

Hjemmekontor har blitt mer vanlig – nå har det kommet nye regler

Arbeidslivet endrer seg stadig og mange arbeider når det passer dem og fra hvor som helst. Bruk av hjemmekontor har stadig økt, ikke minst i perioden med pandemi, hvor mange er nektet adgang til sin vanlige arbeidsplass. Fleksibelt arbeidsliv med muligheter for hjemmekontor er en fordel for mange, men byr samtidig på mange utfordringer.

Fordeler og ulemper

Det er mange fordeler ved å kunne jobbe hjemmefra, enten det er fast eller ved behov. Man sparer unødig reisetid og noen ansatte jobber dessuten mer effektivt hjemmefra. Ofte er det dessuten positivt å kunne jobbe hjemmefra om man er litt småsyk og ikke ønsker å smitte kollegaer. På den annen side skal man ikke undervurdere at for mye bruk av hjemmekontor kan skape mer ensomhet og at det kan være vanskelig å skille jobb og fritid. Noen trenger også å være på kontoret med andre ansatte for bedre å kunne organisere arbeidsdagen og ikke minst, for å lære av sine kollegaer.

Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet. Dette innebærer blant annet at det er viktig med

en god stol, bord og godt teknisk utstyr, riktig arbeidsstilling, bra belysning og muligheter for konsentrasjon.

I Norge har vi et sterkt stillingsvern som er utviklet gjennom mange års utstrakt samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Samtidig skjer det stadig en hurtig samfunnsmessig og teknologisk utvikling som medfører store endringer, for eksempel i forhold til mulighetene og forutsetningene for fjernarbeid. Dette skaper utfordringer i forhold til blant annet arbeidsmiljø, arbeidstidsbestemmelser, kontroll og tilsyn.

Regjeringen har derfor oppdatert en forskrift fra 2002 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Endringene trer i kraft 1. juli 2022.

Hva omfattes av forskriften

Dersom hjemmearbeidet er av en viss varighet, vil forskriften komme til anvendelse.

Arbeidsgiver plikter da å inngå en skriftlig avtale med hver enkelt arbeidstaker om hva som gjelder ved bruken av hjemmekontoret.

Dette innebærer at partene gjennom avtalen skal ha kontroll på rettigheter og plikter når det gjelder:

- ☒ Omfanget av hjemmearbeidet.
- ☒ Arbeidstid for hjemmearbeidet.
- ☒ Eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver.
- ☒ Dersom avtalen er midlertidig; forventet varighet.
- ☒ Eventuelle bestemmelser om retten til å endre eller si opp avtalen om hjemmearbeid, frister for

HJEMMEKONTOR. Under pandemien eksploderte bruken av hjemmekontor. Men det er ikke uten utfordringer.

slik oppsigelse mv.

- ☒ Eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen.
- ☒ Eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr.
- ☒ Eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Krav til arbeidsmiljø og arbeidstid

Det kommer frem av forskriften at arbeidsgiver skal, for å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas, så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt ansvarlige. Dette gjelder blant annet å sikre at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

Det siste punktet om at også det psykososiale arbeidsmiljøet skal være ivaretatt er nytt. Dette innebærer blant annet at kravene til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i bedriften også gjelder ved bruk av hjemmekontor.

Tidligere inneholdt forskriften særbestemmelser i forhold til arbeidstid, men disse er nå fjernet. Det betyr at arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser om arbeidstid, overtid og hviletid også gjelder ved arbeid på hjemmekontoret.

Gjelder ikke ved kortvarig eller sporadisk arbeid

Gjennom pandemien har mange stilt spørsmål



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.



om forskriften fra 2002 skulle gjelde eller ikke. Forskriften har tidligere vært avgrenset på den måten at den ikke kom til anvendelse ved «kortvarig eller tilfeldig arbeid». Etter hvert som pandemien trakk ut i tid, ble det drøftet om hjemmekontor under pandemien kunne defineres som «tilfeldig arbeid», for på den måten å falle utenfor forskriften.

Departementet har forsøkt å oppklare situasjonen ved at teksten nå endres til å unnta bruk av forskriften ved «kortvarig eller sporadisk arbeid». Med «kortvarig» mener departementet noen få dager eller en til to uker, avhengig av hva arbeidet dreier seg om. Samtidig uttales at «fullt hjemmearbeid i en måned eller mer», etter departementets syn ikke vil anses som kortvarig.

Med «sporadisk» mener departementet «hjemmearbeid som skjer av og til, men ikke i for stort omfang eller som en fast ordning». Dersom hjemmearbeidet har et visst omfang og utføres jevnlig, for eksempel en eller to dager i uken, vil forskriften i utgangspunktet komme til anvendelse.

Det vil derved være en skjønnsmessig vurdering om når forskriften kommer til anvendelse, noe som kan skape rom for fremtidige konflikter.

PÅ HYTTA. Den nye forskriften gjelder bare arbeid der du bor, og ikke på hytta.



Gjelder ikke ved arbeid på hytta eller andre steder utenfor hjemmet

Det følger av forskriftens navn at denne kun gjelder arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Under pandemien har mange tilbrakt perioder på hytta eller i utlandet og arbeidet derfra. I slike tilfeller kommer ikke forskriften til anvendelse.

Arbeidstilsynets kompetanse

Ved den oppdaterte forskriften får Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften. Departementet understreker at tilsyn vil kunne gjennomføres på en tilfredsstillende måte uten fysisk å måtte inspisere arbeidstakers hjem. Det vises til tilsyn med at det foreligger skriftlig avtale og arbeidsgivers plikt til å forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige.

FORSKRIFTEN TAR IKKE HENSYN TIL DAGENS ARBEIDSLIV

Det kan stilles spørsmål ved om forskriften i tilstrekkelig grad tar hensyn til dagens arbeidsliv og dets behov for fleksible løsninger. Forskriften fremstår som byråkratisk og vil ved sine ulike skjønnsmessige temaer kunne åpne for unødige konflikter. Det vil også være vanskelig for arbeidsgiver å kunne ha tilstrekkelig kontroll med arbeidstakers arbeidstid og arbeidsmiljø.

Det er også mange spørsmål som ikke er avklart. Forskriften sier for eksempel intet om utgiftsdekning eller skatt.

Jeg tror derfor svært mange arbeidsgivere vil kvie seg for å inngå skriftlige avtaler om hjemmekontor for sine ansatte, men vil i stedet sørge for at arbeid i arbeidstakers hjem kun skjer «sporadisk». Dette vil skape større fleksibilitet for arbeidsgiver, men ikke mer trygghet for arbeidstaker.