroendearbetstid. Arbetsgivare som vill införa förtroendearbetstid för andra arbetstagare än nämnda kan göra det genom enskild överenskommelse eller genom ett lokalt kollektivavtal.<sup>76</sup>

Avvikelser från artiklarna 3, 4, och 5 får göras genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter (på nationell eller regional nivå), eller genom kollektivavtal på en lägre nivå såvida det är tillåtet genom sådana avtal.<sup>77</sup> Arbetstidsdirektivet ger därför ett relativt stort utrymme för flexibilitet, det vill säga stora möjligheter att reglera närmare i kollektivavtal.

---

<sup>71</sup> 2003/88/EG

<sup>72</sup> 2003/88/EG art. 3

<sup>73</sup> 2003/88/EG art. 4

<sup>74</sup> 2003/88/EG art. 5

<sup>75</sup> <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/Chefsavtal20101001.pdf> (hämtad 16/12)

<sup>76</sup> <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/Arbetstid2009webb.pdf> s. 52-53 (hämtad 16/12)

<sup>77</sup> 2003/88/EG art. 18

### 4.3 Arbetstidsreglering i Sverige

I arbetstidslagen stadgas det regler om arbetstidens längd och förläggning. Lagen är semidispositiv och det kan avtalas om andra regler i kollektivavtal.<sup>78</sup> I § 5 framgår det att arbetstiden, som huvudregel, max får uppgå till 40 timmar per vecka. Inget arbete får utföras nattetid, förutom mindre arbete som behövs för allmänhetens behov.<sup>79</sup> Enligt § 14 ska arbetet planeras så att arbetstagaren får veckovila på minst 36 timmar per vecka och arbetstagaren ska inte heller arbeta mer än fem timmar utan rast (15§2st). Vanligt är att det i kollektivavtal föreskrivs såväl kortare som längre arbetstid än det ordinarie 40 timmar per vecka.<sup>80</sup> Enligt Malmberg äger arbetsgivaren ensidigt rätten över arbetstidens förläggning, inom de ramar som finns i arbetstidslagen. Arbetstidslagen ger således rymliga ramar om hur arbetstiden ska förläggas.<sup>81</sup>

Övertid regleras i § 7 i arbetstidslagen och gäller när en heltidsarbetare arbetar mer än dennes ordinarie arbetstid. Ofta regleras övertid i kollektivavtalen och kan till exempel anges att övertid får tas ut vid behov.<sup>82</sup> Hur mycket övertid som får tas ut regleras i § 8. Utöver övertid finns det även mertid, som gäller när en deltidsarbetstagare arbetar mer än dennes ordinarie arbetstid. Detta regleras i 10 § i arbetstidslagen.

När SOU 1998:115 gjordes utgjorde hemarbete ett undantag från arbetstidslagen, vilket konstaterades kunna innebära att EG:s arbetstidsdirektiv inte följdes korrekt. Utredningsgruppen ställde sig därför bakom ett förslag Arbetstidskommittén kom med, som föreslog att ta bort undantagen. Utredningen ledde också till att man ansåg att man borde avgöra huruvida arbetstagare skulle omfattas av arbetstidslagen genom att utgå ifrån hur arbetet är organiserat, och inte bedömas utifrån var arbetet är utfört.<sup>83</sup> För att anpassa lagstiftningen till arbetstidsdirektivet gjordes år 2005 en ändring i 2 § där man strök punkt 1 om att utgöra undantag för arbete som utförs i arbetstagaren hem, oavsett om

---

<sup>78</sup>Malmberg, Jonas, 1997, *Anställningsavtalet- Om anställningsförhållandets individuella reglering*, s.277

<sup>79</sup> ATL 13 §

<sup>80</sup> Källström & Malmberg, s.222

<sup>81</sup> Malmberg, s.278f

<sup>82</sup> Källström & Malmberg, 2009, s.223f

<sup>83</sup> SOU 1998:115, s.19



arbetsgivaren under arbetets gång har möjlighet till kontinuerlig övervakning eller ej. Det framhölls dock att det även fortsättningsvis ska vara undantaget från ATL:s tillämpningsområde, såvida det bedöms att arbetet utförs under förhållanden där arbetsgivaren inte kan anses ha till uppgift att övervaka ordningen av arbetet.<sup>84</sup>

Som nämnt ovan så regleras arbetstagarens arbetstid av arbetstidslagen, kollektivavtal och det personliga anställningsavtalet. Förändring i arbetstagarens arbetstid kan endast ske genom omreglering i ovanstående avtal.<sup>85</sup> Hur arbetstiden ser ut för distansarbetaren får utläsas i distansarbetsavtalet. Där stadgas att distansarbetaren själv organiserar sin arbetstid inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler.<sup>86</sup>

I Finansförbundets kollektivavtal finns det utskrivet hur arbetstiden ska förläggas för distansarbetaren:

[Vid distansarbete kan arbetstiden förläggas antingen som en fast utlagd tid enligt bestämmelserna i § 3 eller genom att medarbetaren ges rätt att själv disponera sin arbetstid. I det senare fallet gäller en ordinarie arbetstid om 38 timmar och 30 minuter per helgfri vecka räknat i genomsnitt per fyramånadersperiod samt att övertids- och restidsersättning inte utgår.]<sup>87</sup>

Denna reglering hänvisar bland annat Swedbank till i sin policy för distansarbete. Det uttrycks att arbetstidreglering skall följa Finansförbundets kollektivavtals bestämmelser. Kollektivavtalet stipulerar även att det ska träffas en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare på en rad olika punkter vid distansarbete, bland annat om hur mycket distansarbetaren ska vara på huvudarbetsplatsen och hur frånvarorapportering skall ske. Swedbanks policy, som har sin utgångspunkt i kollektivavtalet, tar bland annat upp ovanstående som viktiga punkter att reglera i en överenskommelse.<sup>88</sup>

Regleringen av arbetstid görs alltså på olika sätt men det vanligaste är att facket och arbetsgivaren träffar en överenskommelse om hur en arbetstagare skall vara

---

<sup>84</sup> Gullberg mfl. 2012, *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar* s.45

<sup>85</sup> Rönmar, 2004, s.154

<sup>86</sup> Det europeiska ramavtalet om distansarbete, p. 9

<sup>87</sup> Kollektivavtal för anställda i bank mellan Bankinstutionen arbetsgivarorganisation och Finansförbundet (1/1-2011-31/12-2014), s.39 punkt 14.3

<sup>88</sup> Kollektivavtal för anställda i bank mellan Bankinstutionen arbetsgivarorganisation och Finansförbundet (1/1-2011-31/12-2014), s.39 samt Swedbanks policy vid distansarbete s.4

anträffbar etc.<sup>89</sup> I distansarbetsutredningen tas risken upp om att distansarbetare förväntas vara tillgängliga i större utsträckning än andra arbetstagare. Vilket kan innebära att distansarbetaren får svårt att styra sin tid, som i sin tur kan leda till ökad stress. Enligt utredningen hade även distansarbetaren i genomsnitt längre arbetstid än andra arbetstagare. Dessa faktorer gör det ännu mer viktigt och betydelsefullt att reglera arbetstiden i avtal.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> SOU 1998:115 s.213

<sup>90</sup> SOU 1998:115 s.106f

## **5. Arbetsmiljö**

### **5.1 Inledning**

Oavsett var arbetstagaren har sin arbetsplats har arbetsgivaren ansvar för arbetsmiljön, vilket innebär att arbetsmiljölagen samt arbetsmiljöverkets föreskrifter är tillämpliga även för distansarbetare.<sup>91</sup> Även om det i första hand är arbetsgivarens ansvar att se till så att dessa följs, åligger det även arbetstagaren att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet genom att uppmärksamma risker och rapportera om olycksfall och sjukdom.<sup>92</sup>

### **5.2 Ramdirektivet 89/391/EEG**

EU införde år 1989 ramdirektivet 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet. I EU-direktiv används sällan betäckningen arbetsmiljö utan säkerhet och hälsa är det mest använda uttrycket.<sup>93</sup> Direktiv 89/391/EEG är det centrala arbetsmiljödirektivet och syftet med direktivet är att främja arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet.<sup>94</sup> Direktivets huvudregel är, enligt artikel 5.1, att arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för att arbetsmiljön innehåller så få riskmoment som möjligt samt att arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet. Arbetsgivaren ska enligt artikel 6 i direktivet även bland annat ta hänsyn till den tekniska utvecklingen och utvärdera och utveckla arbetet till den enskilda. Det är utformat som ett minimidirektiv och tillåter då högre skyddsnivåer.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> Svenskt Näringsliv m.fl. 2009 s.13

<sup>92</sup> Svenskt Näringsliv m.fl. 2009 s 25

<sup>93</sup> Nyström, s.322

<sup>94</sup> Ramdirektiv 89/391/EEG artikel 1.1

<sup>95</sup> Nyström, s.329

### 5.3 Arbetsmiljoregleringen i Sverige

Det är arbetsgivarens ansvar att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet, samt utreda arbetsskador och fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten.<sup>96</sup> Arbetsmiljön på arbetsplatsen regleras genom arbetsmiljölagen (AML) och arbetsmiljöavtalen på arbetsmarknaden. Arbetsmiljölagen är en ramlag vilket innebär att den innehåller grundläggande värderingar, helhetsprinciper och riktlinjer men kräver kompletteringar för att den ska få ett konkret innehåll.<sup>97</sup> Detaljregleringen av lagen står den centrala tillsynsmyndigheten Arbetsmiljöverket för. Det utges årligen en författarsamling med kompletterande föreskrifter till lagen (AFS). Arbetsmiljölagen kompletteras även av arbetsmiljöförordningen (AMF).<sup>98</sup> Det är även tänkt att arbetsmiljön fortlöpande ska förbättras genom kollektivavtal.<sup>99</sup>

Syftet med AML är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.<sup>100</sup> I tredje kapitlet i lagen tas de allmänna skyldigheterna upp för både arbetsgivare och arbetstagare. De ska båda samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.<sup>101</sup> Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.<sup>102</sup> Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till den ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam<sup>103</sup> samt upplysa arbetstagaren om riskerna med arbetet och förvissa sig om att denne har den utbildning som krävs för att undgå riskerna.<sup>104</sup> Distansarbete torde här räknas in som ensamarbete varför dessa stycken får särskild relevans. Angående arbetstagarens hälsa så finns det förmodligen främst risker för psykisk ohälsa eftersom man i många fall inte får samma sociala interaktion som en vanlig arbetstagare.

Enligt 1 kap. 2 § 1 st. AML är lagen tillämplig på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Den är även ibland

---

<sup>96</sup> AML 3 kap 2a§,

<sup>97</sup> Günzel, Mats & Zanderin, Lars, 2008, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.22

<sup>98</sup> AMF: SFS 1977:1166

<sup>99</sup> Sigeman, Tore, 2010, *Arbetsrätten: en översikt*, s.230

<sup>100</sup> AML 1 kap 1§

<sup>101</sup> AML 3 kap 1a§

<sup>102</sup> AML 3 kap 2§ 1st

<sup>103</sup> AML 3 kap 2§ 2st

<sup>104</sup> AML 3 kap 3 §

tillämplig där anställningsförhållande inte föreligger.<sup>105</sup> AML är då alltså tillämplig på distansarbetare.

Arbetsgivarens rehabiliterings- och anpassningsansvar finns uttryckt i de regler i AML som trädde i kraft den 1 juli 1991 samt i Socialförsäkringsbalken 30 kap. I propositionen finns ändringarna utförligt beskrivna och lagen tar upp att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende, både med hjälp av arbetstagarens inflytande, variation och tekniska hjälpmedel. Arbetsgivaren skall även genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. I motiven nämns även att en omplacering kan vara nödvändig för att anpassa arbetsmiljön till den enskilda arbetstagarens förutsättningar.<sup>106</sup> Det finns enligt förarbetena en gräns för vad man kan kräva av en arbetsgivare, dock underströk departementschefen att anpassningskraven har ökat genom den tekniska utvecklingen och genom allt bättre kunskaper inom rehabiliteringsområdet.<sup>107</sup>

#### **5.4 Distansarbetsavtalet och dess påverkan på arbetsmiljön**

Enligt distansarbetsavtalet skall distansarbetaren ha samma rättigheter, garanterad i tillämplig lagstiftning och kollektivavtal, som jämförbara arbetstagare i arbetsgivarens lokaler.<sup>108</sup> I punkt 8 stadgas det att arbetsgivaren ansvarar för skyddet av distansarbetarens hälsa och säkerhet i arbetet i enlighet med direktiv 89/391 och relevanta tillhörande direktiv, nationell lagstiftning och kollektivavtal. Arbetsgivaren har även ansvar för att informera distansarbetaren om företagets policy gällande säkerhet och hälsa och distansarbetaren ska tillämpa policyn på rätt sätt.

Försäkringskassan i Stockholm är ett av många företag som tillämpar distansarbete, både från hemmet och på andra kontor i Sverige. I deras policy finns det klart och tydligt uttryckt att arbetsmiljön måste säkras;

---

<sup>105</sup> AML 1 kap 3§

<sup>106</sup> Prop. 1990/91:140 s.45f

<sup>107</sup> Prop. 1990/91:140 s.47

<sup>108</sup> Det europeiska ramavtalet om distansarbete, p. 4

[Arbetsgivaren har ansvar för medarbetarens arbetsmiljö på samma sätt som på ordinarie arbetsplats. Likaså gäller Försäkringskassans regelverk kring säkerhetsfrågor. Vid överenskommelse om distansarbete ska medarbetarens behov av utrustning bedömas utifrån kraven i arbetet och på en god arbetsmiljö. En förteckning över den utrustning som arbetsgivaren ställer till förfogande ska upprättas tillsammans med medarbetaren. Innan överenskommelsen träffas ska medarbetarens fackliga organisation informeras]<sup>109</sup>

Även i Swedbanks riktlinjer för distansarbete finns det tydligt uttryckt att arbetsmiljön skall vara säkrad och att arbetsgivaren bär det största ansvaret. Det påpekas även att arbetstagaren har ett ansvar att göra allt den kan för att distansarbetsplatsen ska vara bra i arbetsmiljösynpunkt och inte utsätta sig för onödiga risker.<sup>110</sup> För att kunna kontrollera att tillämpliga hälso- och säkerhetsbestämmelser tillämpas korrekt har arbetsgivaren, arbetstagarens representanter och/eller ansvariga myndigheter tillträde till distansarbetsplatsen inom de gränser som fastställs i nationell lagstiftning och kollektivavtal. Om distansarbetaren arbetar hemma förutsätter sådant tillträde att det föregås av underrättelse och dennes medgivande.<sup>111</sup>

I distansarbetsutredningen stadgas det att arbetsgivaren kan styra distansarbetarens arbetsmiljö genom att reglera den i avtal. Bedömer arbetsgivaren att distansarbetet är olämpligt ur arbetsmiljösynpunkt bör distansarbete inte tillåtas fortgå och distansarbetaren kan då bli placerad på huvudarbetsplatsen.<sup>112</sup> Får arbetsgivaren inte tillträde till distansarbetarens bostad kan man tyda det som att ett större ansvar vilar på arbetstagaren och att arbetsgivarens ansvar därmed minskar. I kollektivavtalet mellan Finansförbundet och BAO och i Swedbanks policy stadgas det att banken ska ha tillgång till distansarbetsplatsen vilket då inte ger distansarbetaren någon större möjlighet att neka arbetsgivaren tillträde.<sup>113</sup>

Arbetsmiljöregleringen skiljer sig alltså inte så mycket vad det gäller en distansarbetare och en vanlig arbetstagare. Arbetsgivaren bär fortfarande det

---

<sup>109</sup> Agneta Eliasson, Försäkringskassan, Mail och telefonkorrespondens 8/11-13

<sup>110</sup> Swedbanks riktlinjer vid distansarbete, s.4

<sup>111</sup> Det europeiska ramavtalet om distansarbete, p. 8

<sup>112</sup> SOU 1998:115, s.114

<sup>113</sup> Kollektivavtal för anställda i bank mellan Bankinstutionen arbetsgivarorganisation och Finansförbundet (1/1-2011-31/12-2014), s.39

största ansvaret för arbetsmiljön, även om distansarbetaren måste hjälpa till och underlätta arbetsgivarens arbete. De tillträdeskrav som arbetsgivaren kan ha kan skapa en problematik för arbetstagarens integritet och rätt till privatliv, vilket vi kommer att diskutera mer i analysen.

## **6.      Analys och sammanfattande diskussion**

### **6.1     Distansarbete + distansarbetsutredningen och distansarbetsavtalet**

Distansarbetsutredningen och distansarbetsavtalet har haft stor betydelse för de förändringar som skett för distansarbetare.

Distansarbetsutredningen resulterade i att det generella undantaget för hemarbete i ATL togs bort. En stor vikt lades även på behovet av information över distansarbetarens arbetsmiljö. För att hjälpa arbetsgivarna togs även en lista fram med vägledande punkter på vad som särskilt behövdes regleras i avtal. År 2001 kom Distansarbetsavtalet med vägledande rekommendationer för distansarbete inom EU. Detta för att främja tillväxten av distansarbete i Europa med hjälp av att säkerhetsställa vissa grundläggande rättigheter. Svenska arbetsmarknadsparter kom 2003 överens om riktlinjer gällande ramavtalet, dessa riktlinjer är dock ej formellt bindande och är ej att likställa med ett kollektivavtal. De nio punkterna i distansarbetsavtalet är områden som anses behöva särskild reglering eller på grund av olika omständigheter behöver uppmärksammas. Bland annat beskrivs i punkt tre distansarbetets frivilliga karaktär, för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Med andra ord så kan en förfrågan om distansarbete avböjas från båda parter utan att det får efterföljande konsekvenser. Om en av parterna vill avsluta distansarbetet och den andre vill fortsätta, kan det bli en intressant situation. Arbetsgivaren borde alltså kunna avsluta arbetet med tanke på frivilligheten, men självklart kan inget arbete avslutas utan att hänsyn tas till gällande kollektivavtal och personliga anställningsavtal. Vår uppfattning är att distansarbetets frivilliga karaktär skulle kunna vara både en inskränkning och en utsträckning av arbetsledningsrätten beroende på vilken situation som infinner sig. Vi uppfattar det även som att alla punkterna i större eller mindre utsträckning har uppkommit för att förhindra särbehandling av distansarbetaren i förhållande till andra arbetstagare.



## 6.2 Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet

Eftersom detta område till stor del saknar närmare regler för distansarbetare blir det mer komplicerat att utreda. Som tidigare nämnts påverkas arbetsledningsrätten av distansarbetets frivilliga karaktär (punkt 3 i ramavtalet). En arbetsgivare kan inte beordra en arbetstagare att arbeta på distans (om detta inte redan ingår i arbetsbeskrivningen), genom att distansarbete ska vara frivilligt enligt punkt tre i ramavtalet. Däremot kan arbetsgivaren neka en arbetstagare att få jobba på distans, också på grund av punkt 3 i ramavtalet. Det som också påverkar arbetsledningsrätten och arbetskyldigheten är den punkt i distansarbetsavtalet som tar upp att distansarbetaren ska ha samma möjligheter till utbildning som övriga arbetstagare. Det är viktigt att distansarbetaren känner sig delaktig i arbetsgivarens verksamhet och ej blir diskriminerad. Vår tanke är, huruvida arbetsgivaren hellre satsar resurser på de arbetstagare som är på plats i arbetsgivarens lokaler än på distansarbetarna, då dessa enklare kan sprida kunskapen vidare till övriga kollegor. Denna problematik tror vi såklart beror på i vilken omfattning distansarbetaren arbetar på distans. Arbetar distansarbetaren fler timmar i arbetsgivarens lokaler än utanför kan denne ändå sprida kunskapen vidare. Frågan är i vilken utsträckning arbetet måste utföras på distans för att det ska bli svårare för andra arbetstagare att dra nytta av distansarbetarens kunskaper.

Huruvida distansarbete skulle, efter upprepade gånger, kunna ingå i arbetskyldigheten utan en skriftlig överenskommelse, var också en fundering vi hade. För vanliga arbetstagare så gäller det att om arbetstagaren utför nya arbetsuppgifter utan att framföra invändningar, anses denne ha accepterat att arbetsuppgifterna omfattas av arbetskyldigheten. Har en arbetstagare utfört distansarbete, som skulle kunna ses som en ny arbetsuppgift, har denne alltså accepterat att distansarbete ingår i arbetskyldigheten? Kan detta ses som ett frivilligt godtagande? Detta kan komma att bli en konflikt med frivillighetsprincipen som stadgas i punkt tre i ramavtalet för distansarbete, där det stadgas att distansarbete som inte finns inskrivet i den ursprungliga arbetsbeskrivningen skall vara frivilligt och kunna avböjas utan några konsekvenser. Denna problematik blir tydlig i teorin men i praktiken tror vi, efter

den kunskap vi fått, att en överenskommelse alltid sker och ovanstående problematik ej uppstår, men det är inget vi kan vara helt säkra på.

Det bekväma pendlingsavstånd som vanliga arbetstagare har som skyddsnät vid omplacering, torde utvidgas för distansarbetaren. Detta skulle, så vitt vi förstår, innebära att distansarbetaren har en mer vidsträckt arbetskyldighet än den vanliga arbetstagaren. En problematik är att, om vi tänker oss att en arbetstagare arbetar på ett längre avstånd än vad som kan anses som bekvämt, men detta är okej då arbetstagaren även får jobba på distans. Vad händer då om arbetsgivaren beslutar att inte ha kvar distansarbete? Är det då arbetstagarens skyldighet att flytta närmre arbetsgivarens lokaler eller att acceptera ett obekvämt pendlingsavstånd? Denna fråga är inget som vi hittat något svar på men utifrån den fakta vi har förstår vi det som att distansarbetaren fått en vidsträckt arbetskyldighet som fortsätter gälla vid avslutat distansarbete.

### **6.3 Arbetstid**

Enligt distansarbetsavtalet får distansarbetaren bland annat själv lägga upp sin arbetstid inom ramen för lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler. I svensk rätt är huvudregeln att arbetsgivaren bestämmer över arbetstidens förläggning. Detta torde innebära att distansarbetaren har möjlighet att påverka sin arbetstid så länge det godkänns av arbetsgivaren. Det kan dock bli problematiskt att få det tydligt för båda parter när arbetstagaren uppnått önskat resultat. Vi tror att det kan vara bra för arbetsgivaren att precisera vad denne önskar; ett visst resultat som ska uppnås, en viss tid man bör sitta var dag eller en kombination, det vill säga ett resultat men att man ändå presterar om man blir klar med uppgiften tidigare. Problemet med att arbetsgivaren har lite insyn i hur arbetstagaren faktiskt följer detta kvarstår dock, men det kan kanske ändå finnas en poäng med att både arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om vad som gäller. Kanske bör arbetsgivaren också se till så att arbetstagaren är insatt i vilka arbetstider som gäller enligt lagar och/eller avtal, samt hur ofta under dagen man bör ha vilopaus. Kanske kan arbetstagaren försöka jobba in sina raster genom att göra allt på en gång utan rast, men detta bör enligt oss inte vara något att sträva efter då kvalitén på arbetet troligtvis inte blir detsamma, samt att rasterna ju faktiskt är till för

arbetstagarens välmående. Här utgår vi ifrån att ansvaret att hitta ett fungerande och hållbart arbetssätt till stor del ligger på distansarbetaren, särskilt i den mån oreglerad arbetstid förekommer.

Det är som sagt ett potentiellt problemområde att arbetsgivaren har mindre insyn i arbetstagarens upplägg av sitt arbete. Arbetstagaren skall ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande under den reglerade arbetstiden. Det åligger enligt rättspraxis arbetstagaren att prestera tillräckligt med tanke på omständigheterna. Vi tolkar det som att man har krav på sig att prestera under hela arbetstiden, med andra ord skulle till exempel arbetsgivaren kräva att man fortsätter jobba, trots att man blivit klar med en uppgift innan arbetsdagens slut. Detta skulle i teorin innebära att man väntar med att skicka in uppgifter till dagens slut för att undvika att få nya, vilket vi menar kan ses som en form av maskning. Arbetstagaren skulle också kunna använda sin arbetstid för att göra bisysslor/annat arbete vilket kan vara svårt för arbetsgivaren att upptäcka om arbetstagaren presterar enligt arbetsgivarens önskan. Dock tror vi inte att detta skulle bli ett så stort problem i praktiken, då de flesta som arbetar på distans troligtvis har oreglerad arbetstid, och bara de gör sina uppgifter i tid så spelar det för arbetsgivaren ingen roll hur snabbt eller långsamt de utför dem. Viktigt är dock alltid att arbetsgivaren och distansarbetaren sätter upp så tydliga mål som möjligt vad det är arbetsgivaren vill att distansarbetaren ska prestera. En möjlig lösning för att få arbetstagarna att vara motiverade att fortsätta prestera efter uppnått resultat, om inte oreglerad arbetstid tillämpas, skulle kunna vara en provisionsbaserad lön.

## **6.4 Arbetsmiljö**

Distansarbetsavtalet behandlar omfattande ansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren har huvudansvaret rörande information och utformning av distansarbetarens arbetsmiljö. Såväl arbetsmiljöverket som AML har dessutom stadgat att det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetsmiljön. Arbetsgivarens ansvar för distansarbetarens arbetsplats påverkas av hur mycket tid arbetstagaren spenderar där; gäller det distansarbetarens bostad kan man tänka sig att arbetsgivarens krav sänks, eftersom denne inte kan gå in och göra stora förändringar här. Vi förstår det som att mer ansvar i detta fall läggs på

distansarbetaren. Detta borde vara ganska tillämpligt i många fall eftersom hemmet är en vanlig plats för distansarbete. Arbetstagaren är dock skyldig att följa arbetsgivarens direktiv. Följs ej dessa borde ansvaret ligga på arbetstagaren vid olycka eller liknande, såvida arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter, i detta fall att informera.

Om arbetsgivaren får tillträde till bostaden för inspektion kan denne se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som ställs. I Finansförbundet och BAO:s kollektivavtal fanns det tydligt uttryckt att arbetsgivaren måste få tillgång till distansarbetsplatsen för att kunna säkra arbetsmiljön men vi vet ej om detta stadgas i andra kollektivavtal. Om arbetstagaren nekar tillträde till en sådan inspektion, faller ansvaret över på arbetstagaren. Detta lägger en viss press på arbetstagaren att ge arbetsgivaren tillträde till sin bostad även om denne inte vill detta. En risk finns att distansarbetaren får välja att ge arbetsgivaren insyn i dennes privatliv eller ta på sig mer arbetsmiljöansvar, där inget av alternativen kanske är så gynnande för distansarbetaren. Frågan vi ställer oss är på vems initiativ inspektionen av distansarbetsplatsen detta bör ske? Det borde åligga arbetsgivaren, men finns det en risk att arbetstagaren blir ansvarig för arbetsmiljön om arbetsgivaren ej uppfyller sin plikt här? Vi tolkar det som att arbetstagaren endast blir ansvarig om denne nekar arbetsgivaren tillträde till bostaden, men det framgår ej tydligt. Arbetsgivaren torde också, genom att han har arbetsmiljöansvar, vara ansvarig för att distansarbetaren har rätt utrustning såsom dator och ergonomiska stolar/bord. I Försäkringskassans policy stadgas det att en materiallista skall skrivas på vad distansarbetaren behöver för utrustning för att en god arbetsmiljö skall kunna tillgodoses. Dock stipulerar Swedbanks policy även att distansarbetaren ska jobba för en god arbetsmiljö, vilket torde innebära att om rätt utrustning finns hemma, skall den användas vid distansarbete. Men detta återstår alltså att bedömas efter en inspektion av distansarbetsplatsen och genom en överenskommelse med distansarbetaren.

## **6.5 Avslutande reflektioner**

Distansarbete är något som vi tror kommer att bli ännu vanligare i Sverige och kommer att spela en betydande roll i framtiden. Mycket av den lagstiftning vi har i Sverige täcker även distansarbetaren men en del måste kompletteras utifrån de

bestämmelser som finns i ramavtalet om distansarbete. Implementering av ramavtalet har skett genom kollektivavtal och överenskommelser och de policys samt avtal vi fått ta del av har följt ramavtalets riktlinjer. Som vi konstaterat i uppsatsen så stöter flera av våra funderingar ihop med oreglerad arbetstid, och att vi på grund av det inte vet om funderingarna skulle bli problem i praktiken eller bara i teorin. För att ta reda på det hade mer tid behövts. Huruvida den problematik som spås kunna ske, både i distansarbetsutredningen och i de tankar som vi kommit fram till, återstår att se.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Sverige

SOU 1998:115

Prop. 1990/91:140

Arbetstidslag (1982:673)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

### Europeiska unionen

Det europeiska ramavtalet om distansarbete

Ramdirektiv 89/391/EEG

Dir. 93/104/EG

Dir. 2003/88/EG

## Litteratur

Glavå Mats, 2011, *Arbetsrätt*, 2:a upplagan, Studentlitteratur

Gullberg Hans Et al, 2012, *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, 3:e upplagan, Norstedts Juridik

Günzel Mats & Zanderin Lars, 2008, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3:e upplagan, Liber AB

Källström Kent & Malmberg Jonas, 2013, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, 3:e upplagan, Iustus förlag

Malmberg, Jonas, 1997, *Anställningsavtalet- Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus Förlag,

Nyström Birgitta, 2011, *EU och Arbetsrätten*, 4:e upplagan, Norstedts Juridik

Rönmar Mia, 2004, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget Lund

Sigeman Tore, 2010, *Arbetsrätten: en översikt*, 5:e upplagan, Nordstedts Juridik

Svenskt Näringsliv, m.fl., 2009, *Att arbeta på distans*, Prevent

## Internetkällor

[http://www.av.se/dokument/statistik/officiell\\_stat/ARBMIL2005\\_prel.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2005_prel.pdf)

(Hämtad 2013-11-07)

[http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/Arbetskraftsundersokningen-december-2005/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/Arbetskraftsundersokningen-december-2005/) (Hämtad 2013-12-07)

<http://www.scb.se/>

(Hämtad 2013-12-07)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/se0710019i.htm>

(Hämtad 2013-11-19)

[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s_3.htm)

[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/061010\\_telework\\_implementation\\_report\\_final.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/061010_telework_implementation_report_final.pdf)

(Hämtad 2013-11-28)

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/02-2/02main.asp>

(Hämtad 2013-12-07)

<http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/Arbetsid2009webb.pdf>

(Hämtad 2013-12-13)

<http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/villkorsavtal-villkorsavtal-t/VA-OFR-SEKO20130601.pdf>

(Hämtad 2013-12-13)

<http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/Chefsavtal20101001.pdf>

(hämtad 2013-12-16)



## **Övriga källor**

Dagens Industri 2013-11-08

Agneta Eliasson, Försäkringskassan, Mail- och telefonkorespondens 8/11-13

Kollektivavtal för anställda i bank mellan Bankinstutionen  
arbetsgivarorganisation och Finansförbundet (1/1-2011-31/12-2014)

Swedbanks riktlinjer vid Distansarbete

# Rättsfallsförteckning

## **Arbetsdomstolen**

AD 1929 nr 29

AD 1934 nr 182

AD 1981 nr 155

AD 1993 nr 18