

FAQ webinarium 25 mars 2021 "Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete"

Nedan följer svar på de frågor som kom på webinariet och som då inte besvarades muntligen. I vissa fall har liknande frågor slagits ihop. Som framgår är svaren huvudsakligen korta och övergripande. I flertalet fall behöver ni därför ta kontakt med er arbetsgivarorganisation, som har såväl arbetsmiljö- som arbetsrättsliga experter, för att få ett mer utförligt svar och för att kunna diskutera era specifika omständigheter.

Om den anställde väljer själv att jobba hemma men har möjlighet att vara på kontoret, vad har då arbetsgivaren för ansvar för arbetsmiljön i hemmet om den inte uppfyller kraven?

När det gäller arbetsmiljöansvaret är det en flytande gräns mellan frivilligt, rekommenderat och beordrat arbete i hemmet. Ju större krav från arbetsgivaren på arbete i hemmet desto större ansvar för arbetsgivaren att tillgodose en god arbetsmiljö. Men om hemarbete sker på medarbetarens eget initiativ, efter samråd med sin chef såklart, är det mer oklart hur långt arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön sträcker sig. Det är inte prövat vilket innebär att rättsläget är oklart.

Vad gäller med kontorsutrustning för utesäljare som inte är ute i kundens butik lika mycket nu som tidigare, och har hemarbete i mycket större omfattning? Ska arbetsgivare stå för inköp av t ex bra kontorsstol när hemarbetet är tillfälligt?

Du som arbetsgivare är ansvarig för att dina anställda vid varje given tid har en god arbetsmiljö, inklusive den fysiska arbetsmiljön. Men det är viktigt att komma ihåg att alla åtgärder inte gäller alla – det kan hända att arbetsgivaren behöver vidta vissa anpassningsåtgärder i den fysiska arbetsmiljön för den medarbetare som flaggat för ryggont eller ont i nacken. Då kan man exempelvis få sin ordinarie arbetsplats (høj- och sänkbart bord och arbetsstol) budat hem till sig under tiden man arbetar hemma. Men allt beror på det enskilda fallet och måste inte innebära att samtliga anställda får hemskickade eller nya kontorsmöbler bekostade av arbetsgivaren.

Digitala morgonmöten - om arbetstagaren säger att de absolut inte vill ha kameran på, kan arbetsgivaren då kräva att kamera ska vara på?

Nej, som arbetsgivare kan du inte kräva att kameran ska vara påslagen. Dock bör du, i egenskap av chef och därmed ansvarig för personens arbetsmiljö, vid ett enskilt samtal ställa frågan varför medarbetaren inte vill visa sig samt i övrigt efterhöra hur personen mår och framföra vikten av att "ses i rutan" för att arbetsgivaren ska kunna vidta eventuella åtgärder och i längden kunna ta sitt arbetsmiljöansvar.

Stämman av ofta, hur ofta är det?

Det är svårt att ge ett exakt svar och beror såklart på varje enskilt fall, men en kort digital avstämning ett par gånger i veckan kan vara en bra hållpunkt. Exempelvis i form av digitalt morgonmöte eller digitala.

Myndigheter rekommenderar att man ska jobba hemma. Måste vi arbetsgivare gå med på detta? Det fungerar mycket bättre med all personal på plats.

I grunden är det du som arbetsgivare som bestämmer var arbetet ska utföras. Nu har FHM gått ut med rekommendationer att alla som kan, ska arbeta hemma. Men kom ihåg att det är just rekommendationer. I vissa fall går det inte att arbeta hemma av olika orsaker, det kan dels handla om verksamhetens art och behov, dels om medarbetarnas hälsa i det fall hemarbetsplatsen är bristfällig. Då kan arbete på arbetsplatsen vara lämpligare.

Nu ska man anmäla till Arbetsmiljöverket om medarbetare kan ha blivit utsatt för smitta gällande covid. Vi är ett konsultföretag. Vem anmäler om denna situation uppstår hos kund, vi som arbetsgivare eller kunden då det sker hos dem?

Ta kontakt med din arbetsgivarorganisation för att diskutera detta. Det delade/samordnade arbetsmiljöansvaret vid in-uthyrning är inte okomplicerat.

Vad gäller vid ev brand som orsakats av teknisk utrustning från arbetsgivaren?

Gäller arbetsskadeförsäkringen om man skadar sig när man har möte med tex chefen per telefon under ett "promenadmöte" utomhus på arbetstid. Dvs chefen är med på att mötet sker utomhus under en promenad?

Ovan, som i första hand är försäkringsfrågor, hänvisas till ert försäkringsbolag eller till Avtalat. Kontaktuppgifter finns på www.avtalat.se Övergripande information om TFA och hemarbete finns på följande sida hos AFA Försäkring

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/fragor-och-svar---arbetsskadeforsakring/jobba-hemifran/>

Om det finns ett behov av arbetshjälpmedel och medarbetarna lägger ut för det och köper och får det tillbaka från AG så är det förmånsbeskattning. Känns fel spontant. Den här pandemin är inte valt av AG eller medarbetare.

Gällande skattefrågor hänvisas till skatteexperter eller Skatteverket.

FAQ från tidigare webinarium i september 2020

Vi har en anställd som bor i skogen och har en väldigt dålig internetanslutning vilket försvårar arbete hemifrån. Det finns ingen möjlighet i dagsläget att bättra den kan vi då kräva att hen arbetar från kontoret trots att den anställde tillhör en riskgrupp?

En förutsättning för att personer ska kunna arbeta hemma är att "hemmakontoret" fungerar, både tekniskt och på andra sätt. Fungerar inte detta kan ju medarbetaren inte utföra stora delar av sitt arbete, vilket innebär att hen behöver arbeta från kontoret, eller annan plats där det går att utföra arbetsuppgifterna. Resonemanget försvåras naturligtvis av att personen tillhör en riskgrupp. Här behöver du ta en diskussion med den anställde och försöka hitta en lösning som känns trygg utifrån smittrisen, men som samtidigt innebär att arbete kan utföras.

Vem bestämmer om en medarbetare är i riskgrupp?

Vilka som generellt sett räknas som riskgrupp framgår av nedanstående länk från FHM. Sedan behöver man säkerligen göra en bedömning även i det enskilda fallet och utifrån de förutsättningar som finns på aktuell arbetsplats.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skyddadig-och-andra/rad-och-information-till-riskgrupper/>

Man pratar om vikten av att kontinuerligt/löpande stämma av med sina medarbetare. Vad är en lagom frekvens i dessa pandemitider?

Det är svårt att ge ett exakt svar och beror såklart på varje enskilt fall, men en kort digital avstämning ett par gånger i veckan kan vara en bra hållpunkt. Tex i form av digitalt morgonmöte eller digifika.

Vi har en medarbetare i flera riskgrupper som vägrar arbeta hemifrån, jag tänker att personen har eget ansvar eller? Borde vi vara hårdare? Vi har rekommenderat alla att jobba hemma men inte ett krav.

Ja, självklart har personen ett eget ansvar för sin egen hälsa. Men ni bör ta reda på anledningen till att personen vägrar arbeta hemifrån. Är det p g a bristfällig arbetsmiljö – fysisk, organisatorisk eller social? I så fall behöver ni som arbetsgivare åtgärda det som brister.

Vid permanent hemarbete, där ett avtal har ingåtts mellan parterna. Anses då bostaden som en egen driftsenhet?

Lagen om anställningsskydd (22 § st 3) säger såhär: "Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet."

Bör arbetstagaren informera arbetsgivare när de flyttar sin hemarbetsplats till sommarställen, annan ort, arbetar från resor etc?

Ja, detta behöver man inte bara informera om utan även komma överens med arbetsgivaren om.

Hur långt i förväg tidsmässigt kan man kräva av de anställda informerar sin arbetsgivare innan de går på distansarbete?

Det är ingen rättighet för de anställda att "gå på distansarbete" utan detta måste man komma överens med sin arbetsgivare/chef om. Och därmed också tidsaspekten.

Många har deltid på kontor och deltid i hemmet – vilket kan vara bra ur psykosociala skäl. Men det är svårt att ha två fysiskt anpassade arbetsplatser ergonomiskt (skrivbord, stolar, skärmar etc). Hur ska man tänka då?

Hur kan företaget tänka om medarbetare vill ta hem höj- och sänkbara bord och kontorstolar nu i Covid-19-tider och företaget uppmanar medarbetare att vara hemma? Vad är rimligt att företaget förser arbetstagarna med för utrustning?

Detta är något ni behöver diskutera med respektive berörd medarbetare utifrån en riskbedömning och beroende av förutsättningarna och behoven för varje enskild medarbetare. Utifrån en sådan diskussion får ni hitta lösningar för var och en. Och kom ihåg – allt gäller inte alla.

Konkret vad kan arbetsgivaren ställa för ansvar på anställda om de arbetar hemifrån på frivillig basis? Säg efter Covid och behovet/önskan av att arbeta hemmavid finns kvar.

Det är fortfarande arbetsgivaren som har det övergripande arbetsmiljöansvaret, men även den anställde har ett stort ansvar för arbetsmiljön vid hemarbete. Samtidigt ska man komma ihåg att det inte är någon rättighet för de anställda att få arbeta hemma utan det är något man behöver komma överens om. I grunden gäller att ju större krav från arbetsgivaren på arbete i hemmet desto större ansvar för arbetsgivaren att tillgodose en god arbetsmiljö.

Hur ska vi beakta en arbetsplats som är tillfälligt hemifrån som under Covid-19 till skillnad från att ha medarbetare permanent hemma? Är det ngn skillnad?

Det tillstånd många nu befinner sig i, som du beskriver, får nog betraktas som en form av flytande gräns mellan tillfälligt hemarbete och det mer formella permanenta distansarbetet. I det fall man har en medarbetare hemma permanent har man oftast reglerat relationen och ett antal väsentliga frågor i ett s k distansavtal t ex gällande utrustning, hälsa, arbetstider och säkerhet.

Om vi som arbetsgivare inte kan säkra en arbetsplats som är till medarbetarens belåtenhet i hemmet kan vi då anse att det inte finns möjlighet att arbeta hemma och därmed indirekt beordra in till ordinarie arbetsplats?

Kan vi som lösning till att någon som sitter hemma och arbetar och har ont i ryggen, säga att den ska komma in och arbeta på kontoret?

Ja, det skulle kunna vara en åtgärd av flera som ni, i egenskap av arbetsgivare, kan behöva vidta för att minimera risk för ohälsa. Detta i det fall ni inte hittar någon annan mer lämplig åtgärd. Det behöver dock ske utifrån en diskussion med medarbetaren t ex utifrån smittorisk.

Har jag som arbetsgivare i nuläget – mot bakgrund av FHMs rekommendationer – rätt att beordra medarbetare att arbeta på den ordinarie arbetsplatsen, dvs inte hemma?

I grunden är det du som arbetsgivare som bestämmer var arbetet ska utföras. Nu har FHM gått ut med rekommendationer att alla som kan, ska arbeta hemma. Men kom ihåg att det är just

rekommendationer. I vissa fall går det inte att arbeta hemma av olika orsaker, det kan dels handla om verksamhetens art och behov, dels om medarbetarnas hälsa i det fall hemarbetsplatsen är bristfällig. Då kan arbete på arbetsplatsen vara lämpligare.

Hur säkerställer vi som arbetsgivare att medarbetaren har en fysisk bra arbetsplats i hemmet?

Genom att riskbedöma och löpande stämma av med medarbetaren hur denne mår, om utrustningen fungerar, om hen behöver något ytterligare för att underlätta hemarbetet samt påtala att det är viktigt att medarbetaren är öppen och tydlig själv etc. I det fall medarbetaren flaggar upp för risker eller brister i arbetsmiljön så behöver du som arbetsgivare åtgärda detta, samt följa upp åtgärderna. Allt detta inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Frågor som kräver svar från annat håll:

Vi har medarbetare som arbetar åt kundföretag där kundföretaget säger att alla måste jobba hemma och inte från vårt kontor. Hur kan vi ställa oss till detta? Kan kundföretaget "förbjuda oss" att erbjuda medarbetarna att jobba från vårt kontor? De leder och fördelar det dagliga arbetet, men vi har ju huvudansvaret för arbetsmiljön.

Vad gäller angående arbetsmiljöansvar när ett företag hyr in medarbetare (från ett konsultföretag) och inhyraren anvisar att det är arbete från hemmakontor som gäller exempelvis p.g.a. Covid-19?

Om man har en medarbetare som lever med en person som tillhör en riskgrupp och som behöver besöka kunder. Vad gäller, kan medarbetaren vägra att åka till kunder?

Kan en arbetstagarare kräva ersättning för hyra vid långvarigt hemarbete?

Om en medarbetare genom att sitta hemma och arbetar i datormiljö, sitter i möten mm där även partnern sitter hemma och jobbar och överhör information som kan vara känslig, tex om medarbetare eller företagsinfo mm - vad gäller där?

Ber dig ta kontakt med din arbetsgivarorganisation för att diskutera dessa typer av frågor som dels involverar en tredje part samt även vissa arbetsrättsliga resonemang.

En säljare ute på tjänsteresa som skadar sig utanför ordinarie arbetstid, på väg till flygplatsen hem från kundbesök gäller då TFA?

Gäller TFA fullt ut för medarbetaren som jobbar hemma? Under "normal arbetstid" eller enbart när arbete utförs? Oavsett var skadan inträffar i hemmet?

Skulle ett olycksfall i hemmet kunna betraktas som en arbetsskada om man jobbar hemma?

Hur behöver vi som arbetsgivare hantera försäkringar, för att medarbetare ska ha fullgott försäkringsskydd, vid hemarbete? Täcker AFA Försäkring och TFA detta?

Vad är det för försäkring som gäller i hemmet, om något händer?

Vem ansvarar för stöld- och inbrottsförsäkringar och hur fördelas försäkringar av utrustningar mm?

Gällande försäkringsfrågor hänvisas till ert försäkringsbolag eller till Avtalat. Kontaktuppgifter finns på www.avtalat.se Övergripande information om TFA och hemarbete finns på följande sida hos AFA Försäkring <https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetskadeforsakring/fragor-och-svar---arbetskadeforsakring/jobba-hemifran/>

Vi har flera som jobbar både hemma och på kontoret och vi har tänkt att jobba såhär i 2-3 år framåt, så det är svårt att buda hem sina redskap på sin kontorsplats, hur gör man för att det man då köper till medarbetaren inte förmånsbeskattas? Måste inköpen göras av oss eller kan medarbetaren köpa själv och lämna in kvitto?

Vad gäller för att en hemarbetsplats inte ska förmånsbeskattas?

Gällande skattefrågor hänvisas till Skatteverket.