

Distansarbete – rätt eller skyldighet?

Johan Holm och Ruth Mannelqvist

De arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga regelverken är huvudsakligen utformade för arbete som bedrivs i arbetsgivarens lokaler. I och med att distansarbete ökar i omfattning aktualiseras flera rättsliga frågeställningar. I artikeln undersöks under vilka förutsättningar det kan finnas en skyldighet respektive en rättighet för arbetstagare att arbeta på distans samt hur rätten till ersättning vid sjukdom kan påverkas av distansarbete.

Nyckelord: distansarbete, arbetsanpassning, arbetsrätt, socialförsäkringsrätt, arbetsmiljörätt

Arbete utförs i allt större utsträckning utanför arbetsgivarens lokaler, på distans, och ofta i arbetstagarens eget hem (Etui, 2023). Även om denna utveckling accelererat i och med hemarbete under pandemin så är det inte någon ny företeelse (Forbes, 2022). Redan år 1989 beskrev sociologen Ulrich Beck en utveckling där förvärsarbete inte längre nödvändigtvis måste ske i arbetsgivarens lokaler, vilket möjliggörs genom ”lättnader vad gäller närvaroreglerna och genom elektroniska nätverk som decentraliserar platsen för arbetet” (Beck, 1989/2012, s. 228).

Forskning visar på både fördelar och nackdelar för såväl arbetsgivare som arbetstagare när arbete utförs på distans (se bland annat Asatiani & Norstrom, 2023; Felstead, 2022; Heiden m.fl., 2023; Korkeakunnas m.fl., 2023; Mutiganda m.fl., 2022). Fördelar för arbetsgivarna kan vara minskande lokalkostnader med bibehållen eller rent av ökad produktivitet, medan nackdelar kan vara minskad kontroll över arbetstagarnas arbete. För arbetstagare kan

FÖRFATTARE

Johan Holm, Jurdiska institutionen,
Umeå universitet, johan.holm@umo.se

Ruth Mannelqvist, Jurdiska institutionen,
Umeå universitet ruth.mannelqvist@umo.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26004>

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

fördelarna vara minskade pendlingsstider och ökade möjligheter att dela på hushållsarbetet (Eurofund 2022; Felstead, 2022), medan nackdelarna kan vara att gränserna mellan privatliv och arbete suddas ut, att arbetstakten ökar och den fysiska arbetsmiljön försämras (Allstrin m.fl., 2021; Eurofund, 2022; Vision, 2020).

Trots att distansarbete har funnits under lång tid har inte arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga regleringar adresserat detta i någon större utsträckning. En svensk utredning om distansarbete, som kom i slutet av 1990-talet, visade på vissa otydligheter i regleringen av distansarbete och utgångspunkten för den rättsliga regleringen är fortfarande en arbetsmarknad där arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler (Felstead, 2022; Holm, 2023, SOU 1998:115). Frågan är då hur det framväxande hem- och distansarbetet hanteras rättsligt?

I den internationella rättsliga litteraturen finns studier av bland annat arbetstagarernas eventuella rätt till distansarbete (Arnow-Richman, 2020) och distansarbete som en arbetsanpassningsåtgärd för funktionsnedsatta (Hickox & Liao, 2020). Den svenska rättsliga litteraturen på området är sparsam (se dock Holm, 2023). Några frågor av potentiellt stor betydelse, som inte har behandlats i den rättsvetenskapliga forskningen rörande svenska förhållanden, är vilken rättslig möjlighet en arbetsgivare har att kräva att arbete utförs på distans, om arbetstagar har rätt till distansarbete, samt vilken betydelse distansarbete kan få vid arbetstagares sjukfrånvaro?

I denna artikel undersöker vi därför, utifrån ett rättsvetenskapligt perspektiv, dels arbetstagarens *skyldighet* att acceptera att arbeta på distans, dels arbetsgivarens rättsliga skyldighet att erbjuda distansarbete eller annorlunda uttryckt arbetstagarens *rätt* till distansarbete. Vidare behandlas betydelsen av distansarbete för en arbetstagarers möjligheter att få ersättning vid sjukdom. Fokus i artikeln ligger således på en rättsvetenskaplig analys av arbetsrättslig och socialförsäkringsrättslig reglering, där lag – inklusive föreskrifter och allmänna råd från Arbetsmiljöverket – förarbeten, praxis från Arbetsdomstolen (AD) och Högsta förvaltningsdomstolen (HFD), samt tillämpning i underrätter (förvaltningsrätt och tingsrätt) och tidigare rättsvetenskaplig forskning, granskats och analyserat med hjälp av analogier och teleologisk eller ändamålsenlig tolkningsmetod (Sandgren 2009, Strömholm m.fl. 2020)

I rättsliga instrument och litteratur finns olika definitioner av distansarbete (se Felstead, 2022, engelska *remote work* eller *telework*). Det europeiska ramavtalet om distansarbete mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna på europeisk nivå definierar distansarbete som ”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” (UNICE/UEAPME, 2002b, s. 2). Distansarbetsutredningen definierar distansarbete som ”arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats” (SOU 1998:115, s. 13). I artikeln används samma

definition av distansarbete som anges i ramavtalet. I praktiken är det oftast fråga kontorsarbete i arbetstagarens egen bostad vilket brukar betecknas som hemarbete eller arbete från hemmet.

I artikeln behandlas tre skilda situationer. Först behandlas frågan om arbetstagare har en skyldighet till distansarbete, eller annorlunda uttryckt vilka möjligheter det finns för arbetsgivare att kräva att arbetstagare arbetar på distans. Därefter behandlas den motsatta frågeställningen, kan arbetstagare ha en rätt att arbeta på distans? Särskilt analyseras om distansarbete är en arbetsanpassningsåtgärd som en arbetsgivare kan vara skyldig att erbjuda. Den sista situationen utgör en problematisering av distansarbete och arbetstagares rätt till ersättning vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Påverkar ökade möjligheter till distansarbete rätten till sjuklön och sjukpenning? Avslutningsvis sammanfattar vi slutsatserna av den rättsliga analysen.

ARBETSSKYLDIGHET OCH DISTANSARBETE

Om en arbetsgivare har ingått ett anställningsavtal med en arbetstagare, där arbetet ska utföras i arbetsgivarens lokaler, kan det då därefter uppstå en skyldighet för arbetstagaren att utföra arbetet på distans? Svaret på frågan kräver en genomgång av reglerna om ändring av anställningsavtal, arbetsskyldighet och möjligheterna till uppsägning för omreglering av anställningsavtal. Även anställningsavtalets gränser är relevanta, särskilt de som sätts upp av arbetsmiljöregleringen.

Utgångspunkten för ett avtalsförhållande är att dess innehåll bestäms när avtalet ingås, vilket också gäller för anställningsavtalet. Det finns dock en möjlighet för parterna att även efter avtalsslutet förändra avtalets innehåll. Just anställningsavtal är dynamiska till sin natur, där parterna förutsätter att avtalsinnehållet kommer att förändras över tid (Malmberg, 1997 s. 326). Då det individuella anställningsavtalet hämtar sitt innehåll från bland annat tvingande lagregler, praxis, kollektivavtal och individuella överenskommelser, kan en ändring av avtalsinnehållet ske både på grund av förändringar i lag eller kollektivavtal och genom individuella överenskommelser. Genom kollektivavtal skulle parterna kunna avtala om bindande bestämmelser om arbetstagarnas rätt eller skyldighet till distansarbete på olika avtalsområden utefter branschbehov. Dock finns i dagsläget inga sådana bindande avtal. I den här artikeln diskuteras framför allt förändringar genom individuella överenskommelser.

Ett avtal om förändring kan betecknas som ett ändringsavtal. För att ett bindande ändringsavtal ska uppstå måste båda parter acceptera ändringen. Dock krävs det inte alltid att parterna uttryckligen accepterar ändringen utan detta kan ske genom att en part uttrycker att den vill ändra avtalet och den andra parten godtar denna ändring. Samtycket kan också komma till uttryck i parternas handlande. Om arbetstagaren utför arbete som arbetsgivaren har anvisat kan

detta betraktas som en accept av ändringen av avtalet (Malmberg, 1997, s. 328). Arbetstagaren kan förstås också utföra arbetet men samtidigt meddela att denne inte godtar förändringen. I sådana fall har ett giltigt ändringsavtal inte kommit till stånd. Om arbetsgivaren ändrar sin prestation, till exempel sänker lönen, uppstår dock inte ett giltigt ändringsavtal bara för att arbetstagaren fortsätter att arbeta (Malmberg, 1997, s. 328). Om arbetsgivaren meddelar att arbetet fortsättningsvis ska bedrivas på distans, så skulle ett ändringsavtal kunna uppstå om arbetstagaren godtar det genom att fortsätta arbeta utan att invända mot ändringen.

Det finns emellertid också möjligheter för en arbetsgivare att, inom ramen för ett anställningsavtal, ensidigt besluta om vissa förändringar av anställningens innehåll utan samtycke från arbetstagaren. Detta formuleras vanligen som att arbetstagarens arbetsskyldighet omfattar mer än den primära arbetskyldigheten, vilken utgörs av de arbetsuppgifter som förutsattes när anställningsavtalet ingicks. Här kan också kollektivavtalet ha avgörande betydelse för vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetskyldigheten (Källström & Malmberg, 2022, s. 239 f.). Arbetskyldigheten är det arbete som arbetstagaren måste utföra för att inte bryta mot anställningsavtalet. Gränserna för arbetskyldigheten kan också beskrivas som gränsen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt beroende på om frågan betraktas ur arbetstagarens eller arbetsgivarens perspektiv (Rönmar, 2004, s. 147). Det innebär att om ett arbete inte omfattas av arbetskyldigheten så har arbetsgivaren inte rätt att arbetsleda till det aktuella arbetet. Här kan också erinras om att en arbetstagarorganisation med vilken arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal har tolkningsföreträde i frågan om att visst arbete omfattas av arbetstagarens arbetskyldighet eller inte, till dess frågan har bedömts av domstol (34 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet). En omplacering till arbete utanför arbetskyldigheten är att likställa med en uppsägning eller ett avsked (se exempelvis AD 2010 nr 51 och AD 2013 nr 22). En uppsägning eller ett avskedande får inte vidtas utan att de rättsliga förutsättningarna för en sådan åtgärd är uppfyllda (7 § och 18 § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)).

I de flesta fall torde det saknas en uttrycklig reglering i anställnings- eller kollektivavtalet om skyldigheten att arbeta utanför arbetsgivarens lokaler. Utgångspunkten för arbetskyldigheten är att arbetstagaren ska utföra de arbetsuppgifter som denne har åtagit sig att utföra, om det inte finns några tvingande regler som hindrar detta (Malmberg, 1997; Rönmar, 2004). Arbetsgivaren kan i princip fritt omplacera anställda så länge det nya arbetet ryms inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet. Ett undantag är att särskilt ingripande omplaceringar som vidtas på grund av personliga förhållanden kräver godtagbara skäl (AD 1978 nr 89).

I ett tidigt avgörande från Arbetsdomstolen anges att en kollektivavtalsbunden arbetare ”är skyldig att mot de avtalsenliga löneförmåner som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i

naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer” (AD 1929 nr 29). Den princip som kommer till uttryck i avgörandet kallas för 29/29-principen och är alltså gällande (Glavå & Hansson, 2023, s. 484). På tjänstemannaområdet föreligger en något snävare arbetskyldighet när det gäller vilka sysslor som omfattas. Arbetsuppgifter som en tjänsteman beordras att utföra får inte innebära att anställningen har förändrats i grunden för att det fortfarande ska vara fråga om uppgifter som ligger inom ramen för arbetskyldigheten. (Danhard 2004; AD 1995 nr 101).

29/29-principen gäller dock inte för geografiska omplaceringar (Källström & Malmberg, 2022, s. 243; Rönmar 2004, s. 153; Malmberg, 1997, s. 273). För geografiska omplaceringar beskriver Malmberg rättsläget som följande:

I avsaknad av kollektivavtalsreglering eller personligt avtal får frågan lösas genom utfyllning av det enskilda anställningsavtalet. Avgörande faktorer för denna utfyllning är dels de (medvetna) förutsättningarna på vilka kollektivavtalet vilar, dels bruk hos arbetsgivaren samt branschpraxis. [...] Rättspraxis ger starkt stöd för att arbetstagaren är skyldig att såväl tillfälligt och permanent godta att placeras på samma ort eller en ort som ligger helt nära. Däremot bör arbetstagaren inte vara skyldig att godta längre förflyttningar än så, med mindre att tjänsten är av sådan karaktär att den förutsätter förflyttning. [...] Regeln får uppfattas som att omplacering är tillåtet inom ett bekvämt pendlingsavstånd, om inte annat framgår av individuella tolkningsdata. (Malmberg, 1997, s. 276)

En omplacering från att arbeta i arbetsgivarens lokaler till att göra det på distans kan således inte direkt bedömas enligt 29/29-principen. Inte heller kan det bara betraktas som en geografisk omplacering där arbetstagaren har att tåla att omplaceras inom bekvämt pendlingsavstånd. Om det inte är uttryckligen reglerat i kollektivavtal eller genom individuell överenskommelse så måste utfyllnad av det enskilda anställningsavtalet ske. Även om distansarbete har blivit vanligare på senare tid, så torde det förutsättas att arbetsgivaren ska tillhandahålla en arbetsplats när anställningsavtalet ingås, om inte annat uttryckligen avtalas. Till skillnad från geografiska omplaceringar eller förändringar av arbetsuppgifter leder obligatoriskt distansarbete till att vissa kostnader för att utföra arbetet överförs från arbetsgivaren till arbetstagaren. Enligt det europeiska ramavtalet om distansarbete (UNICE/UEAPME m.fl. 2002a) är utgångspunkten för distansarbete att det ska vara frivilligt för såväl arbetsgivare som arbetstagare om det inte ingår som en del i arbetstagarens ursprungliga arbetsbeskrivning. Även de avtal och riktlinjer om distansarbete som har tagits fram av parterna på den svenska arbetsmarknaden betonar att distansarbete ska vara frivilligt för båda parter (exempelvis Arbetsgivarverket m.fl., 2005; Svenskt näringsliv m.fl., 2003; Sveriges kommuner

och regioner m.fl., 2021). Sammantaget krävs det stöd i branschpraxis eller bruket på arbetsplatsen för att distansarbete ska kunna krävas om det inte har avtalats om det uttryckligen i individuella avtal eller kollektivavtal. I de flesta fall krävs en omreglering av anställningsavtalet för att arbetsgivaren ska kunna kräva att en arbetstagare arbetar på distans.

DISTANSARBETE GENOM OMREGLERING AV ANSTÄLLNING

Då möjligheterna för en arbetsgivare att besluta om distansarbete som en arbetsledningsåtgärd bedöms vara begränsade uppkommer frågan om det finns något annat sätt för arbetsgivaren att ändra innehållet i ett anställningsavtal så att det innefattar en skyldighet att utföra arbetet på distans? Om en arbetsgivare vill ändra innehållet i ett anställningsavtal utan att arbetstagarna samtycker till ändringen så kan arbetsgivaren säga upp avtalet och erbjuda en ny anställning med de förändrade anställningsvillkoren. En sådan uppsägning i kombination med ett erbjudande om återanställning till nya villkor brukar betecknas som en omreglering av anställningen (Källström & Malmberg, 2022, s. 219 not 69; Victorin, 1979).

En omreglering av anställningsvillkoren betraktas rättsligt som en uppsägning i kombination med ett nytt erbjudande om anställning. Uppsägningen sker då med återopande av arbetsbrist, varför turordningsreglerna måste följas. Ensidiga förändringar av arbetsvillkoren kan därför göras på detta sätt, så länge det drabbar alla eller bara de som har kortast anställningstid i den aktuella turordningskretsen (Malmberg, 1997, s. 364). Genom en förändring av LAS gäller numera att vid omregleringar av sysselsättningsgrad (så kallad hyvling) ska erbjudandena lämnas i den ordning som anges enligt turordningsreglerna (7 a § LAS). Detta gäller dock enbart vid förändring av sysselsättningsgrad och inte vid förändring av arbetsuppgifter (prop. 2021/22:176, s. 129 ff.). Bestämmelsen i 7 a § LAS saknar därför betydelse för möjligheterna att omreglera till distansarbete.

Frågan om en omreglering är tillåten har i praxis behandlats som en fråga om ett skäligt omplaceringserbjudande har lämnats. Vid bedömningen av om ett omplaceringserbjudande är skäligt har det betydelse vilka andra lediga anställningar det finns hos arbetsgivaren. I praxis har exempelvis ett bolag kunnat besluta att organisera verksamheten på sådant sätt att inga tillsvidareanställningar erbjöds på en viss ort. I det fallet var omplaceringserbjudandet om visstidsanställning att bedöma som ett skäligt omplaceringserbjudande (AD 2017 nr 56). Att tacka nej till ett skäligt omplaceringserbjudande på annan ort kan vara godtagbart, uppsägningen måste då följa turordningsreglerna i 22 § LAS (AD 2006 nr 15). På samma sätt kan det vara godtagbart att tacka nej till ett erbjudande om omplacering till att enbart utföra arbetet på distans. Detta skulle innebära att en sådan omreglering ses som en uppsägning som måste följa turordningsreglerna.

Arbetsgivaren kan således omreglera till distansarbete för alla eller vissa arbetstagare, med de begränsningar som följer av turordningsreglerna. Om en arbetstagare nekar till en sådan omreglering kan denne sägas upp med beaktade av uppsägningstiden då det betraktas som en arbetsbristsituation. Om arbetet övergår till att utföras på distans aktualiseras dock vissa tvingade regler som gäller för anställningsförhållanden. Dessa utgör gränser för avtalsfriheten inom arbetsrätten och måste beaktas oavsett om det gäller villkoren vid en ny anställning eller om det är fråga om ett ändringsavtal, arbetsledning inom ramen för arbetskyldigheten eller en omreglering av anställningen.

En arbetsgivare har att följa god sed på arbetsmarknaden. Det innebär att denne ska agera på ett sådant

”sätt som representerar en viss yrkesetik eller allmänt moralisk nivå.

En oskriven princip som upprätthålls särskilt beträffande arbetsgivarens rätt att utöva arbetsledningen är att avtalspart inte får utnyttja honom eljest tillkommande befogenheter på ett sådant sätt som strider mot goda seder” (Sigeman, 1994, s. 27 f.).

Det finns inga avgöranden som behandlar frågan om arbetsledning till distansarbete skulle strida mot god sed. Eventuellt skulle en åtgärd där arbetsgivaren omreglerar till distansarbete samtidigt som han eller hon är medveten om att en arbetstagare saknar möjligheter att arbeta på distans kunna ses som stridande mot god sed på arbetsmarknaden. Detta är också kopplat till arbetsmiljöreglerna, se vidare nedan. Möjligen kan också principen om att distansarbete ska vara frivilligt enligt europeiska ramavtalet om distansarbete (UNICE/UEAPME m.fl. 2002a) och de avtal och riktlinjer som parterna på den svenska arbetsmarknaden har kommit överens med anledning av ramavtalet (se ovan), ha betydelse vid en bedömning av om beordrat distansarbete strider mot god sed.

Om arbetstagarna ser sig tvungna att acceptera en omreglering av sina anställningsvillkor, så kan diskuteras om det nya anställningsavtalets innehåll kan påverkas av avtalslagens regler. Anställningsavtal kan nämligen jämkas med stöd av 36 § avtalslagen, som gör det möjligt att jämka oskäligen avtalsvillkor (Sigeman, 1994, s. 28). Förutsättningarna för att jämka kollektivavtal är mycket begränsat, men däremot skulle bestämmelsen kunna användas för att jämka individuella avtal (prop. 1975/76:81, s. 114). Vid bedömningen av om ett avtalsvillkor är oskäligt ska särskild hänsyn tas till den underlägsna parten i avtalsförhållandet. Här skulle jämningsmöjligheten i avtalslagen, eller principen om god sed, under vissa förhållanden kunna användas för undanröja ett avtal om att en arbetstagare ska arbeta på distans, särskilt om distansarbetet skulle innebära att arbetsmiljöregler inte efterlevs.

En arbetsgivare måste också under alla omständigheter följa tvingade arbetsmiljöregler när det gäller arbetsledning eller när anställningsvillkor bestäms i anställningsavtal. Det innebär att arbetsgivaren måste se till att arbetsmiljöreglerna efterlevs när arbetstagare arbetar på distans. I princip gäller alla arbetsmiljörettsliga regler även när arbetet utförs på distans (se Holm, 2023). Vissa regler kan dock vara särskilt svåra att uppfylla i förhållande till en arbetstagare som arbetar på distans, eftersom distansarbetet ofta utförs i arbetstagarens egen bostad (SOU 1998:115, s. 113; Özgüzel m.fl., 2023, 11 f.). Krav på ergonomisk utformning av arbetsplatsen som följer av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om belastningsergonomi (AFS 2012:2) och arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) kan ibland vara omöjliga att uppfylla på grund av arbetstagarens hemförhållanden. Vidare bör vissa arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande inte utföras som ensamarbete (5 § AFS 1982:3), vilket distansarbete ofta utgör. Arbetsgivaren ansvarar också för att kraven på social och organisatorisk arbetsmiljö uppfylls (AFS 2015:4). Dessa krav, exempelvis att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som arbetstagarna tilldelas inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning (9 § AFS 2015:4), kan vara svårare att fullgöra när arbetstagaren arbetar på distans (Holm, 2023).

Även diskrimineringslagens regler kan aktualiseras i detta fall. Detta kan vara fallet om någon på grund av en funktionsnedsättning inte har förutsättningar att arbeta på distans. Det kan vara en arbetstagare som har särskilt behov av struktur och nära styrning på grund av exempelvis en neuropsykiatrisk diagnos. Att då kräva arbete på distans skulle kunna bedömas som indirekt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Hur ska då den situationen lösas där arbetstagarens distansarbetsplats är olämplig ur arbetsmiljösynpunkt och arbetsgivaren inte vill erbjuda någon annan arbetsplats? I en offentlig utredning från år 1998 anges att om denna situation inte kan ”lösas genom förändringar i arbetsmiljön eller omplacering torde normalt ingen annan lösning än uppsägning vara möjlig. Beroende på omständigheterna kan en sådan uppsägning bedömas såväl enligt reglerna om uppsägning av personliga skäl som på grund av arbetsbrist.” (SOU 1998:115 s. 101). Resonemanget utvecklas dock inte närmare, utan det konstateras endast att det saknas praxis i frågan. Uttalandet i utredningen kan emellertid ifrågasättas. Då det är arbetsgivaren som har att uppfylla arbetsmiljökraven bör en arbetstagare som utför sitt arbete på distans kunna få stöd från arbetsgivaren för att arbetstagaren ska få en god arbetsmiljö. Om det saknas förutsättningar att tillhandahålla en tillräckligt bra arbetsmiljö i arbetstagarens egen bostad måste nog slutsatsen vara att arbetsgivaren ansvarar för att tillhandahålla en arbetsplats som uppfyller arbetsmiljökraven. Detta måste inte nödvändigtvis vara i arbetsgivarens lokaler utan kan exempelvis ske genom att hyra en kontorsplats i ett kontorshotell för

arbetstagarens räkning. Att lägga över ansvaret för att uppfylla arbetsmiljöreglerna vid distansarbete på arbetstagaren skulle innebära att en arbetsgivare kringgår de arbetsmiljörättsliga kraven, vilket strider mot kravens tvingade karaktär och är därför inte möjligt enligt gällande rätt. Arbetsmiljöreglerna kan alltså hindra en arbetsgivare från att kräva att anställda arbetar på distans, i vart fall om arbetsgivaren inte försäkras sig om att arbetstagaren har en godtagbar arbetsplats och arbetsmiljö i övrigt.

Möjligheterna för en arbetsgivare att kräva att arbetet utförs på distans, eller annorlunda uttryckt, att arbetstagare har en skyldighet till distansarbete, är således begränsade. Frågan är då om arbetsgivaren har någon skyldighet att bevilja distansarbete, eller omvänt uttryckt; har arbetstagaren en rätt till distansarbete?

RÄTT TILL DISTANSARBETE

Till skillnad från arbetsgivaren har arbetstagare som regel inte någon möjlighet att bestämma hur eller var arbetet ska bedrivas. Utgångspunkten är därför att om det inte framgår av anställningsavtalet så finns ingen rättighet för en arbetstagare att utföra sitt arbete på distans, utan arbetsgivarens arbetsledningsrätt är intakt. Arbetsledningsrätten kan emellertid begränsas av annan lagstiftning och av att arbetsledningen inte får ske i strid med god sed (se Rönnmar, 2004, s. 63 ff.).

För vissa kategorier av arbetstagare finns det en rätt att begära flexibla arbetsformer som exempelvis distansarbete. En förälder med barn under åtta år, som har varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex månader, har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl och har rätt att få svar på en sådan begäran från arbetsgivaren inom skälig tid (15a–15b §§ föräldraledighetslagen (1995:584)). Detsamma gäller för en anställd som vårdar en svårt sjuk närstående (6–7 §§ lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård). Dessa bestämmelser ger dock bara en rätt att begära distansarbete, inte en rätt till distansarbete. Arbetsgivaren måste dock motivera ett beslut att avslå en sådan begäran (prop. 2021/22:175, s. 138 f.). Vidare kan en negativ särbehandling, där vissa arbetstagare inte tillåts att arbeta på distans trots att övriga arbetstagare i samma position får göra det – under vissa förutsättningar – vara otillåten enligt diskrimineringslagen (2008:567). Detta aktualiseras dock troligen endast undantagsvis. Av större praktisk betydelse torde vara den situation att en anställd med en begränsad arbetsförmåga för fram distansarbete som en arbetsanpassningsåtgärd. Frågan är då under vilka förutsättningar en arbetsgivare då kan vara skyldig att tillåta en arbetstagare att arbeta på distans?

Arbetsgivare har, enligt arbetsmiljölagstiftningen, exempelvis 3 kap. 2 a § tredje stycket arbetsmiljölagen (1977:1160, AML) och AFS 2020:5, socialförsäkringsbalken (30 kap 6–6a §§ SFB) och diskrimineringslagen, ett långtgående ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering av arbetstagare med begränsad arbetsförmåga. Även LAS:s regler om sakliga skäl för uppsägning är av stor betydelse för arbetsgivares ansvar.

Utgångspunkten är att sjukdom eller funktionsnedsättning inte i sig är sakliga skäl för uppsägning. Det är bara om nedsättningen av arbetsförmågan är varaktig och så väsentlig att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren som den utgör sakliga skäl för uppsägning (Broman m.fl., 2023 s. 40; prop. 1973:129, s. 126; prop. 1981/82:71, s. 66; prop. 2021/22:176, s. 87 och 446). Innan en uppsägning på grund av sjukdom anses utgöra sakliga skäl så måste arbetsgivaren ha fullgjort sin arbetsanpassnings- och rehabiliterings-skyldighet (se exempelvis AD 2014 nr 41). En arbetsanpassning kan vara en anpassning av arbetet inom ramen för den aktuella anställningen, men också fråga om en omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren. Nedan används termen arbetsanpassning både om anpassningar inom ramen för anställningen och för omplaceringar som görs för att bereda fortsatt anställning för en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Skyldigheten att anpassa arbetsmiljön omfattar de åtgärder som följer av arbetsmiljölagen, och tar sikte på olika ändringar av arbetsmiljön. Anpassningarna ska ta hänsyn till de olika arbetstagarnas särskilda förutsättningar (3 kap. 3 § AML). Det kan röra sig om exempelvis att införskaffa tekniska hjälpmedel eller annan särskild utrustning för att minska arbetsbelastningen för den enskilde. Det kan också bestå av förändringar av den enskildes arbetsförhållanden exempelvis att genomföra ändringar i den fysiska arbetsmiljön, arbetsorganisationen, av arbetsfördelningen eller arbetstiden. Dessa anpassningar kan vara en förutsättning för en framgångsrik rehabilitering (prop. 1990/91:140, s. 46; prop. 1990/91:141, s. 42 och 88; allmänna råden till 6 § AFS 2020:5, Arbetsanpassning). Exempel på åtgärder kan också hämtas från de allmänna råden till den 12 § i den tidigare föreskriften AFS 1994:1, Arbetsanpassning och rehabilitering, som trots att föreskriften är upphävd alltjämt är relevanta (Broman m.fl., 2023, s. 139). Där anges, förutom de åtgärder som redan angivits, också att förändringar i de psykologiska eller sociala förhållandena kan behöva göras. Vidare anges att informationsinsatser, arbetsträning, arbetsprövning, byte av befattning eller personella stödinsatser kan aktualiseras.

Då det till stora delar ännu saknas praxis om arbetsgivares skyldighet att erbjuda distansarbete som en arbetsanpassningsåtgärd, måste en sådan eventuell skyldighet bedömas utifrån tidigare praxis om arbetsanpassning och rehabilitering. Utifrån Arbetsdomstolens avgöranden så kan ett antal vägledande principer om vilka åtgärder som kan krävas av arbetsgivaren utläsas (Broman m.fl., 2023, s. 139 ff.).

Den överordnade principen för bedömning av vilka anpassningsåtgärder som arbetsgivaren ska vidta är att det ska vara fråga om skäligen anpassningsåtgärder. Arbetsdomstolen uttrycker det exempelvis som att arbetsgivaren ”inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar, har att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att anställningen ska bestå” (AD 2001 nr 92, se även Broman m.fl., 2023, s. 140).

Skälighetskravet hänger samman med att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren (7 § 2 st. LAS). När det gäller rätten till distansarbete så är det också av intresse att det i motiven till rehabiliteringsreformen anfördes att ”möjligheterna att anpassa arbetsvillkoren har ökat genom den tekniska utvecklingen och genom allt bättre kunskaper inom rehabiliteringsområdet. Detta måste också avspeglas i vad man kan kräva av arbetsgivaren” (prop. 1990/91:140, s. 47). Uttalandet kan användas som argument för att arbetet ska anpassas på sådant sätt att en arbetstagare i behov av att utföra arbetet på distans, kan göra det då en sådan arbetsanpassning har möjliggjorts genom den tekniska utvecklingen.

En annan princip, som kan tyckas självklar, är att arbetsgivaren inte kan åläggas att vidta åtgärder som inte är möjliga (se Broman m.fl., 2023, s. 140 f.). Om den verksamhet som arbetsgivaren bedriver är av sådan natur att det ställer krav på att arbetet ska utövas i arbetsgivarens lokaler så kan inte arbetsgivaren åläggas att anpassa arbetet, eller omplacera arbetstagaren, till distansarbete. Detta kan vara tillämpligt, inte bara i uppenbara fall där fysisk närvaro krävs som vid exempelvis arbete i butik eller med vård och omsorg, utan även om arbetsgivarens verksamhet ställer höga krav på IT-säkerhet varför arbete på distans är olämpligt. I AD 2001 nr 1 hävdade arbetsgivarparterna att det inte finns någon skyldighet att tillåta distansarbete, då det innebär att ett särskilt driftställe inrättas, vilket inte arbetsgivaren har skyldighet att göra. Arbetsdomstolen konstaterade att den utrustning som skulle behövas för distansarbete inte kunde installeras hos arbetstagaren varför de närmare skyldigheterna att erbjuda distansarbete inte behandlades domen. Avgörandet visar att de tekniska förutsättningarna för att kunna utöva arbetet på distans måste finnas för att en arbetsgivare ska behöva anpassa arbetet till att ske på distans. Detta är i linje med motivuttalandet om betydelsen av den tekniska utvecklingen för vilka arbetsanpassningsåtgärder som kan krävas (prop. 1990/91:140, s. 47).

Som en del av bedömningen av skäligheten i att kräva en viss anpassningsåtgärd, tas hänsyn till arbetsgivarens resurser och förutsättningar. Ju större arbetsgivare det är fråga om, desto större möjligheter finns att hitta lösningar. Hos stora och medelstora arbetsgivare kan krävas att arbetsgivaren förändrar arbetsorganisationen och sätter samman arbetsuppgifter på ett nytt sätt så att nya tjänster skapas, medan möjligheterna till organisationsförändringar eller omplaceringar hos små arbetsgivare i de flesta fall är begränsade (Broman m.fl., 2023, s. 141; se även exempelvis AD 1993 nr 42 och AD 2013 nr 65). Då det kan antas att det finns fler arbetsuppgifter som kan utföras på distans hos en stor arbetsgivare än hos en liten, kan det oftare anses skäligt att ställa krav på att en arbetsanpassning ska omfatta distansarbete hos en stor arbetsgivare än hos en liten.

En princip som också har koppling till arbetsgivarens storlek är att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att utvidga sin verksamhet för att kunna erbjuda anpassade arbetsuppgifter (Holm, 2021, s. 152). Hur arbetsgivaren har valt att organisera sin verksamhet kan ha betydelse för arbetsanpassningsskyldigheten. Det framkommer bland annat i ett avgörande från Arbetsdomstolen (AD 1993 nr 42) där arbetsgivarsidan framhöll att det var en del av bolagets ”ideologi” att storleken på filialerna skulle hållas nere för att uppnå ”små lätttrörliga enheter”. Domstolen yttrade att arbetsgivaren har en principiell rätt att besluta om sin verksamhet och att det inte ingår i bolagets skyldigheter att utvidga verksamheten till att omfatta annan verksamhet för att förse arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga med arbetsuppgifter som de klarar av (se även Holm, 2021, s. 152). Resonemanget torde stödja slutsatsen att arbetsgivaren inte behöver omorganisera sin verksamhet i grunden för att en arbetstagare ska beredas möjlighet till distansarbete.

En viktig begränsning av arbetsgivarens skyldighet att arbetsanpassa är att en åtgärd inte får riskera övriga arbetstagares hälsa (Broman m.fl., 2023, s. 143 ff.; se även exempelvis AD 1993 nr 42; AD 2001 nr 92; AD 2006 nr 57; AD 2007 nr 12). En omfördelning av arbetsuppgifter kan endast krävas om omfördelningen innebär en liten ökning av arbetstiden som övriga arbetstagare måste ägna sig åt den potentiellt hälsoförsämrande arbetsuppgiften. Om det inte är fråga om arbetsuppgifter som är skadliga i sig, men som kan vara ohälsosamma för en särskild arbetstagare på grund av att arbetstagaren är särskilt känslig, så kan en större omfördelning av arbetsuppgifter krävas (Holm, 2021, s. 153). Här kan det alltså ha betydelse för rätten till distansarbete som anpassningsåtgärd om potentiellt skadliga arbetsuppgifter måste omfördelas till andra arbetstagare eller inte.

Utifrån de principer som gäller för arbetsanpassnings- och omplaceringskyldighet så kan det i vissa fall finnas en skyldighet för en arbetsgivare att omplacera till distansarbete som en åtgärd för att bereda någon med nedsatt arbetsförmåga fortsatt anställning. Omvänt kan arbetstagare ha behov av den struktur som att komma till en arbetsplats innebär, så att en omplacering till arbete i arbetsgivarens lokaler kan krävas som anpassningsåtgärd. En helhetsbedömning, där den enskildes behov av anpassning vägs mot verksamhetens förutsättningar att vidta åtgärder, utifrån de ovan nämnda principerna kommer vara avgörande för bedömningen arbetsgivarens skyldigheter att vidta anpassningar.

För arbetstagare som lider av en varaktig funktionsnedsättning, dit även långvarig sjukdom kan räknas, blir också bestämmelserna i diskrimineringslagen tillämpliga, som när det gäller vilken arbetsanpassning som kan krävas i allt väsentligt desamma som följer av arbetsmiljölagen (prop. 2017/18:1 s. 62; se även Holm, 2021, 142). Dock kan en arbetstagare som lider av en funktionsnedsättning som inte beviljas att arbeta på distans, väcka talan om diskriminering och begära diskrimineringsersättning av arbetsgivaren. Att neka någon som har behov

av att arbete på distans denna möjlighet skulle då kunna utgöra diskriminering genom bristande tillgänglighet.

De arbetsrättsliga och arbetsmiljörättsliga aspekterna på rätten och skyldigheten till distansarbete har också en stark koppling till det de ersättningsrättsliga frågor som kan bli aktuella i de fall en arbetstagare får nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Frågan är därför om distansarbetet i sin tur påverkar bedömningen av arbetsförmåga, vilken ligger till grund för arbetstagarens rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst genom sjuklön eller sjukpenning?

DISTANSARBETE OCH ARBETSFÖRMÅGEBEDÖMNING VID SJUKDOM

Utgångspunkten när en arbetstagare blir sjuk är att har han eller hon då har rätt till sjuklön från arbetsgivaren eller sjukpenning från Försäkringskassan, förutsatt att sjukdomen resulterat i att arbetsförmågan är nedsatt. De två första veckorna ersätts inkomstbortfallet av arbetsgivaren, som då förväntas göra en bedömning av om, och i så fall på vilket sätt, arbetstagaren är (helt eller delvis) förhindrad att utföra sitt vanliga eller annat jämförligt arbete (4 §, 7 § lag (1991:1047) om sjuklön). I detta fall kan distansarbete bli relevant vid bedömningen av arbetsförmågan på olika sätt. Om arbetstagaren arbetar på distans med anledning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt blir förutsättningarna att arbeta på distans trots sjukdom centrala. Om arbetstagaren inte klarar att arbeta på distans – och arbetsförmågan kan därmed konstateras som nedsatt – kan arbetsgivaren antingen betala sjuklön eller utöka arbetsförmågebedömningen att även omfatta den ordinarie arbetsplatsen. Görs bedömningen att arbetstagaren skulle klara att arbeta på arbetsplatsen, kan arbetsgivaren således med stöd av såväl arbetsledningsrätten som sjuklönelagen, kräva att så görs. Det förefaller emellertid mindre sannolikt att arbetsgivaren skulle kunna vägra att betala ut sjuklön med hänvisning till att arbetstagaren kan arbeta på distans, om det inte varit aktuellt med distansarbete före sjukdomens inträde, eftersom bedömningen av arbetsförmågans nedsättning ska göras i relation till det vanliga arbetet (prop. 1990/91:181, s. 69 f.).

Efter sjuklöneperioden träder den allmänna sjukförsäkringen in, och sjukpenning kan bli aktuellt. Det är då Försäkringskassan som bedömer arbetsförmågans nedsättning på grund av sjukdom (27 kap. 2 § och 25 § socialförsäkringsbalken (SFB), se bland annat Vahlne Westerhäll 2002; Mannelqvist, 2012; Mannelqvist m.fl., 2016). Bedömningen görs enligt den så kallade rehabiliteringskedjan, vilket innebär att bedömningen sker i tre steg som är indelade i mer eller mindre fasta tidsperioder (27 kap. 46-49 §§ SFB). Här diskuteras de två första stegen av arbetsförmågebedömningen, där arbetsgivarens agerande kan påverka Försäkringskassans bedömning, varför det tredje steget – bedömning av arbetsförmågan i relation till normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden efter 180 dagar – inte berörs närmare.

Initialt ska arbetsförmågan bedömas mot det vanliga arbetet som en anställd har, eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren kan erbjuda. Det innebär att arbetsförmågebedömningen för den som arbetar på distans kan göras mot såväl arbete på distansarbetsplatsen som på den ordinarie arbetsplatsen. När arbetsförmågan varit nedsatt i 90 dagar vidgas bedömningen att omfatta också andra arbeten som arbetsgivaren kan erbjuda genom omplacering. Enligt motiven till bestämmelsen innebär detta emellertid inte att endast förekomsten av andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren medför att sjukpenningen ifrågasätts. Arbetstagaren måste ”utifrån gällande arbetsrättsliga principer ges möjlighet att utföra dem” (prop. 2007/08:136, s. 62). Arbetstagaren måste således ha möjlighet att kunna utföra arbetsuppgifterna utifrån kompetens och kvalifikationer i övrigt (prop. 2007/08:136, s. 62 f). Om den anställde avstår omplacering till nya arbetsuppgifter riskerar han eller hon att förlora rätten till sjukpenning eftersom han eller hon bedöms ha en arbetsförmåga – och kan därmed försörja sig själv trots sjukdom. Prövningen av arbetsförmågan efter 90 dagar mot andra arbeten efter omplacering inom sjukförsäkringssystemet innebär dock inte att arbetstagaren därmed automatiskt riskerar att bli av med sin anställning, eftersom arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kan medföra krav på att anpassningar eller andra åtgärder först måste ske innan omplacering och uppsägning blir aktuellt.

Hur påverkar då distansarbete Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan vid dag 90? Utifrån den ovan förda diskussion kring arbetsgivarens rättsliga möjligheter att arbetsleda eller omreglera anställningsavtalet till distansarbete måste slutsatsen bli att Försäkringskassan inte kan gå utöver arbetsgivarens arbetsledningsrätt eller kräva omreglering av anställningsavtalet och därmed bedöma arbetsförmågan mot distansarbete, om det saknas motsvarande möjlighet för arbetsgivaren att arbetsleda till distansarbete. Detta oavsett om det faktiskt och konkret vore möjligt att utföra arbetsuppgifterna på distans. Om arbetsgivaren genomfört anpassningar i arbetet som medför att den anställde helt eller delvis arbetar på distans, leder det troligen till att Försäkringskassans möjligheter att bedöma arbetsförmågan också mot distansarbetet ökar. I en dom från förvaltningsrätten i Göteborg under hösten 2023 återopade den anställde att hon, trots att arbetet anpassats med delvis distansarbete, hade nedsatt arbetsförmåga motsvarande 25 % av heltidsarbete. Utan anpassningen menade den anställde att arbetsförmågan skulle varit ännu mindre. Såväl Försäkringskassan som domstolen noterar den anställdes argument, dock utan att närmare beröra om, och i så fall hur, det påverkat det slutliga avgörandet i ärendet (Förvaltningsrätten i Göteborg, dom 10 november 2023, mål nr 11154-22 m.fl.).

En kanske än mer intressant fråga är om, och i så fall hur, Försäkringskassans arbetsförmågebedömning påverkas om arbetstagaren har medgetts möjlighet att arbeta på distans (på deltid), men utan att det resulterat i ett distansarbetsavtal

eller en omreglering av anställningsavtalet eller att det beror på en anpassning utifrån arbetsgivarens rehabiliteringsansvar? Det är oklart i vilken omfattning en sådan möjlighet till distansarbete kan komma att ligga till grund för Försäkringskassans bedömning, eller vad som händer om arbetsgivaren inte längre godkänner distansarbetet eller om arbetstagaren avstår möjligheten att arbeta på distans. Troligt är att den inte kan ligga till grund för arbetsförmågebedömningen om överenskommelsen om distansarbete upphävt, eftersom det fortfarande är ett konkret arbete hos arbetsgivaren som är utgångspunkten för bedömningen (prop. 1990/91:181). Försäkringskassan saknar således möjligheten att omvandla rätten till distansarbete till en skyldighet för arbetsgivare och arbetstagare, eftersom den offentligrättsliga regleringen av sjukförsäkringen inte kan styra det avtalsrättsliga förhållandet mellan parterna.

Distansarbetets påverkan på bedömningen av arbetsförmåga inom ramen för sjuklön varierar således beroende på dels vilka överenskommelser som finns mellan arbetsgivare och arbetstagare, dels arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Om, och i så fall hur, distansarbete kan få konsekvenser för Försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga vid sjukpenning är relaterat till arbetsgivarens och arbetstagarens förhållande.

DISTANSARBETE – BÅDE RÄTT OCH SKYLDIGHET

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet har varit en grundläggande del av svensk arbetsrätt ända sedan decemberkompromissen år 1906. Arbetsledningsrätten anses inte bara innefatta en rätt att anvisa *vilket* arbete som ska utföras och *hur* arbetet ska utföras utan även *var* arbetet ska utföras. Den rättsliga analysen visar på att arbetsgivarens möjligheter att inom ramen för anställningen kräva att en arbetstagare arbetar på distans är begränsade. Genom att säga upp avtalet och erbjuda en ny anställning till förändrade villkor kan dock en sådan förändring uppnås. Här verkar dock arbetsmiljöregler som en yttersta gräns för vad anställningsavtalet kan omfatta. Om det anses angeläget att undvika att distansarbete framtvingsas bör bestämmelserna om frivillighet vid distansarbete, som återfinns i det europeiska ramavtalet, också skrivas in i de centrala kollektivavtalen.

Men också arbetsgivarens rätt att bestämma var arbetstagaren ska arbeta utmanas av att det är vanligare att arbetstagare förutsätter att de har rätt att arbeta hemifrån eller på annat ställe utanför arbetsplatsen. För att kunna attrahera och bibehålla kompetens ser sig arbetsgivare i många fall nödgade att tillåta arbete på distans, i vart fall delvis. Så länge denna möjlighet inte blir en branschpraxis eller sedvänja så påverkar det inte på ett rättsligt plan arbetsgivarens rätt att kräva närvaro på arbetsplatsen. Så länge inget annat har reglerats i anställningsavtalet är utgångspunkten fortfarande att det är upp till arbetsgivaren att bestämma om arbetstagarna ska arbeta på arbetsplatsen eller tillåtas arbeta på distans. Om en

arbetstagare har särskilda behov, som vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning, kompliceras bedömningen av om arbetstagaren kan ha en rätt till att arbeta på distans. Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar att anpassa arbetet för att arbetstagaren ska kunna kvarstå i anställningen. Om anpassningsansvaret också innebär att en anpassning genom att erbjuda distansarbete kan krävas av arbetsgivaren är dock något oklart, men har arbetsgivaren möjliggjort distansarbete tidigare, är det högst sannolikt att kravet på anpassning även kan omfatta arbete på distans.

Som en spegelbild av arbetsgivarens starka arbetsledningsrätt gäller inom socialförsäkringsrätten arbetslinjen. Den som kan arbeta ska arbeta och det är bara de som inte kan arbeta på grund av nedsatt arbetsförmåga som omfattas av sjuklön och sjukpenning. Även om det i dagsläget inte är prövat i rättspraxis är bedömningen att distansarbete kan komma att också påverka bedömningen av arbetsförmågan, och därmed rätten till ersättning. Detta eftersom det är det faktiska arbetet, som alltså också kan omfatta distansarbete, som blir avgörande i den initiala bedömningen av ett sjukfall. Om distansarbete även kommer att påverka hur arbete och arbetsmarknad ska betraktas för arbetslösa eller dem som varit sjukskrivna i mer än 180 dagar, när alltså bedömningen utvidgas att omfatta andra arbeten utanför den egna anställningen och ska göras i förhållande till ett förvärsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden (27 kap. 48 § SFB, HFD 2018 ref. 51), är emellertid osäkert. Om så vore fallet skulle det innebära en utvidgning av begreppet arbetsmarknad som vart fall i dagsläget framstår som avvikande och inte motsvarar definitionen av det som är normalt förekommande.

De rättsliga frågor som distansarbetet ger upphov till i dessa avseenden är i det närmaste oprövade i praxis, varför gränsdragningen för rätten och skyldigheten till distansarbete är fortsatt intressant.

Det är både önskvärt och troligt att frågor kring distansarbete kommer att prövas rättsligt i större utsträckning i framtiden. Ett exempel på det utgörs av en dom från Malmö tingsrätt (dom 16 november 2023, mål T 5750-23), som rörde en tvist mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, där arbetstagaren anförde att han blivit diskriminerad då han inte fick arbeta hemifrån. Arbetstagaren framhöll att han dels hade medicinskt behov av att arbeta hemifrån, dels blev negativt särbehandlad då hans kolleger hade rätt att arbeta hemifrån. Målet slutade i en förlikning varför rättsfrågorna aldrig prövades, men det visar ändå på de rättsliga problem som kan aktualiseras gällande arbetsledning och rätten att utföra arbete på distans.

I nuläget hanteras frågan om distansarbete framför allt i enskilda anställningsavtal eller genom överenskommelser på arbetsplatsen, och det kan finnas behov av viss normgivning i dessa frågor, genom kollektivavtal eller lagstiftning. Distansarbete ger också upphov till andra rättsliga frågeställningar som inte har

behandlats i denna artikel.
Framtida forskning kan
exempelvis analysera frågor
om hur arbetsledningsrätt
och integritetsfrågor ska

Artikeln är en del av forskningsprojektet "Hem eller distansarbete rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd" (Forte dnr 202200746)

balanseras när arbete utförs i arbetstagarens eget hem, hur utgifter för arbetet bör behandlas skatterettsligt när arbetstagaren tillhandahåller arbetsplatsen eller internationella privaträttsliga frågor vid gränsöverskridande distansarbete.

REFERENSER

- Allstrin S, Grafström J, Stern, C & Weidenstedt L (2021). *12 punkter om distansarbetet efter Covid-19. Rapport nr 20*. Ratio.
- Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S, Facket för Service och Kommunikation (SEKO), (2005, 2005-12-15).
- Arnou-Richman, R. (2020). Is There an Individual Right to Remote Work? A Private Law Analysis. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 35(1), 1–6.
- Asatiani, A. & Norström, L. (2023). Information systems for sustainable remote workplaces. *Journal of Strategic Information Systems*, 32:101789, doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101789.
- Avtal om distansarbete, åtkomstdatum 29 januari 2024, <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-och-skrifter/avtal/avtal-om-distansarbete/avtal-om-distansarbete.pdf>
- Beck, U. (2012). *Risksamhället: På väg mot en annan modernitet* (S. Hums, Övers.). Daidalos. (Originalt publicerat 1989).
- Broman, J., Ericson, B., & Öhrn, C. (2023). *Rehabiliteringsansvaret: En arbetsrättslig handbok*. Norstedts juridik.
- Danhard, E. (2004). Arbetsskyldighetens gränser. *Ny Juridik*, 2004(2),7–28.
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Etui (2023, 13 november). The European Trade Union Institute, *Short and medium-term sectoral employment*. Åtkomstdatum 24 januari 2024, <https://www.etui.org/publications/short-and-medium-term-sectoral-employment>
- Eurofound (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Felstead, A. (2022). *Remote Working: A Research Overview* Routledge.
- Forbes (2022). *The Past, Present And Future Of Remote Work*. Hämtad 24 januari 2024, från <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/12/29/the-past-present-and-future-of-remote-work/?sh=55bab8ccb2b0>
- Föräldraledighetslag (1995:584).
- Glavå, M., & Hansson, M. (2023). *Arbetsrätt*. Studentlitteratur.
- Heiden, M. Hallman, D.M. Svensson, M. Mathiassen, S E, Svensson, S. & Bergström, G. (2023). Mismatch between actual and preferred of telework; cross-sectional and prospective associations with wellbeing and burnout. *BMC Public Health* 23:1736, doi.org/10.1186/s12889-023-16683-8
- Hickox, S. A., & Liao, C. (2020). Remote work as an accommodation for employees with disabilities. *Hofstra Lab. & Emp. LJ*, Vol. 38 (1), 25–38.
- Holm, J. (2021). *Ett hållbart arbetsliv: Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*. Juridiska institutionen, Umeå universitet.
- Holm, J. (2023). Arbetsgivarens och arbetstagarens arbetsmiljöansvar vid hem- och distansarbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Vol. 29(1), 45–61.
- i sjukförsäkringen*. IFAU Rapport 2016:6.
- Korkeakunnas, T. Heiden, M. Lohela-Karlsson, M. & Rambaree, K. (2023). Mangers' Perceptions of Telework in Relation to Work Environment and Performance. *Sustainability* 15: 5845,doi.org/10.3390/su15075845
- Källström, K., & Malmberg, J. (2022). *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. lustus förlag.
- Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).
- Lag (1988:1465) om ledighet för närstående vård.
- Lag (1991:1047) om sjuklön.

- Malmberg, J. (1997). *Anställningsavtalet: Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Iustus.
- Mannelqvist, R. (2012). *Arbetsförmåga i sjukförsäkringen: Rätt och tillämpning*. Iustus förlag.
- Mannelqvist, R., Karlsson, B. & Järvholm, B. (2016). *Arbete och arbetsmarknad*
- Mutiganda, J. C., Wiitavaara, B., Heiden, M., Svensson, S., Fagerström, A., Bergström, G. & Aboagye, E. (2022). A systematic review on telework and organizational economic performance indicators. *Frontiers in Psychology*. Vol. 13, doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1035310
- Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.
- Prop. 1975/76:105 bilaga 2 med förslag till arbetsrättsreform m.m.
- Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.
- Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.
- Prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.
- Prop. 1990/91:181 om sjuklön, m.m.
- Prop. 2007/08:136 En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete.
- Prop. 2017/18:1 Budgetpropositionen för 2018.
- Prop. 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet.
- Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.
- Rönnmär, M. (2004). *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Juristförl.
- Sandgren, C. (2009). Vad är rättsvetenskap?. Jure.
- Sigeman, T. (1994). 1 kap. Inledning. I F. Schmidt, R. Eklund, H. Göransson, K. Källström, & T. Sigeman, *Löntagar rätt* (rev. uppl.). Norstedts Juridik.
- Socialförsäkringsbalken (2010:110).
- SOU 1998:115. *Distansarbete*. Betänkande från Distansarbetsutredningen.
- Strömholm, S., Lyles, M. & Valguarnera, F. (2020) Rätt, rättskällor och rättstillämpning. *Norstedts juridik*.
- Svenskt näringsliv, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Arbetsgivarverket, LO, TCO, SACO, (2003, 28 maj). Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, åtkomstdatum 29 januari 2024, <https://kollektivavtaletpsa.arbetsgivarverket.se/globalassets/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/ramavtal-distansarbete.pdf>
- Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (2021, oktober). *Distansarbete Råd och stöd*, åtkomstdatum 29 januari 2024, <https://skr.se/download/18.4eabb47217cda83200a430f0/1636445195647/Distansarbete-rad-och-stod.pdf>
- UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC (2002b). *Ramavtal om distansarbete*, Översättning av Kent Brorsson (UNICE), Anders Hagman (CEEP) och Tore Sellgren (ETUC).
- UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC (2002a, 16 juli). *Framework agreement on Telework*.
- Vahlne Westerhäll, L. (2002). *Den starka statens fall?: En rättsvetenskaplig studie av svensk social trygghet 1950-2000*. Norstedts juridik.
- Victorin, A. (1979). Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden. *Svensk juristidning*, 10, 675–695.
- Vision (2020). *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans*. Rapport om Visions medlemmars förutsättningar att arbeta på distans under coronakrisen.
- Özgüzel, C., D. Luca and Z. Wei (2023), «The new geography of remote jobs? Evidence from Europe», *OECD Regional Development Papers*, No. 57, OECD Publishing, Paris, doi.org/10.1787/29f94cd0-en.

ABSTRACT

The labour law and social security regulations are mainly designed for work carried out on the employer's premises. As telework increases in scope, several legal issues arise. The article examines under what conditions there may be an obligation or a right for employees to work remotely and how sickness benefit issues may be affected by telework.

Keywords: telework, work adaptation, labour law, social security law, occupational health and safety law.