

# Principer vid utökad omfattning av distansarbete för teknisk och administrativ personal vid Göteborgs universitet

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig funktion	Personalenheten
Beslutsdatum	2023-03-02
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Styrdokumentet <i>Riktlinjer avseende distansarbete och tillfälligt hemarbete för teknisk och administrativ personal</i> (GU 2022/3329) innehåller Göteborgs universitets policy och regler avseende distansarbete och tillfälligt hemarbete för teknisk och administrativ personal.

I riktlinjerna anges att universitetets HR-chef, efter begäran av dekan/motsvarande, kan medge undantag vad gäller möjlig omfattning av distansarbete. Sådant beslut ska fattas utifrån fastställda principer av rektor.

I detta dokument fastställs de principer som ska beaktas vid beslut om utökad omfattning av distansarbete.

Principerna utgör en bilaga till *Riktlinjer avseende distansarbete och tillfälligt hemarbete för teknisk och administrativ personal* (GU 2022/3329).

# Principer vid utökad omfattning av distansarbete för teknisk och administrativ personal vid Göteborgs universitet

## Bakgrund

Styrdokument GU 2022/3329 reglerar vad som gäller avseende distansarbete och tillfälligt hemarbete för teknisk och administrativ personal.

HR-chef kan på begäran av dekan/motsvarande besluta om undantag vad gäller möjlig omfattning av distansarbete. Inför ett sådant beslut om undantag ska dessa principer beaktas.

## Utgångspunkter vid distansarbete

Göteborgs universitet är ett cityuniversitet där levande campus är en förutsättning för tvärdisciplinära möten, innovation och internationalisering. Den fysiska närvaron på arbetsplatsen är utgångsläget för att skapa sociala sammanhang och en gemensam arbetskultur. Medarbetare vid Göteborgs universitet ska därför som huvudregel utföra arbete i universitetets lokaler.

Distansarbete motsvarande maximalt 40 procent av anställningens omfattning kan godtas under förutsättning att verksamheten inte påverkas negativt och medarbetarens förutsättningar, arbetsuppgifter och arbetsmiljö medger det.

Det är alltid verksamhetens behov och krav som styr var medarbetarnas arbetsuppgifter kan utföras. Distansarbete kan beviljas först efter en bedömning där verksamhetsmässiga, sociala, juridiska och arbetsmiljömässiga aspekter beaktats.

Distansarbete ska utföras inom Sveriges gränser.

Universitetets kollektivavtal, regler och andra riktlinjer gäller oavsett var arbetet utförs.

## Beslut om undantag

I undantagsfall kan distansarbete med än högre omfattning än 40 procent godtas. Beslut om undantag hanteras i särskild ordning i enlighet med dessa principer och ska tillämpas mycket restriktivt. Undantag kan endast medges om det finns ett bakomliggande kompetensförsörjningsbehov och det samtidigt är svårt att rekrytera eller behålla motsvarande kompetens om inte ytterligare distansarbete kan erbjudas.

De situationer som kan föranleda en högre omfattning än 40 procent är till exempel när det för specifika yrkesgrupper råder en branschpraxis som innebär att universitetet skulle ha stora svårigheter att rekrytera medarbetare med efterfrågad kompetens på grund av att man tillämpar mer restriktiva bestämmelser om distansarbete än arbetsmarknaden i övrigt.

Beslut om undantag ska inte baseras på individuella hänsynstaganden. Till exempel är inte enbart det faktum att den bäst lämpade kandidaten vid en rekrytering är bosatt på ett sådant avstånd från Göteborg att daglig pendling till och från arbetet omöjliggörs en anledning att erbjuda utökad distansarbete.

Medicinska skäl ska inte ligga till grund för att fatta beslut om undantag om utökad omfattning av distansarbete. Bedömning om arbete hemifrån är lämpligt vid till exempel sjukskrivning på deltid eller vid återgång i arbete efter en sjukskrivning får i stället hanteras på läkares inrådan och inom ramen för en rehabiliteringsprocess.

I de fall universitetet har ett nationellt uppdrag som förutsätter att medarbetare utför arbete på annan ort utgör detta inte distansarbete i riktlinjernas mening utan behöver regleras genom en överenskommelse mellan chef och medarbetare avseende tjänstgöringsort. Beslut om undantag av omfattning vid distansarbete är därmed inte aktuellt i dessa situationer.

### **Bedömning och överväganden inför utökat distansarbete**

Liksom vid distansarbete om maximalt 40 procent ska bedömningen avseende utökat distansarbete bland annat utgå från medarbetarens förutsättningar att utföra arbete på distans, möjligheten att förvissa sig om att medarbetarens arbetsmiljö är tillfredsställande och om de aktuella arbetsuppgifterna är lämpliga att utföras på distans. Även faktorer som risker i förhållande till medarbetarens hälsa till exempel med anledning av pågående eller tidigare arbetsrelaterad sjukdom, rehabilitering eller arbetsanpassning ska vägas in.

Bedömningen bör också ta hänsyn till verksamhetens förutsättningar och samordningsbehov med andra delar av verksamheten, den organisatoriska enhetens gemensamma arbete och andra för arbetsplatsen relevanta omständigheter. Dessa överväganden bör innefatta hur medarbetarens frånvaro från huvudarbetsplatsen påverkar verksamheten som helhet och övriga kollegors arbetsbelastning och arbetsförhållanden.

Sammantaget är det alltid verksamhetens behov och krav som styr såväl möjligheten till distansarbete och lämplig omfattning av distansarbete.

### **Följder av utökat distansarbete**

Som framgår av styrdokument GU 2022/3329 aktualiseras olika typer av krav och ansvar för både arbetsgivare och arbetstagare vid distansarbete oavsett omfattning.

I samband med en överenskommelse om utökat distansarbete ökar även krav och ansvar för såväl arbetsgivare som medarbetare.

Exempel på områden där mer omfattande distansarbete kan innebära ett utökat ansvar och förändrade förutsättningar är arbetsrätt (t ex arbetsledning, uppföljning), arbetsmiljö (t ex uppföljning, utrustning), skatterätt (t ex tjänsteställe, kostnader/resor) och offentlig rätt (t ex tillgänglighet, säkerhet/sekretess).

Ett beslut om utökat distansarbete medför alltså att ytterligare överväganden behöver göras både *innan* en överenskommelse ingås och *under* den period som distansarbetet pågår.

Exempel på frågor som chef behöver ta ställning till - utöver bedömningen om det är möjligt och lämpligt att komma överens om utökat distansarbete sett utifrån medarbetarens förutsättningar och ett verksamhetsperspektiv är:

- Vilka arbetsuppgifter lämpar sig för arbete på distans och i vilken mån medger anställningens innehåll omfattande distansarbete?

- Har chef möjlighet att upprätthålla arbetsledning, uppföljning och en kontinuerlig dialog med medarbetaren vid utökat distansarbete?
- Hur ofta och vid vilka tillfällen ska medarbetaren befinna sig på huvudarbetsplatsen (universitetets lokaler)?
- Kan en tillfredställande arbetsmiljö och relevanta anpassningar uppnås/tillgodoses vid utökat distansarbete?
- Vilken utrustning ska vid utökat distansarbete finnas vid huvudarbetsplatsen (universitetets lokaler) respektive distansarbetsplatsen (hemmet)?
- Hur ska eventuella tillkommande kostnader för utrustning och ersättning vid resor regleras och eventuella skatterättsliga effekter hanteras vid utökat distansarbete? <sup>1</sup>
- Hur påverkar ett utökat distansarbete medarbetarens tillgänglighet och frånvaro på huvudarbetsplatsen (universitetets lokaler) respektive distansarbetsplatsen (hemmet)?
- Kan säkerhet och sekretess upprätthållas i förhållande till handlingar och teknisk utrustning etc vid utökat distansarbete?
- Finns adekvat försäkringsskydd för distansarbetsplatsen (hemmet)?

### Praktisk hantering

Närmaste chef gör i samråd med dekan/motsvarande bedömning av om det föreligger ett kompetensförsörjningsbehov och det samtidigt är svårt att rekrytera eller behålla motsvarande kompetens om inte ytterligare distansarbete kan erbjudas.

Närmaste chef gör därefter i samråd med dekan/motsvarande bedömning om utökat distansarbete är möjligt utifrån verksamhetens behov och krav och i så fall vilken omfattning som är motiverad. Chef och dekan/motsvarande gör också nödvändiga överväganden kring vilka följder utökat distansarbete kan få i det enskilda fallet och avgör hur dessa följder ska hanteras.

Dekan/motsvarande kontaktar HR-chef och redogör för varför undantag bör medges.

HR-chef fattar därefter skriftligt beslut om att bevilja eller avslå begäran om utökad omfattning av distansarbete.

HR-chefens möjlighet att besluta om undantag från riktlinjerna gäller enbart omfattningen av distansarbete i ett enskilt fall. I övrigt gäller vad som regleras i riktlinjerna.

En skriftlig överenskommelse ska även vid utökat distansarbete tecknas mellan chef och medarbetare i enlighet med vad som föreskrivs i GU 2022/3329. HR-chefens skriftliga beslut biläggs överenskommelsen i förekommande fall.

---

<sup>1</sup> Skatteverket har i ett rättsligt ställningstagande daterat 2021-12-06 tydliggjort att huvudarbetsplatsen presumeras utgöra tjänsteställe, oberoende av i vilken omfattning distansarbete erbjuds. En förutsättning för denna presumption är dock att arbetsgivaren och arbetstagaren inte ingått avtal om att arbetstagaren ska utföra huvuddelen av sitt arbete från distansarbetsplatsen, utan möjlighet att få komma in till kontoret den avtalade tiden.