Riktlinjer för distansarbete vid Karolinska Institutet

Dnr 1-1049/2024

Gäller från och med 2025-06-16

Karolinska Institutet

Riktlinjer för distansarbete vid Karolinska Institutet

Innehåll

1 Inledning 3
2 Syfte 3
3 Distansarbete och grundläggande förutsättningar 3
3.1 Distansarbete 3
3.2 Grundläggande förutsättningar 3
3.3 Distansarbete från utlandet 4
4 Huvudarbetsplats och distansarbetsplats 5
5 Arbetsuppgifter 5
5.1 Särskilt om arbetsuppgifter vid distansarbete från utlandet 6
6 Omfattning 6
7 Arbetsmiljöansvar 6
7.1 Särskilt om arbetsmiljöansvar vid distansarbete från utlandet 7
8 Distansarbetsplatsens utformning och utrustning 7
9 Försäkringar 8
9.1 Särskilt om försäkringar vid distansarbete från utlandet 8
10 Kostnader 9
11 Överenskommelse om distansarbete 9

Diarienummer	Dnr föreg. version:	Beslutsdatum:	Giltighetstid:
Dnr 1-1049/2024	1-533/2021	2025-06-16	2025-06-16 tills vidare

Beslut:
Universitetsdirektör

Dokumenttyp:
Riktlinjer

Handläggs av avdelning/enhet:
HR-avdelningen/arbetsrätt och arbetsmiljö

Beredning med:
Administrativa chefer, GVS, chefsjuristen, regelgruppen

Revidering med avseende på:
Distansarbete från utlandet m.m.

1 Inledning

Enligt centralt kollektivavtal om distansarbete ska det finnas lokalt utformade övergripande riktlinjer för distansarbete vid myndigheter som använder den arbetsformen. Med distansarbete avses arbete, som också kan utföras i Karolinska Institutets (KI:s) lokaler, som regelbundet utförs utanför dessa lokaler.

2 Syfte

Riktlinjerna syftar till att tydliggöra vad som gäller för chefer och arbetstagare avseende distansarbete i Sverige och från utlandet.

3 Distansarbete och grundläggande förutsättningar

3.1 Distansarbete

Distansarbete är ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kunde utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler.

3.2 Grundläggande förutsättningar

Distansarbete i Sverige eller från utlandet inte är en rättighet eller skyldighet som kan utkrävas ensidigt vare sig av KI eller av arbetstagaren. Distansarbete är en möjlighet efter enskild överenskommelse mellan chef och arbetstagare. Det är verksamhetens behov och krav som styr var arbetet ska utföras och om möjlighet till distansarbete finns.

Vid distansarbete gäller:

Kollektivavtal, regler och andra riktlinjer tillämpas på samma sätt oavsett var arbetet utförs.

Ömsesidig lojalitetsplikt mellan KI och arbetstagaren, vilket innebär att det för arbetstagaren finns en skyldighet att följa de lagar och regler som gäller vid anställning i Sverige. Detta gäller även vid distansarbete från utlandet.

Även om det finns en överenskommelse om distansarbete, får KI med kort framförhållning kräva att arbetstagaren kommer till huvudarbetsplatsen.

Om behoven i verksamheten förändras eller om distansarbetet av något annat skäl inte fungerar, kan överenskommelsen behöva revideras eller sägas upp.

Arbetstagaren, oavsett var arbetsuppgifterna utförs, ska vara tillgänglig för chefer, kollegor och andra intressenter. Detta innebär att vara tillgänglig under arbetstid genom att svara i telefon, kommunicera via digitala kommunikationskanaler, delta på digitala möten och i övrigt främja kontakten med kollegor och intressenter.

3.3 Distansarbete från utlandet

Distansarbete från utlandet är endast tillåtet efter överenskommelse och endast då arbetstagaren under en kortare period, högst två veckor, vid enstaka tillfällen distansarbetar från annat land inom EU/EES.

Vid distansarbete från utlandet gäller svensk arbetsrätt för anställnings-förhållandet. Detta förutsätter att den distansarbetande är anställd i Sverige och endast distansarbetar från utlandet under en kort tid när avsikten är att denne ska återvända till arbete i Sverige.

Med distansarbete från utlandet avses inte:

utstationering till annat land med stöd av URA Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands,

utrikes tjänsteresa, med stöd av Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands.

4 Huvudarbetsplats och distansarbetsplats

Huvudarbetsplatsen är den plats som arbetet normalt utförs på eller utgår ifrån och som framgår av anställningsavtal eller anställningsbevis. Vidare utgör huvudarbetsplatsen tjänsteställe enligt skattelagstiftningen.

Distansarbetsplatsen är vanligtvis hemmet men chef och arbetstagare får komma överens om annan tillfällig distansarbetsplats. Vid distansarbete från utlandet ska den tillfälliga distansarbetsplatsen inom EU/EES anges i överenskommelsen.

5 Arbetsuppgifter

Det är KI som avgör vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans. I det ställningstagandet behöver KI se till verksamhetsmässiga aspekter men även ett arbetsmiljöperspektiv. Vidare kan såväl nationella som interna regler inverka på vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans.

Arbetsuppgifter som innebär myndighetsutövning samt hantering av personuppgifter och/eller säkerhetskänsliga uppgifter ska kunna utföras rättssäkert och hanteras på ett säkert sätt i övrigt utifrån GDPR och andra regler. Arbetsuppgifter som kan äventyra arbetstagarens säkerhet ska utföras innanför skalskydd.

5.1 Särskilt om arbetsuppgifter vid distansarbete från utlandet

Vid distansarbete från utlandet ska arbetsuppuppgifterna vara möjliga och lämpliga att utföras utomlands.

6 Omfattning

Vid distansarbete i Sverige gäller att mer än hälften av arbetet ska utföras i KI:s lokaler. Chef och arbetstagare kan tillfälligt överenskomma om annat.

Det kan vara befogat att erbjuda distansarbete i högre omfattning än 49 procent av heltid för en begränsad period om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses till exempel om det är svårt att rekrytera kompetens eller av medicinska skäl.

Vid distansarbete från utlandet gäller att denna omfattar heltid för den överenskomna perioden, högst två veckor.

7 Arbetsmiljöansvar

KI är ansvarig för arbetsmiljön, även vid distansarbete.

Det ligger i KI:s ansvar att förvissa sig om att distansarbetsplatsen är funktionell och ergonomisk och att arbetstagaren kan arbeta ostört och begränsa sitt arbete i linje med den överenskomna arbetstiden. Det är ett gemensamt ansvar för chef och arbetstagare att ha en dialog om arbetsmiljön på distansarbetsplatsen.

Dialogen ska omfatta såväl fysiska som psykosociala och organisatoriska arbetsmiljöaspekter. Arbetstagare ska meddela om det uppstår arbetsmiljöproblem samt tillåta att KI, efter kontakt med arbetstagaren, får besöka denne på distansarbetsplatsen.

7.1 Särskilt om arbetsmiljöansvar vid distansarbete från utlandet

Svenska arbetsmiljöregler är nationella och gäller bara i Sverige. Det är inte möjligt att avtala om att svenska arbetsmiljöregler ska gälla i ett annat land. Vistelselandets arbetsmiljölagstiftning kan alltså bli tillämplig i relationen KI – arbetstagaren.

Om distansarbete från utlandet trots detta medges är det viktigt att KI gör vad som är möjligt för att undvika risker och försäkra sig om att arbetstagaren har en god arbetsmiljö under den tid distansarbetet varar. Vidare är det viktigt att försäkra sig om att vistelselandet är ett säkert land att resa till samt att arbetstagaren har tecknat lämpliga försäkringar.

Arbetstagaren är skyldig att underrätta KI om det uppkommer risker eller andra arbetsmiljöproblem under distansarbetet.

8 Distansarbetsplatsens utformning och utrustning

Då en överenskommelse om distansarbete är frivillig, både för KI och arbetstagaren, kan arbetstagaren inte kräva viss utrustning.

KI ansvarar för utrustning på huvudarbetsplatsen vilket innebär att KI:s erbjudande om distansarbete förutsätter att arbetstagaren själv tar ansvar för att distansarbetsplatsen är utformad och inredd på ett ur arbetsmiljösynpunkt lämpligt sätt.

KI kan låna ut utrustning till distansarbetsplatsen om det finns särskilda skäl. Detta kan vara aktuellt till exempel vid distansarbete i stor omfattning eller distansarbete som har medicinska orsaker.

Då distansarbete är ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik är en förutsättning att arbetstagaren får förfoga över mobiltelefon och bärbar dator på distansarbetsplatsen. En annan viktig förutsättning för distansarbete är fungerande uppkoppling så att arbetstagaren kan kommunicera digitalt under arbetstid. Det är arbetstagarens ansvar att denne har den uppkoppling som normalt krävs.

9 Försäkringar

Distansarbete förutsätter att arbetstagaren har ett eget försäkringsskydd.

KI har inte möjlighet att försäkra distansarbetsplatsen. Skador i arbetstagarens hem eller på annan tillfällig distansarbetsplats som orsakats av KI:s egendom regleras via arbetstagarens egen försäkring.

Vad som gäller vid eventuell skada som uppstår under distansarbete och om det utgör en arbetsskada och därmed omfattas av arbetsskadeförsäkringen får avgöras i det enskilda fallet.

Hur eventuella skador på annat än KI:s egendom ska hanteras, förutsätter att arbetstagaren har en hemförsäkring vid distansarbete.

9.1 Särskilt om försäkringar vid distansarbete från utlandet

Vid distansarbete från utlandet gäller ingen av de försäkringar som tecknats via Kammarkollegiet och som gäller vid utstationering med stöd av URA eller vid tjänsteresa.

Vid distansarbete från utlandet gäller därför att arbetstagaren ska ha ett eget försäkringsskydd under sin vistelse som täcker exempelvis resa, skada på eller förlust av egendom, olycksfall, arbetsskada och akut, samt i förekommande fall planerad, vård vistelselandet.

10 Kostnader

Det är arbetstagaren som står för kostnader som uppkommer till följd av distansarbete.

Arbetstagaren har bara rätt till ersättning för kostnader som uppkommer till följd av distansarbetet om dessa godkänts i förväg av KI. Kostnader som ersätts kan utgöra inkomst av tjänst som ska förmåns-beskattas.

11 Överenskommelse om distansarbete

Överenskommelse om distansarbete i Sverige får gälla tills vidare eller för en begränsad tid. En sådan överenskommelse får sägas upp med en ömsesidig och angiven uppsägningstid.

Chefen får säga upp överenskommelsen med omedelbar verkan om den inte följs eller om KI inte anser att distansarbetsplatsen är en säker arbetsplats.

För överenskommelse som gäller tills vidare ska chef och arbetstagare återkommande ha en dialog om förutsättningarna för fortsatt distansarbete. Detta kan till exempel ske i samband med medarbetarsamtal.

Till den skriftliga överenskommelsen som ingås mellan chef och arbetstagare ska bifogas en förteckning över utrustning som KI lånar ut till arbetstagare.