

Høringsnotat

Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

22. april 2021

Høringsfrist: 23. juli 2021

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn	3
3	Kunnskap om hjemmearbeid	4
3.1	Utvikling og omfang.....	4
3.2	Konsekvenser av hjemmearbeid.....	5
4	Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem – vurdering av endringsbehov.....	6
4.1	Innledning	6
4.2	Forskriftens virkeområde	7
4.3	Bestemmelse om skriftlig avtale	11
4.4	Arbeidsmiljø.....	14
4.5	Arbeidstid.....	20
4.6	Arbeidstilsynets kompetanse.....	22
5	Økonomiske og administrative konsekvenser	24
6	Forslag til forskriftsendringer	24
7	Kilder.....	28

1 Innledning

Etter at koronapandemien brøt ut har mange arbeidstakere arbeidet fra hjemmekontor. Dette har reist ulike spørsmål om hvilke regler som gjelder. På arbeidsmiljøområdet gjelder en egen forskrift (forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, heretter "forskriften"). Forskriften fastslår at arbeidsmiljøloven gjelder, men med nærmere presiseringer og en del unntak.

I august 2020 varslet departementet en gjennomgang av regelverket. Forskriften gjelder for hjemmearbeid som ikke er "kortvarig eller tilfeldig", og regulerer ulike forhold knyttet til blant annet skriftlig avtale, arbeidsmiljøet, internkontroll, arbeidstid og Arbeidstilsynets kompetanse. Dette har derfor vært blant temaene departementet særlig har sett på nå. Departementet har hatt dialog med partene underveis i arbeidet gjennom jevnlig arbeidsmøter.

Det er satt i gang en større kartlegging for å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Dette arbeidet vil eventuelt kunne synliggjøre behov for ytterligere endringer på lengre sikt.

Forskriften gir ikke en uttømmende regulering av alle forhold knyttet til hjemmearbeid, og regulerer heller ikke selve adgangen til å kreve eller å pålegge hjemmekontor. Rettigheter og plikter knyttet til for eksempel yrkesskadeforsikring og skatt reguleres i annet regelverk.

Når det gjelder yrkesskadedekning ved hjemmearbeid, viser departementet til at man på nærmere vilkår er yrkesskadedekket ved arbeid hjemme, hvilket også fremgår av NAVs rundskriv til folketrygdloven § 13-6 andre ledd. I forbindelse med koronapandemien utarbeidet Arbeids- og sosialdepartementet retningslinjer for yrkesskadedekningen ved arbeid hjemme, jf. brev 3. april 2020 til Arbeids- og velferdsdirektoratet. Her heter det blant annet at arbeidstaker er yrkesskadedekket ved arbeid hjemme der arbeidet skjer oppfordret eller etter pålegg fra arbeidsgiver. Videre er det iverksatt et arbeid i regi av NAV med sikte på å klargjøre praksis på dette området, herunder tydeliggjøre rundskrivet. På bakgrunn av praksisklargjøringen vil det også bli vurdert om gjeldende rett svarer på utfordringer knyttet til økt bruk av hjemmekontor, utbredt digitalisering og nye måter å organisere arbeidet på etter pandemien. Departementet vil vurdere egnet måte og tidspunkt å komme å tilbake til denne saken på, og i den forbindelse også vurdere måter å involvere blant annet partene i arbeidslivet på.

2 Bakgrunn

Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem ble fastsatt i 2002.

Tidligere gjaldt det en egen lov om industrielt hjemmearbeid fra 1918. Denne ble opphevet i forbindelse med revisjon av arbeidsmiljøloven i 1995, med bakgrunn i manglende aktualitet. Det ble samtidig påpekt at behovet for særregler for hjemmearbeid kunne tilsi at det utarbeides forskrifter i stedet for en egen innlemming i arbeidsmiljøloven.

Spørsmål om arbeidsmiljølovens anvendelse for hjemmearbeid ble sendt på høring i 1998. Departementet la da fram ulike sentrale problemstillinger knyttet til forskriftsregulering av hjemmearbeid, og viste til eksempler på mulige reguleringsmåter. Et konkret forskriftsforslag ble deretter sendt på høring i 2002. Forskriften ble fastsatt ved kronprinsregentens resolusjon 24. juni 2002.

Forskriften har etter at den ble fastsatt ikke vært gjenstand for nærmere revidering, og departementets inntrykk er at det har vært få tvister eller spørsmål knyttet til reguleringen.

Utbruddet av koronapandemien har gjort at forskriften har blitt særlig aktualisert. Samtidig har det skjedd en samfunnsmessig og teknologisk utvikling de siste tiårene som har endret mulighetene og forutsetningene for hjemmearbeid. Departementet har på denne bakgrunn sett behov for en gjennomgang av forskriftens bestemmelser. Departementet har hatt flere arbeidsmøter med partene i arbeidslivet i forbindelse med arbeidet.

Parallelt med regelverksarbeidet har departementet igangsatt en større kartlegging hvor OsloMet er gitt i oppdrag å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Prosjektet vil kartlegge utviklingen og konsekvensene for arbeidstakere og arbeidsgivere gjennom 2021, med siste målepunkt i februar 2022. Sluttrapporten fra kartleggingen vil foreligge medio mars 2022. Videre arbeider STAMI med en systematisk kunnskapsoppsummering av forskning på hjemmekontor. Kunnskapsoppsummeringen vil foreligge før sommeren 2021. Sammen med resultater fra kartleggingen, vil denne danne grunnlag for å vurdere igangsetting av ytterligere kunnskapsinnhenting på området.

3 Kunnskap om hjemmearbeid

3.1 Utvikling og omfang

Analyser av SSBs Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø 2000 viser at omfanget av sysselsatte som arbeidet noe hjemmefra var begrenset til om lag seks prosent, med et gjennomsnitt på åtte arbeidstimer ukentlig (Rønning 2002). SSBs arbeidskraftundersøkelse i 2017 viser at omkring 35 prosent av lønnstakerne hadde anledning til å arbeide hjemmefra – enten som en fast ordning (ni prosent), eller ved behov (26 prosent) (Nergaard mfl. 2018). I SSBs Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø 2019 oppgav 53 prosent at de hadde mulighet til å arbeide hjemmefra, av disse var det tre prosent som jobbet hjemmefra hele dagen hver dag, 17 prosent minst en hel dag i uken og 28 prosent minst en hel dag månedlig. Ti prosent oppgav at de daglig jobbet hjemmefra utenfor ordinær arbeidstid. Hele 25 prosent oppgav at de flere dager i uken jobbet hjemmefra utenfor ordinær dagtid og 18 prosent en dag i uken.

For flertallet innebærer dermed hjemmearbeid, i normalsituasjonen, en ekstra arbeidsøkt hjemme utenom ordinær arbeidstid, og selv i sektorer med høyt innslag av kontorarbeid, har ikke hjemmearbeid vært normalen. Før pandemien var det for eksempel 56 prosent av statlige ansatte som kunne arbeide hjemme dersom det var særskilte behov, men bare 7 prosent hadde det som en fast ordning (Alsos m.fl. 2020).

Grunnet påbud og anbefalinger fra myndighetene om hjemmekontor under pandemien, har fjernarbeid blitt vanligere for flere arbeidstakere fra flere ulike yrker og arbeidsplasser. Tiden man tilbringer på hjemmekontoret har også økt, fra å være av og til, til å bli hovedregelen. Foreløpige kartlegginger antyder at det fremdeles er slik at andelen som arbeider hjemme øker med utdanningsnivå (Norsk koronamonitor 2020). I Arbeidslivsbarometeret 2020 oppgav 56 prosent av arbeidstakerne at de hadde muligheten til å jobbe hjemmefra som fast ordning eller ved behov (Ingelsrud, Hansen & Underthun 2020). I samme undersøkelse svarte 41 prosent av arbeidstakerne at de hadde blitt pålagt hjemmekontor som følge av koronautbruddet. Blant ansatte med høyere utdanning og inntekt over medianen, var hele 68 prosent pålagt hjemmekontor, mot 53 prosent av arbeidstakerne med høyere utdanning og en inntekt under medianen, 35 prosent av de med kortere utdanning og høy inntekt, og 25 prosent av de med både kort utdanning og inntekt under medianen (Ingelsrud, Ellingsen & Steen 2020). Dette gir en nokså annerledes kontekst for hjemmearbeid der nye grupper arbeidstakere og virksomheter har fått erfaringer med hjemmekontor.

3.2 Konsekvenser av hjemmearbeid

Fjernarbeid, gjerne betegnet som "telecommuting" eller "remote work" i engelske termer, har vært forsket på siden 1970-tallet. Å kunne jobbe *hvor som helst, og når som helst* (Eurofound og ILO 2017) kan ha både positive og negative sider for arbeidstakere og arbeidsgivere, og studiene kjennetegnes av tvetydige og paradoksale funn (Charalampous m.fl. 2019). Samlet sett gir likevel studiene indikasjoner på at arbeid hjemmefra har positive effekter opp til en andel, mens effekten ser ut til å flate ut og i visse tilfeller snu ved overveiende eller kun arbeid hjemmefra.

På den positive siden, har studier vist til at hjemmekontor kan føre til økt produktivitet og en mindre stressende hverdag, med færre avbrytelser og mer effektiv tidsbruk (Bailey & Kurland 2002; Gajendran & Harrison 2007). Økt fleksibilitet trekkes i flere studier frem som den fremste fordel ved hjemmekontor (Boell m.fl. 2013; Gimenez-Nadal m.fl. 2018). Med økt fleksibilitet blir det også vist til opplevelse av en forbedret jobb/hjem balanse. Dette gjør at mange arbeidstakere som jobber hjemme, rapporterer om økt jobbtilfredshet og lojalitet mot arbeidsgiverne (Baard & Thomas 2010; Fonner & Roloff 2010).

Forskning på hjemmekontor viser imidlertid at utstrakt bruk av hjemmekontor kan ha en motsvarende, uheldig side. Det er vist til flere studier som finner at økt produktivitet og effektivitet på hjemmekontoret kan skyldes at arbeidstakerne jobber lengre dager (Mann & Holdsworth 2003). For mange blir det vanskelig å opprettholde en fornuftig balanse mellom jobb og fritid når "kontoret" alltid er tilgjengelig (Jarvenpaa & Lang 2005). Mange jobber sene kvelder og lar være å logge av. Dette kan gå på bekostning av nødvendig fysisk aktivitet og adspredelse, samt behovet for restitusjon og hvile/søvn (Eurofound 2020; Tavares 2017, Sang m.fl. 2010).

Flere studier har også pekt på negative effekter av hjemmekontor når det gjelder tilknytning til arbeidsplassen, samt arbeidstakeres karrieremuligheter (Eurofound 2020;

Maruyama & Tietze 2012). For noen er arbeidsplassen en primær sosial arena, og ensomhet og sosial isolasjon har blitt trukket fram som den aller største risikoen ved utstrakt bruk av hjemmekontor (Cooper & Kurland 2002; Grant m.fl. 2013). Enkelte studier har også vist til arbeidstakere kan miste motivasjon og arbeidslysten ved langvarig hjemmearbeid (Caillier 2012; Golden 2006).

Det finnes få studier om arbeidsgiveres erfaringer knyttet til oppfølging og ledelse av ansatte på hjemmekontor. Det er først og fremst utfordringer for bedriftene når det gjelder arbeidsmiljø og ledelse som diskuteres i forskningslitteraturen om hjemmekontor (Gladys 2014; Vander Elst m.fl. 2017). Ledelse og HR er fortsatt knyttet til arbeidsplassen som et fysisk sted, og overgangen til digital ledelse kan være utfordrende for mange (Schwarz Müller m.fl. 2018). Lederen har sjelden den samme kontrollen på hva medarbeiderne bruker arbeidsdagen sin på hjemme, og det blir vanskeligere både å lede og å tilby nødvendig støtte (De Paoli 2020).

Mye av forskningen om konsekvenser av hjemmekontor er internasjonale studier gjennomført blant arbeidstakere og virksomheter preget av forhold som gjør det vanskelig å generalisere funnene til et norsk arbeidsliv. Det er også mangel på studier som følger arbeidstakere over tid og med større sikkerhet kan si noe om årsakssammenhenger. For å forstå konsekvensene av hjemmekontor, hvordan det praktiseres, og hvordan dagens reguleringer av hjemmekontor fungerer i praksis, er det viktig å få mer kunnskap om hvordan dette påvirker arbeidstakernes helse, arbeidsmiljø og arbeidsforhold, samt kunnskap om fordeler og ulemper sett fra arbeidsgivers synspunkt. Dette følges opp blant annet gjennom oppdraget departementet har gitt til Oslo Met.

4 Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem – vurdering av endringsbehov

4.1 Innledning

Forskriften om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem regulerer ulike arbeidsrettslige forhold rundt hjemmearbeid. Forskriften fastslår at arbeidsmiljøloven gjelder, men med nærmere presiseringer og en del unntak. I dialogen med partene har særlig bestemmelsen om når forskriften får anvendelse (§ 1) og bestemmelsen om skriftlig avtale (§ 2) vært sentrale, særlig opp mot pandemisituasjonen. Reglene om arbeidstid og arbeidsmiljø, samt om Arbeidstilsynets kompetanse, har også stått på agendaen i møter og vært gjenstand for muntlige og skriftlige innspill fra partene.

Flere av hovedorganisasjonene har tatt til orde for at eventuelle større endringer i reguleringen av arbeid i eget hjem og eventuelt annet fjernarbeid, bør avvente resultatene av det igangsatte forskningsinitiativet, og at det bør ses i en større sammenheng. Samtidig har det vært pekt på enkelte svakheter ved regelverket, behov for oppdateringer og tilpasning til dagens situasjon under koronapandemien. Det har særlig vært fokus på behov for avklaringer og eventuelle unntak for situasjoner som under pandemien, hvor

hjemmekontor har vært pålagt eller anbefalt av blant annet sentrale og/eller kommunale myndigheter grunnet smittehensyn.

I arbeidet med dette høringsbrevet har departementet først og fremst hatt et fokus på endringer som kan eller bør gjennomføres innen relativt kort tid. Det fremmes også forslag til endringer begrunnet i et generelt behov for oppdateringer og presiseringer i forskriften. Forslagene og vurderingene i dette notatet gjelder forskriftens virkeområde, krav til skriftlig avtale, krav til arbeidsmiljø, arbeidstid og Arbeidstilsynets kompetanse. Den igangsatte større kartleggingen av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid, vil eventuelt kunne synliggjøre forhold som kan tilsi at det i fremtiden er behov for ytterligere eller andre endringer eller presiseringer som ikke er tydelige i dag.

I arbeidet med dette høringsbrevet og i dialogen med partene om saken, er det særlig den tradisjonelle "hjemmekontorsituasjonen" som har vært i fokus. Departementet imøteser høringsinstansenes innspill vedrørende hvor utbredt det er med andre typer arbeid i arbeidstakers eget hjem, og om det er andre hensyn og behov som gjør seg gjeldende for reguleringer av dette (industrielt arbeid hjemme, omsorgsoppgaver eller annet).

4.2 Forskriftens virkeområde

4.2.1 Gjeldende rett

Forskriftens virkeområde følger i dag av § 1. Bestemmelsen lyder:

§ 1. Virkeområde

Denne forskriften gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem.

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller tilfeldig arbeid.

Arbeidsmiljøloven gjelder med de presiseringer og unntak som følger av denne forskriften.

Arbeidsmiljøloven § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv., gjelder ikke.

Som det fremgår av bestemmelsens første ledd, er forskriften avgrenset til å gjelde arbeid i "eget hjem". I høringsbrevet til gjeldende forskrift fra 2002 er det presisert at "For arbeid som utføres i virksomheten eller andre steder utenfor arbeidstakers hjem, gjelder arbeidsmiljøloven".

Forskriften er videre avgrenset mot "kortvarig eller tilfeldig arbeid", jf. andre ledd. I notat sendt hovedorganisasjonene i november 2020 har departementet gitt en nærmere omtale og tolkning av dette unntaket, særlig i forbindelse med myndighetspålagt hjemmekontor med grunnlag i smittehensyn. Notatet er vedlagt høringsbrevet, og departementet viser til dette for beskrivelsen av gjeldende rett på dette punkt.

Dersom en arbeidstaker som en del av sitt arbeidsforhold også utfører kortvarig eller tilfeldig arbeid i eget hjem, vil dette arbeidet etter departementets vurdering være omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser på lik linje med annet fjernarbeid.

4.2.2 Departementets vurderinger og forslag

4.2.2.1 Innledning

Forskriftens virkeområde har vært et sentralt tema i arbeidet og i departementets møter med hovedorganisasjonene. Diskusjonene med partene har knyttet seg både til hva som gjelder i dag, og til hvordan reguleringen av virkeområdet bør være fremover. Nedenfor adresseres ulike problemstillinger knyttet til reguleringen av når forskriften bør få anvendelse.

Forskriftens virkeområde kan ikke ses isolert fra dens øvrige bestemmelser. Spørsmålet om når forskriften bør få anvendelse må ses i sammenheng med hva forskriften faktisk regulerer. Ved vurderingen av hvilket virkeområde hjemmearbeidsreglene bør ha, er det etter departementets syn derfor sentralt å se hen til i hvilke tilfeller det er *behov* for de særregler forskriften gir.

4.2.2.2 "Kortvarig eller tilfeldig arbeid"

Forskriften gjelder i dag ikke "kortvarig eller tilfeldig" arbeid. Departementet har i sitt arbeid sett på om dette gir en hensiktsmessig avgrensning av forskriftens virkeområde.

For "ordinære" tilfeller av frivillig hjemmekontor har det tidligere, så vidt departementet er kjent med, ikke vært stilt mange spørsmål ved avgrensningen av forskriftens virkeområde. Etter at pandemien brøt ut har det imidlertid vært ulike oppfatninger og tolkninger av hvordan "kortvarig eller tilfeldig" skal forstås, og hvordan avgrensningen bør være i en fremtidig regulering, særlig hva gjelder pålagt hjemmekontor grunnet utenforliggende omstendigheter.

Departementets vurdering er at det fortsatt vil være hensiktsmessig at forskriften først og fremst gjelder hjemmearbeid som har en viss varighet og fasthet og er av et visst omfang. Departementet viser i denne sammenheng til at forskriften i dag hovedsakelig gir regler om arbeidstid og arbeidsmiljø, i tillegg til en bestemmelse om skriftlig avtale. Som det fremgår nedenfor stiller departementet spørsmål ved om arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid bør gjelde også for hjemmearbeid.

Departementet mener det er lite behov for særregler der hjemmearbeidet er kortvarig, sporadisk eller tilfeldig. Den teknologiske utviklingen, som blant annet innebærer at mange har tilgang til e-post på telefonen og saksbehandlingssystem hjemmefra, har bidratt til at flere arbeidstakere utfører noe arbeid hjemmefra. Dersom dette arbeidet er mer sporadisk eller tilfeldig, synes det ikke naturlig at det skal være omfattet av forskriftens bestemmelser. Slik departementet ser det, er det derfor ikke behov for større endringer knyttet til forskriftens virkeområde

For å få en tydeligere bestemmelse, foreslår imidlertid departementet at ordlyden i forskriften § 1 andre ledd endres noe. Departementet oppfatter at særlig begrepet "tilfeldig" har gitt rom for ulike tolkninger, og foreslår å erstatte begrepet med "sporadisk", slik at bestemmelsen lyder:

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller *sporadisk* arbeid,[...].

Denne ordlyden reflekterer etter departementets vurdering mer presist i hvilke tilfeller forskriften ikke skal gjelde.

Departementet vil knytte noen kommentarer til hvordan en slik justert bestemmelse etter departementets syn skal forstås fremover. Med "sporadisk" mener departementet hjemmearbeid som skjer av og til, men ikke i for stort omfang eller som en fast ordning. Et typisk eksempel er der arbeidstakere av og til tar med seg arbeid hjem og utfører noen timers arbeid hjemmefra. Dersom hjemmearbeidet har et visst omfang og utføres jevnlig, vil det etter departementets syn ikke kunne kalles for sporadisk, og forskriften vil i utgangspunktet komme til anvendelse. Et eksempel er dersom en arbeidstaker som en fast ordning jobber hjemme en dag hver uke.

Hjemmearbeid som skjer som en fast ordning kan etter departementets syn omfattes av forskriften selv om ordningen ikke fastsetter nøyaktig når og hvor mye det skal arbeides hjemme i perioden. Hvor stort omfanget av hjemmearbeidet er, vil være et moment i vurderingen av om arbeidet er "sporadisk". Dersom omfanget er lite, eksempelvis mindre enn en dag i uka i snitt, vil hjemmearbeidet etter departementets syn normalt måtte anses "sporadisk", selv om det skulle skje jevnlig.

Forskriften gjelder heller ikke kortvarig hjemmearbeid. Med "kortvarig" mener departementet korte perioder med hjemmearbeid. Noen få dagers hjemmearbeid vil typisk være "kortvarig" hjemmearbeid. Etter departementets syn vil også én til to uker med hjemmekontor, for eksempel på grunn av tilrettelegging i forbindelse med en brukket fot, være omfattet av unntaket "kortvarig". Fullt hjemmearbeid i en måned eller mer bør etter departementets syn normalt ikke være å anse "kortvarig" i forskriftens forstand.

Departementet finner i denne sammenheng for øvrig grunn til å peke på at forskjellen mellom å være omfattet eller ikke av forskriften, i praksis ofte ikke behøver å være så stor. Der hjemmearbeidet utføres som en del av et "ordinært" arbeidsforhold, vil arbeidsmiljøloven gjelde som for annet fjernarbeid, dersom hjemmearbeidet er "kortvarig eller sporadisk" og forskriften ikke får anvendelse. Arbeidsgiver vil også i disse tilfellene ha et ansvar for arbeidsmiljøet. Det vises også til punkt 4.5 nedenfor, hvor departementet har bedt om høringsinstansenes innspill vedrørende om de ordinære arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven også bør gjelde for hjemmearbeid.

I tilknytning til unntaket i § 1 andre ledd, kan et særlig spørsmål oppstå knyttet til arbeidstakere som *kun* utfører arbeid fra eget hjem, og hvor dette arbeidet samtidig er kortvarig eller tilfeldig. Etter forskriftens ordlyd vil slike arbeidsforhold falle utenfor forskriften. Det kan også fremstå noe uklart om disse er omfattet av arbeidsmiljøloven, jf. § 1-5 hvor det heter at "Departementet kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem". Departementet antar at det per i dag ikke er veldig utbredt at arbeidstakere har et arbeidsforhold som kun består av "kortvarig eller sporadisk" hjemmearbeid. For å sikre at slike arbeidstakere ikke står helt uten vern, vurderer departementet likevel å ta inn en presisering i ordlyden knyttet til dette. En mulighet er å presisere at unntaket ikke gjelder for denne gruppen arbeidstakere, det vil si at forskriften skal gjelde for slike arbeidsforhold:

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller *sporadisk* arbeid, *med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.*

Det bes om eventuelle synspunkter fra høringsinstansene på en slik presisering.

4.2.2.3 Bør forskriften gjelde ved pålagt hjemmekontor?

I forbindelse med koronapandemien har det vært reist spørsmål ved om forskriften får anvendelse der hjemmekontor er pålagt av arbeidsgiver og/eller myndighetene. Forarbeidene til forskriften har uttalelser som tyder på at reglene primært har vært laget med tanke på situasjoner hvor hjemmearbeidet avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Pålagt hjemmearbeid er ikke omtalt i forarbeidene.

Etter departementets vurdering gjelder forskriften uavhengig av det rettslige grunnlaget for hjemmearbeid. Departementet viser til vedlagte notat til partene fra november 2020 hvor dette er nærmere omtalt. Etter ordlyden gjelder forskriften generelt for "arbeid i arbeidstakers eget hjem". Dette omfatter både avtalt og pålagt hjemmearbeid. Som departementet har vist til i notatet, synes hovedhensikten med forskriften også å ha vært å skape en tilpasset regulering for tilfeller hvor det arbeides i eget hjem.

Hjemmekontor har gjerne vært frivillig og ansett som et gode for arbeidstaker. Hjemmekontor kan imidlertid også være pålagt i kraft av arbeidsgivers styringsrett eller være myndighetspålagt, som under pandemien. Det kan også være glidende overganger mellom ulike årsaker til og grunnlag for hjemmekontor, der det ene ytterpunktet er det "ordinære" frivillig avtalte hjemmekontoret, mens det andre ytterpunktet er påbud om hjemmekontor fra myndighetene, fastsatt i forskrift.

Det er departementets vurdering at det er behov for de særlige bestemmelser forskriften gir uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor.

Departementets vurdering er derfor at forskriften også fremover bør få anvendelse uavhengig av hvilket rettsgrunnlag hjemmekontorsituasjonen har sin bakgrunn i. En annen sak er om enkeltbestemmelser i forskriften bør tilpasses eller justeres ut fra om de gjelder pålagt eller avtalt hjemmekontor. Dette har blant annet vært et tema når det gjelder kravet til skriftlig avtale i § 2. Departementet viser til vurderinger og forslag i punkt 4.3 om dette.

Det bemerkes for ordens skyld i denne forbindelse at forskriften ikke regulerer selve adgangen til å pålegge hjemmekontor. Det foreslås ingen endringer i dette. Departementet finner også grunn til å bemerke at forskriften krever inngåelse av skriftlig avtale, men at dette ikke kan forstås slik at manglende skriftlig avtale i seg selv fører til at forskriften ikke gjelder.

4.2.2.4 Arbeidstilsynets samtykke

Forskriften § 1 fjerde ledd bestemmer at arbeidsmiljøloven § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv. ikke gjelder. Det følger av gjeldende forskrift § 7 at arbeidsmiljøloven kapittel 18 ikke gjelder, slik at bestemmelsen etter endringen i arbeidsmiljøloven i 2005 er overflødig.

Departementet foreslår i punkt 4.6 at Arbeidstilsynets kompetanse utvides, og derfor at kapittel 18 i loven skal få tilsvarende anvendelse. Forholdet til hele arbeidsmiljøloven

kapittel 18 vil da være regulert i forskriften § 7 tredje ledd. Arbeidstilsynet må vurdere hvilke bestemmelser som passer og kommer til anvendelse. Departementet foreslår på denne bakgrunn å stryke § 1 fjerde ledd.

4.3 Bestemmelse om skriftlig avtale

4.3.1 Gjeldende rett

Forskriften § 2 lyder:

§ 2. Skriftlig avtale

I tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6 skal det inngås skriftlig avtale om hjemmearbeidet som minst omfatter:

- 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 slik oppsigelse mv.
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr
- eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Endringer i hjemmearbeidsforholdet skal gjenspeiles i avtalen.

Bakgrunnen for bestemmelsen er kort omtalt i forarbeidene til forskriften. I kronprinsregentens resolusjon 24. juni 2002 heter det:

En av hovedbestemmelsene i forskriften stiller krav til at det skal inngås skriftlig avtale om det arbeidet som skal gjøres hjemme, og hvilke punkter denne avtalen skal inneholde. Avtalen kan være en del av den ordinære arbeidsavtalen eller det kan inngås en særskilt avtale for det arbeidet som skal utføres i arbeidstakers hjem. Partene i arbeidsforholdet står fritt til å bestemme innholdet i de enkelte punktene. Det innebærer blant annet at avtalen i forhold til omfanget av hjemmearbeidet kan innebære alt fra at det skal arbeides hjemme bestemte dager i uken, at en viss prosent av det totale arbeidsforholdet skal utføres hjemme eller for eksempel at det er opp til arbeidstaker å bestemme når og hvor mye det skal arbeides hjemme.

Den skriftlige avtalen skal også inneholde eventuelle bestemmelser om endring eller oppsigelse av avtalen om hjemmearbeid, frister for slik oppsigelse mv. Dersom partene ikke har inngått særskilte regler for opphør av hjemmearbeidsforholdet må det allikevel legges til grunn at arbeidsgiver i visse tilfeller må kunne bringe hjemmearbeidsforholdet til opphør ut fra arbeidsgivers styringsrett. Eventuelt opphør av hjemmearbeidsforholdet må imidlertid vurderes ut fra eventuelle forutsetninger for arbeidsforholdet og den konkrete arbeidsavtalen.

I høringsforslaget fra 2002 omtales bestemmelsen slik:

Departementet mener det er viktig at partene i arbeidsforholdet inngår avtale om det arbeidet som skal utføres i arbeidstakers hjem. En av hovedbestemmelsene i forskriftsutkastet stiller derfor krav til at det skal inngås skriftlig avtale om det arbeidet som skal gjøres hjemme.

[...] Denne arbeidsavtalen kan være en del av arbeidsavtalen etter aml. § 55 B eller utformes som en selvstendig tilleggsavtale. Kravet om at en rekke nærmere angitte opplysninger skal gis skriftlig til arbeidstaker følger av EUs regelverk, og skal gjelde også for hjemmearbeid.

4.3.2 Departementets vurderinger og forslag

Bestemmelsen om skriftlig avtale i § 2 har vært gjenstand for diskusjon og spørsmål under koronapandemien. Flere har gitt uttrykk for at bestemmelsen om skriftlig "avtale" ikke passer for en situasjon hvor hjemmearbeidet er begrunnet i utenforliggende omstendigheter som smittehensyn, som ingen av partene har rådighet over, og også at enkelte av de opplistede punktene er vanskelige å konkretisere i en slik situasjon. I tillegg har flere av partene pekt på administrative utfordringer knyttet til å skulle inngå mange individuelle avtaler i en slik spesiell situasjon.

Formålet med bestemmelsen i § 2 om skriftlig avtale er å klargjøre hva som gjelder når arbeidstaker skal jobbe hjemme. Som det fremgår av bestemmelsen, vil den ordinære arbeidsavtalen ligge i bunn, hvor det etter arbeidsmiljøloven § 14-6 blant annet skal være opplysninger om lønn, arbeidstid, oppsigelsesfrister osv. I tillegg er det i forskriften oppstilt ytterligere forhold som må klargjøres/avtales spesifikt knyttet til hjemmearbeid.

Etter departementets vurdering er det fortsatt behov for, og hensiktsmessig, at vesentlige forhold knyttet til hjemmearbeidet er særskilt avtalt og klargjort mellom partene. Å klargjøre slike forhold vil på samme måte som de påkrevde opplysningene etter § 14-6 skape forutsigbarhet for begge parter og kunne hindre tvister.

Etter departementets oppfatning synes det for ordinært avtalt hjemmearbeid ikke å ha vært problematisk at det gjelder et krav om skriftlig avtale, og at avtalen minst omfatter det som følger av bestemmelsen i dag. Det er departementets syn at det ikke er behov for endringer i § 2 for den normale situasjonen med avtalt hjemmearbeid.

Departementet ser imidlertid at kravet om skriftlig avtale kan oppfattes mest treffende der det er snakk om avtalt hjemmearbeid i en "ordinær" situasjon. Departementet ser at den særlige situasjonen under pandemien har reist noen spørsmål. Samtidig mener departementet at det også i en slik situasjon er behov for informasjon om flere av de forhold som den skriftlige avtalen i dag minst skal inneholde, som for eksempel omfang av hjemmearbeidet og tilgjengelighet.

Tilsvarende vil det etter departementets vurdering være naturlig også å ha bestemmelser om eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr. Det samme gjelder for eksempel oppbevaring av dokumenter, som også omtales i § 2. Dette kan være særlig aktuelt i situasjoner som under pandemien, hvor flere arbeidstakere kan behandle ulike former for sensitive opplysninger på hjemmekontor.

I møte med hovedorganisasjonene er det påpekt at det under pandemien er vanskelig å avtale forventet varighet av hjemmearbeidet, slik dagens forskrift krever, da ingen vet hvor lenge et påbud vil vare. Dette kravet kan imidlertid etter departementets vurdering ikke tolkes slik at det alltid vil kreve en eksakt angivelse av varighet. Dette vil måtte tilpasses situasjonen, slik at det eksempelvis må kunne hete at hjemmearbeidet varer frem til en ytre omstendighet opphører, eller lignende.

Departementet har imidlertid vurdert om det bør åpnes for et unntak fra kravet til skriftlig avtale for helt spesielle situasjoner, som den vi har sett under pandemien. Departementet oppfatter at en slik unntaksbestemmelse vil kunne virke klargjørende og bidra til noe forenkling i en ekstraordinær situasjon.

Departementet har vært noe i tvil om hvordan et slikt unntak i så fall bør utformes. Etter departementets syn taler flere hensyn for at en eventuell unntaksbestemmelse bør omfatte både tilfeller hvor hjemmekontor er påbudt ved lov eller forskrift, og tilfeller hvor det er anbefalt av myndighetene. I begge disse situasjonene taler viktige hensyn for at virksomhetene må eller bør legge til rette for dette, og virksomhetene opplever ikke at de har et reelt fritt valg om å avstå fra bruk av hjemmekontor.

Et spørsmål som har vært oppe, har vært om det i tilfeller som under pandemien bør inngås kollektive avtaler i stedet for individuelle avtaler. Etter departementets vurdering er det i en slik situasjon imidlertid ikke hensiktsmessig at det skal være et krav til kollektive avtaler, da partene jo ikke har rådighet over selve situasjonen der det er gitt påbud om hjemmekontor, eventuelt har begrenset rådighet når hjemmekontor er anbefalt av smittehensyn.

Det er departementets vurdering at en eventuell unntaksbestemmelse bør gå ut på at det istedenfor avtale kan gis informasjon fra arbeidsgiver, etter drøftinger med tillitsvalgte, om de punkter som er opplistet i § 2. Denne løsningen ivaretar behovet for skriftlighet og informasjon også i slike situasjoner. Det understrekes for øvrig at en slik unntaksbestemmelse ikke er ment å gripe inn i selve grunnlaget for om arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker hjemmekontor.

Et krav om drøfting i forkant av at informasjonen gis, vil etter departementets syn sikre dialog mellom partene på arbeidsplassen om de ulike forholdene ved hjemmekontorsituasjonen, også der det ikke skal foreligge avtale med den enkelte om hjemmearbeidet. Forslaget innebærer ikke noe krav om at arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal være enige om innholdet i informasjonen.

Det er departementets syn at en eventuell unntaksregel bør være forbeholdt særskilte unntakssituasjoner hvor det er myndighetene som har gitt påbud om eller anbefalt hjemmekontor. Departementet vurderer at unntaket fra kravet om skriftlig avtale ikke bør gjelde for pålagt hjemmekontor som skyldes mer ordinære "force majeure"-omstendigheter, som for eksempel ras eller brann. Normalt vil slike omstendigheter ikke være av den varighet som vi har sett under pandemien, og arbeidsgiver vil også på en annen måte ha rådighet over situasjonen.

Departementet ber om høringsinstansenes innspill til en slik unntaksregel.

Med bakgrunn i ovennevnte foreslår departementet at det i § 2 tilføyes et nytt tredje ledd:

Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.

4.4 Arbeidsmiljø

4.4.1 Gjeldende rett

Krav til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er regulert i forskriften §§ 3, 4 og 5.

Den generelle regelen om arbeidsgivers ansvar og arbeidstakers medvirkningsplikt, fremgår av § 3 første og andre ledd:

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas, skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig, forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke fører til uheldige fysiske belastninger.

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføring av de tiltak som arbeidsgiver iverksetter for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Arbeidsgiver har ikke tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale, jf. § 3 fjerde ledd.

Arbeidsmiljøloven kapittel 2 om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet og kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet gjelder ikke for hjemmearbeid, jf. forskriften § 3 tredje ledd. Et unntak er arbeidsmiljøloven § 3-1 som fastslår kravet til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Forskriften har også en egen bestemmelse i § 4 om internkontroll, hvor det presiseres at arbeidsgivers internkontrollsystem skal omfatte arbeid som utføres i arbeidstakers private hjem. Unntaket fra kapittel 2, 3 og 4 i loven innebærer at detaljerte krav til arbeidsmiljøet med hjemmel i disse kapitlene heller ikke gjelder.

I § 3 femte ledd er det inntatt en særlig bestemmelse om helsekontroll ved nattarbeid, mens forskriften § 5 gir en egen bestemmelse om verneombud og arbeidsmiljøutvalg:

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal så langt det er praktisk mulig ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål som knytter seg til den enkeltes arbeidsmiljø, samt påse at arbeidsmiljøforhold for arbeidstakere i eget hjem er en del av virksomhetens internkontrollsystem.

Verneombud har ikke tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale, jf. § 5 andre ledd.

4.4.2 Bakgrunn for dagens regler

Reglene om arbeidsmiljø i forskriften er nærmere omtalt i forarbeidene, nærmere bestemt høringen i forkant av fastsettelsen samt i foredraget til kronprinsregentens resolusjon. Av sistnevnte fremgår det blant annet at:

Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet vil arbeidstaker selv være den som har størst innflytelse. Hensynet til privatlivets fred tilsier at arbeidsgiver ikke gis tilgang til arbeidstakers private hjem uten at denne samtykker. Det innebærer at arbeidsgiver heller ikke pålegges større plikter enn at han eller hun så langt praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidstaker har et forsvarlig arbeidsmiljø. Dette skal fremgå av virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Om kravene til verneombud og arbeidsmiljøutvalg heter det:

Også pliktene til arbeidsmiljøutvalg (AMU) og verneombud er begrenset ut fra hensynet til privatlivets fred. Verneombud gis ikke tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale med arbeidstaker. Det er ingenting i veien for at verneombudene kan representere og ivareta arbeidstakernes interesser så langt det er praktisk mulig. I praksis vil det innebære at arbeidstaker kan spørre verneombud og arbeidsmiljøutvalg om råd og veiledning. Noen av høringsinstansene har påpekt at arbeidstaker bør kunne kreve at arbeidsgiver, AMU eller verneombud skal inspisere hjemmearbeidsplassen. Departementet har ikke funnet det naturlig å regulere en slik rett.

Tilsvarende fremgår av høringsbrevet fra mars 2002.

Som omtalt i punkt 2 ovenfor, sendte departementet i forkant av høringen i 2002 ut et notat hvor en rekke problemstillinger knyttet til arbeidsrettslig regulering av hjemmearbeid ble belyst. Om fullt forsvarlig arbeidsmiljø heter det der:

[I] utgangspunktet bør lovens sentrale bestemmelser om krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også få anvendelse hvor arbeidet utføres i arbeidstakers hjem. Dersom det ikke skulle gjelde krav til arbeidsmiljøet ved hjemmearbeid, ville det åpne for at arbeidet ble organisert på en slik måte at arbeidsgiver kunne unngå omkostninger forbundet ved å tilfredsstille lovens krav. I hvilken utstrekning lovens bestemmelser om krav til fysisk og organisatorisk tilrettelegging av arbeidet, og de mange forskrifter gitt med hjemmel i lovens kapittel II [i arbeidsmiljøloven av 1977], bør komme til anvendelse på hjemmearbeid må bero på en konkret helhetsvurdering. For det første må det tas hensyn til at alle arbeidstakere har krav på beskyttelse av privatliv og personlig integritet. Dette hensynet står sentralt ved etablering av hjemmekontor i arbeidstakers egen bolig. For det andre tilsier hensynet til de samfunnsøkonomiske konsekvenser at alle typer arbeid skal utføres under betryggende forhold.

Om verneombud, arbeidsmiljøutvalg, medbestemmelse mv. skrev departementet:

Verneombudet og arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal behandle arbeidsmiljøspørsmål som knytter seg til virksomhetens arbeidstakere. Formålet med ordningen med verneombud og [arbeidsmiljøutvalg] er å effektivisere arbeidsmiljølovens bestemmelser, og dette formål gjør seg også gjeldende hvor arbeidet utføres i arbeidstakers eget hjem. Etter departementets mening er det viktig at spesielle spørsmål eller problemer som knytter seg til arbeidsforholdene for de som utfører hjemmearbeid blir behandlet og synliggjort i de organer som står for det organiserte vernearbeidet i virksomheten.

På denne bakgrunn er det etter departementets vurdering ingen grunn til at lovens bestemmelser om verneombud og arbeidsmiljøutvalg ikke skal gjelde for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

Notatet fra 1998 kan ikke leses som en beskrivelse av hvordan dagens regler er å forstå, men teksten belyser noen hensyn som ble avvendt i forkant av arbeidet med å foreslå nærmere regler på området.

4.4.3 Departementets vurderinger og forslag

4.4.3.1 Overordnet om regulering av arbeidsmiljøet ved hjemmearbeid

Dagens regler stiller krav om at arbeidsgivere – så langt det er praktisk mulig – skal forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlige. Arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd skal på den måten bli ivaretatt.

Departementets vurdering er at dette fortsatt bør være det overordnede prinsippet for arbeidstakere som arbeider hjemme. Arbeidstakere som jobber hjemme bør ha krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Samtidig må arbeidsgivers ansvar tilpasses til den konkrete situasjonen. Departementet viser i denne forbindelse til de vurderingene om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid som ble gjort i forbindelse med arbeidet med å fastsette forskriften, jf. punkt 4.4.2. Etter departementets vurdering vil hensynene og avveiningene på dette området i stor grad være de samme også i dag.

At arbeidstaker selv har størst innflytelse på det fysiske arbeidsmiljøet, gjelder ved hjemmearbeid i dag på samme måte som da forskriften ble fastsatt. Hensynet til privatlivets fred tilsier også, nå som tidligere, at arbeidsgiver ikke gis tilgang til arbeidstakers private hjem uten etter særskilt avtale. Dette krever etter departementets syn en viss begrensning i arbeidsgivers ansvar – til å forsikre seg *så langt det er praktisk mulig*.

Når det videre gjelder verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets arbeid, er det etter departementets vurdering videre ingen grunn til at arbeid i arbeidstakers hjem ikke skal være omfattet. Det må likevel også her tas det forbehold om at dette gjelder så langt det er praktisk mulig, og at verneombudet ikke har tilgang til arbeidstakerens hjem. Departementet mener derfor at dagens bestemmelser om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i forskriften i hovedsak bør videreføres.

Som et ledd i gjennomgangen av reglene, har departementet samtidig funnet det naturlig å vurdere om det er behov for enkelte endringer. I denne forbindelse har det blant annet vært naturlig å se på relevante utviklingstrekk siden forskriften ble fastsatt. Dette, og enkelte konkrete forslag til justeringer, omtales nærmere nedenfor.

4.4.3.2 Utvikling og ny kunnskap

Arbeidsmiljøloven har blitt endret flere ganger siden forskriften ble fastsatt. Arbeidsmiljøloven av 1977, som gjaldt da forskriften om hjemmearbeid ble fastsatt, inneholdt blant annet enkelte detaljerte krav til arbeidsmiljøet som i dag til en viss grad er erstattet av mer funksjonelt utformede regler.

Når det gjelder de faktiske forhold, har det vært en utvikling hvor flere benytter seg av hjemmearbeid, og den teknologiske utviklingen har bidratt til at flere oppgaver kan utføres fra arbeidstakerens hjem, jf. omtale i kapittel 3. Særlig har det i forbindelse med koronapandemien vært en stor økning i bruk av hjemmekontor, noe som har aktualisert forskriften og spørsmål knyttet til denne. Den nåværende situasjonen har også skapt nye erfaringer knyttet til *pålagt* hjemmekontor.

I utgangspunktet er departementet av det syn at det ikke er et behov for store endringer i regelverket, slik situasjonen er i dag. Departementet har samtidig satt i gang et

forskningsarbeid for å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid for arbeidstakere og virksomheter i norsk arbeidsliv. Dette er omtalt i kapittel 2.

Departementet viser til at det for eksempel vil være viktig å få mer kunnskap om hvilke arbeidsmiljøforhold og risikofaktorer som er særlige for fjernarbeid og som skiller seg fra det som gjelder ved arbeid på arbeidstedet. Forskningsarbeidet vil kunne synliggjøre forhold som kan tilsa at det i fremtiden kan være behov for endringer eller presiseringer knyttet til hjemmearbeid som ikke er tydelige i dag.

4.4.3.3 Krav til arbeidsmiljøet

Forskriften stiller krav om at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, skal forsikre seg om at "arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlige". I tillegg utdypes det i forskriften § 3 noe om hva som ligger i at arbeidsforholdene skal være fullt forsvarlige: "Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke fører til uheldige fysiske belastninger."

Som vurderingene ovenfor viser til, vil det være stor variasjon både når det gjelder innholdet i hjemmearbeidet og den enkelte arbeidstakers situasjon. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet vil etter departementets mening være for detaljerte og lite anvendelige for hjemmearbeid. Hvilke krav som skal stilles til arbeidsmiljøet vil være en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Departementet vil peke på at det likevel vil være naturlig at arbeidsmiljøfaktorene som er omtalt i arbeidsmiljøloven inngår i arbeidsgivers vurdering av om hjemmearbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Kravene som følger av arbeidsmiljøloven vil derfor uansett ha en relevans, innenfor de begrensninger og spesielle forhold som følger av at arbeidsgiver ikke har kontroll over arbeidsplassen på samme måte som ellers.

I forbindelse med departementets gjennomgang av reglene, har det også vært tatt opp om forskriften bør regulere nærmere hvilket utstyr arbeidsgiver skal stille til arbeidstakers disposisjon ved hjemmearbeid. Herunder har spørsmålet om arbeidsgivers dekning av ulike kostnader vært tatt opp.

Departementet vil vise til at det i et arbeidsforhold i utgangspunktet vil være opp til arbeidsgiver, ofte i dialog med arbeidstakerne, å avgjøre hvilket utstyr som hører til arbeidsplassen og som er nødvendig for at arbeidstakerne kan utføre sitt arbeid. I tillegg kan det være krav som følger av regelverket, for eksempel om bruk av verneutstyr.

Hvilket utstyr som er nødvendig for at arbeidstakeren skal kunne utføre arbeid hjemmefra, vil variere avhengig av arbeidsoppgavene, og hvilket utstyr arbeidstakere har tilgang på i sitt hjem. Det vil også kunne variere ut fra omstendighetene rundt hjemmearbeidet, for eksempel varighet. Noe utstyr vil arbeidstakeren kunne ta med seg til og fra arbeidsplassen, eller låne hos arbeidsgiver. Noen arbeidsgivere vil dekke utgifter til for eksempel bredbånd direkte, mens andre har andre ordninger for refusjon av utlegg eller kostnader etter en nærmere vurdering av situasjonen. Eiendomsrett mv. til utstyr er blant forhold som skal omtales i avtalen om hjemmearbeidet etter § 2.

En regulering av dette i forskrift vil etter departements vurdering være inngripende i arbeidsgivernes vurderinger og organisering av virksomheten. Det vil kunne være lite fleksibelt, og være vanskelig å tilpasse til ulike situasjoner. Departementet mener derfor at krav til utstyr til hjemmearbeidet og dekning av ulike kostander fortsatt ikke bør reguleres i forskriften.

4.4.3.4 Arbeidsgivers oppfølging av arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljølovens kapittel 2 om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter gjelder ikke ved hjemmearbeid. Forskriften § 3 stiller derimot et krav om at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, skal forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlige. Departementet vil peke på at dette innebærer en klar aktivitetsplikt for arbeidsgiver. Selv om forskriften ikke inneholder detaljerte bestemmelser om hva denne plikten består i, må arbeidsgiver vurdere hva som skal til for å oppfylle denne plikten. Departementet vil også peke på at arbeidsmiljøloven § 3-1 som fastslår kravet til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, også gjelder, slik at hjemmearbeid skal omfattes av dette. Det samme gjelder verneombudet og arbeidsmiljøutvalgets arbeid.

Departementet har i forbindelse med gjennomgangen av forskriften vurdert å klargjøre nærmere hvilke forpliktelser som følger av bestemmelsene om arbeidsmiljø.

Departementet ser at dette ville kunne være fordelaktig for begge parter i noen situasjoner. En mulighet kunne vært å ta inn en bestemmelse i forskriften som pålegger arbeidsgiver å gjennomføre en kartlegging og vurdering av arbeidsforholdene for arbeidstakere som arbeider hjemme. Som omtalt ovenfor innebærer § 3 i forskriften at arbeidsgiver aktivt skal forsikre seg om at arbeidsforholdene er forsvarlige, slik at dette etter dagens regler innebærer en forpliktelse for arbeidsgiver.

Etter departementets syn er det samtidig gode grunner til ikke å fastsette mer detaljerte regler eller konkrete krav til hvordan arbeidsgivers oppfølging av arbeidsmiljøet etter forskriften skal gjennomføres. Departementet viser til at det blant annet vil være store variasjoner i forholdene for den enkelte arbeidstaker som kan få betydning for den konkrete vurderingen og behovet for oppfølging. Andre omstendigheter rundt hjemmearbeidet, eksempelvis om hjemmearbeidet følger av ordinær enighet eller om det er pålagt, vil også kunne ha betydning.

Departementet viser også til at forskriften § 4 allerede medfører forpliktelser for arbeidsgiver. Det følger av bestemmelsen at internkontrollsystemet etter arbeidsmiljøloven § 3-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) skal omfatte arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Arbeidstilsynet vil også gjennom tilsyn med forskriftens bestemmelser og det systematiske HMS-arbeidet kunne bidra til å klargjøre hvilke plikter som påligger arbeidsgiver, jf. punkt 4.6 nedenfor. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg vil også behandle saker som angår arbeidsmiljøet for arbeidstakere som utfører hjemmearbeid på lik linje med arbeid som utføres på arbeidsstedet.

Departementet mener det i lys av dette ikke bør gjøres endringer i reglene om arbeidsgivers plikter når det gjelder oppfølging av arbeidsmiljøet.

4.4.3.5 Psykososiale forhold

Et særlig tema som har vært oppe i tilknytning til den økte bruken av hjemmearbeid det siste året, har vært arbeidstakernes psykososiale forhold. Som gjort rede for i kapittel 3 har studier pekt på enkelte negative effekter av hjemmekontor. For noen er arbeidsplassen en primær sosial arena, og ensomhet og sosial isolasjon har blitt trukket fram som den aller største risikoen ved utstrakt bruk av hjemmearbeid. Det er også blant annet pekt på at hjemmearbeid kan være utfordrende for ledere.

Forskriften § 3 fastslår at arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Det innebærer at også arbeidstakere som arbeider hjemme omfattes av arbeidsmiljøarbeid som angår psykososiale forhold. Dette er en viktig del av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, uavhengig av om presiseringen i § 4-3 i loven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet) er unntatt i forskriften. Departementet viser også til at arbeidstakere som delvis arbeider hjemmefra og delvis på arbeidsplassen allerede i stor grad vil være omfattet av lovens bestemmelser.

Departementet mener likevel at det kan være hensiktsmessig at krav til det psykososiale arbeidsmiljøet løftes frem og fremgår direkte av forskriften. Psykososiale forhold er ikke mindre viktige når arbeidstakeren arbeider hjemme. Dette kan også være forhold som er særlig viktige hvis hjemmearbeidet går over tid og arbeidstakeren ikke har samme kontakt med arbeidsplassen og kolleger. Koronapandemien og situasjonen hvor mange har blitt pålagt å arbeide hjemmefra over tid er et eksempel som har aktualisert dette. En presisering av dette i forskriften vil etter departementets syn ikke medføre noen realitetsendring, men kunne bidra til økt oppmerksomhet rundt psykososiale forhold ved hjemmearbeid.

Departementet viser til at det i tilknytning til kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i forskriften § 3 i dag er listet opp enkelte forhold arbeidsgiver skal forsikre seg om. Listen er ikke uttømmende, men omtaler i dag bare fysiske arbeidsmiljøforhold ("at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger"). Departementet foreslår at psykososiale forhold tas inn i bestemmelsen på linje med de øvrige forholdene som nevnes.

I vurderingen av om kravet til det psykososiale arbeidsmiljøet er oppfylt, vil det etter departementets vurdering være naturlig å blant annet se hen til kravene som følger av arbeidsmiljøloven § 4-3, herunder kravet om at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Departementet viser til at bestemmelsen i § 4-3 er ment å løfte frem og tydeliggjøre sentrale krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

Forslag til endring i bestemmelsen i forskriften:

§ 3. Arbeidsmiljøet

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder

blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

4.5 Arbeidstid

4.5.1 Gjeldende rett

Arbeidstid for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er i dag regulert i forskriften § 6.

Utgangspunktet etter forskriften § 1 er at arbeidsmiljøloven gjelder med de presiseringer og unntak som følger av forskriften. Det er i forskriften gjort unntak fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-4 om alminnelig arbeidstid, § 10-5 om gjennomsnittsberegning, § 10-6 om vilkår for overtid og lengden av overtid, § 10-10 om søndagsarbeid og § 10-11 om nattarbeid. Det følger av forskriften at disse bestemmelsene ikke gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Forskriften fastsetter at den alminnelige arbeidstiden er 40 timer i uken og at pålagt arbeidstid utover alminnelig arbeidstid er overtid. Arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en 4-månedersperiode ikke overstiger gjennomsnittlig 48 timer i uken, inklusiv overtid. Også for arbeidstaker som bare delvis arbeider hjemme, må den sammenlagte arbeidstid hjemme og utenfor hjemmet ikke overstige grensene som er beskrevet i forskriften § 6 andre ledd.

Videre er det regulert et annet tidspunkt for hva som regnes som nattarbeid enn det som er fastsatt i arbeidsmiljøloven, slik at arbeid mellom kl. 23.00 og 06.00 eller 24.00 og 07.00 er å anse som nattarbeid. Arbeidstaker som hovedsakelig utfører nattarbeid etter forskriften skal ikke arbeide mer enn åtte timer i døgnet.

Forskriftens § 6 gjelder ikke for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger.

4.5.2 Departementets vurderinger

Reglene om arbeidstid skal balansere flere ulike hensyn. Et hovedformål er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og den nærmeste familien deres unødige helsemessige eller sosiale belastninger. Arbeidstidsbestemmelsene skal også ivareta sikkerhetshensyn for å redusere risikoen for feil og ulykker, slik at arbeidstaker ikke utsetter seg selv eller andre for fare. Disse hensyn må balanseres og avveies mot behovet for at virksomheter skal kunne organisere driften effektivt og lønnsomt, og at offentlige virksomheter skal kunne fylle sine funksjoner. Disse hensynene gjør seg også gjeldende når det skal fastsettes regler for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

I vurderingen av hvilke regler som bør gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, er det naturlige utgangspunktet å se på hva som eventuelt i dag skiller hjemmearbeid fra andre typer arbeid, og hvilke behov og hensyn som kan gi grunnlag for avvikende bestemmelser fra arbeidsmiljølovens hovedregler.

Tilgang til saksbehandlingssystem hjemmefra, digitale møter, kommunikasjon på chat og e-post osv. gjør at tilgjengeligheten ved hjemmearbeid i dag for mange i liten grad skiller seg fra når det utføres arbeid på kontoret. Både kunder, klienter, overordnede og kollegaer

kommuniserer med ansatte når de arbeider hjemmefra stort sett på lik linje med om arbeidstaker hadde vært på kontoret. Arbeidsoppgaver kan langt på vei også tildeles og følges opp på samme måte som når leder og medarbeider utfører arbeid fra arbeidsgivers lokaler. Ny teknologi gjør det også, i større grad enn da forskriften ble fastsatt i 2002, mulig for arbeidsgiver å føre kontroll med arbeidstiden, også når det arbeides hjemme.

Hjemmearbeid er for mange både enklere og vanligere enn før. Omfanget av hjemmearbeid har økt over flere år. Det har vært et stort omfang av hjemmekontor under pandemien, og både internasjonale og norske undersøkelser viser at mange arbeidstakere også ønsker å fortsette med å jobbe hjemmefra når de selv ønsker det etter pandemien. Enkelte undersøkelser blant arbeidsgivere viser også at flere virksomheter ønsker å legge til rette for hjemmekontor etter pandemien, og at økt bruk av hjemmekontor er en av endringene flest ledere tror vil fortsette etter pandemien er over.

Utviklingen er selvsagt forskjellig for ulike yrker, bransjer og oppgaver. Hvor forskjellig arbeid i eget hjem og i arbeidsgivers lokaler er, avhenger av hvilke oppgaver som utføres. Det er likevel rimelig å si at ny teknologi har gjort det klart enklere å utføre en rekke oppgaver i eget hjem som tidligere krevde tilstedeværelse i arbeidsgivers lokaler. For mange vil arbeid som tidligere ble utført, og i mange tilfeller måtte utføres, i arbeidsgivers lokaler, nå kunne utføres i arbeidstakers hjem.

Forskjellen mellom å arbeide hjemmefra og i arbeidsgivers lokaler er med andre ord mindre enn da forskriften ble fastsatt i 2002. Det innebærer at mange av argumentene for at det skal være en egen regulering av arbeidstid for hjemmearbeid, ikke gjør seg gjeldende på samme måte i dag.

Departementet vil videre peke på at det siden 2013 etter forslag fra Regjeringen er gjennomført flere tiltak for å tilpasse regelverket til nye behov i arbeidslivet. Reglene om arbeidstid er endret slik at det er enklere å få på plass lokale løsninger gjennom individuelle avtaler, og for større unntak gjennom avtaler med tillitsvalgte. Mulighetene for mer fleksible arbeidsdager er også forbedret ved at arbeidstaker kan ta initiativ til å inngå skriftlig avtale om å utføre arbeid mellom kl. 21.00 og 23.00. Dessuten er tilsynsmyndighetenes adgang til å gi dispensasjon til langturnuser og andre alternative arbeidstidsordninger blitt utvidet. Det innebærer for eksempel at det med individuell avtale er anledning til å jobbe mellom kl. 06.00 og 23.00, så lenge kravet om 11 timer daglig hvile overholdes. Det kan avtales kortere daglig hvile etter avtale med tillitsvalgte.

I forbindelse med dette vil departementet minne om at arbeidstidsreguleringen må ligge innenfor rammene i arbeidstidsdirektivet (Direktiv 2003/88/EF). Dette gjelder også en eventuell særskilt regulering av arbeidstid for hjemmearbeid. Dette er særlig relevant hva gjelder minstekrav til daglig og ukentlig hviletid. Direktivet åpner i artikkel 17 for enkelte unntak, men det er bare begrenset adgang til å åpne for kortere hvile enn 11 timer.

Departementet har videre mottatt innspill om at det kan være utfordrende at både arbeidsmiljølovens og forskriftens bestemmelser regulerer hjemmearbeidet. Hensynet til enhetlige regler taler for at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid bør få anvendelse for hjemmearbeid.

Det er imidlertid også forhold ved hjemmearbeid som skiller det fra arbeid i arbeidsgivers lokaler, og som kan tale for at det gis enkelte særegne regler for hjemmearbeid.

Et forhold er at arbeidstakerne ikke har reisevei til og fra arbeid. Det er også enklere å "veksle" mellom arbeid og fritid når arbeidet foregår i hjemmet. For eksempel kan det være enklere å ta en pause for å utføre private gjøremål og så gå tilbake til jobb. Dette kan bidra til at arbeidstaker i større grad selv har påvirkning på når arbeidet utføres, og det kan være enklere å kombinere travle arbeidsdager med omsorgsoppgaver.

Når det gjelder arbeid på søndager, er reglene i arbeidsmiljøloven ikke først og fremst motivert ut fra vern av arbeidstakernes helse, men hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov, og betydningen av en felles fridag som gir mulighet til samvær og sosial kontakt med venner og familie. Arbeid på en søndag, når det utføres fra hjemmet, kan være enklere å få til uten at det påvirker hele fridagen. Selv om departementet i utgangspunktet vurderer at hensyn til velferd og felles fridag også gjør seg gjeldende i forbindelse med arbeid på hjemmekontor, kan det å arbeide noen timer hjemmefra når det passer en søndag og skjer etter eget initiativ, være mindre inngripende enn å reise til kontoret og arbeide derfra.

Ovennevnte forhold kan tale for at det kan åpnes for enkelte særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for hjemmearbeid.

På den annen side kan det å arbeide samme sted som arbeidstaker har sitt privatliv, gjøre det vanskeligere å skille mellom jobb og fritid, og bidra til at dette skillet blir visket ut. Det kan også redusere kvaliteten på arbeidstakers fritid, ved å redusere muligheten for arbeidstaker til å kunne "koble fra" i sin fritid. Videre kan det bidra til lengre arbeidsperioder og kortere daglig hvile. Dette er et tema det internasjonalt har vært oppmerksomhet rundt, særlig under pandemien. For eksempel har Europaparlamentet besluttet å be Europakommisjonen om å fremme forslag til et direktiv om "the right to disconnect".

Departementet viser til at arbeidsmiljølovens hovedregler åpner for en viss fleksibilitet, og at det i tillegg kan inngås individuelle og kollektive avtaler som utvider denne fleksibiliteten. Med bakgrunn i drøftingene ovenfor, ber departementet om høringsinstansenes innspill om hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser. I så tilfelle ber departementet høringsinstansene presisere hvilke og med hvilken begrunnelse.

4.6 Arbeidstilsynets kompetanse

4.6.1 Gjeldende rett

Arbeidstilsynets kompetanse er regulert i forskriftens § 7 som fastslår at Arbeidstilsynet skal gi veiledning om bestemmelsene i forskriften. Kapittel 18 i arbeidsmiljøloven om tilsynet med loven gjelder ikke. Arbeidstilsynet har derfor i dag ikke myndighet til å føre tilsyn med forskriftens bestemmelser.

I kronprinsregentens resolusjon fra 2002 om fastsettingen av forskriften heter det:

Av hensyn til privatlivets fred og at hjemmearbeid etter forskriften neppe vil være særlig risikofyllt, er det ikke lagt opp til tilsyn fra det offentlige. Arbeidstilsynet har imidlertid veiledningsplikt, og overtredelse av reglene er straffebelagt etter reglene i arbeidsmiljøloven.

I høringsbrevet fra 2002 heter det i kommentarene til bestemmelsen:

Bestemmelsen innebærer at Arbeidstilsynet verken kan føre tilsyn eller gi pålegg ved manglende etterlevelse av forskriften.

Av hensyn til privatlivets fred er det lagt opp til at Arbeidstilsynet verken har rett eller plikt til å oppsøke arbeidsplasser i eget hjem.

4.6.2 Departementets vurderinger og forslag

Arbeid i private hjem skiller seg på flere måter fra annet arbeid. Som forarbeidene omtaler, vil tilsyn rettet mot slike arbeidsforhold kunne ha noen grenseflater mot arbeidstakers rett til privatliv. Dette er forhold det må tas hensyn til ved vurderingen av tilsyns- og håndhevingsbestemmelser på området. Etter arbeidsmiljøloven er Arbeidstilsynet ikke avskåret fra å føre tilsyn i private hjem, men hensynet til personvern og privatlivets fred er vurdert så tungtveiende at Arbeidstilsynet ikke fører tilsyn i private hjem.

Formålsbetraktninger og det offentligrettslige preg flere av hjemmearbeidsreglene kan sies å ha, kan samtidig tale for at det bør være en viss kontrollmulighet også for reglene om hjemmearbeid. Dersom det i fremtiden blir en mer omfattende bruk av hjemmearbeid i deler av arbeidslivet, kan dette ytterligere tale for at Arbeidstilsynet bør kunne ha en rolle i å sikre at reglene overholdes. Departementet viser til at flere arbeidstakere i prinsippet ellers vil kunne falle utenfor Arbeidstilsynets mulighet for kontroll, og i mindre grad sikres det vern som vernebestemmelsene er ment å gi.

Et viktig poeng er også at det i dag ikke er slik at tilsyn nødvendigvis krever at Arbeidstilsynet er fysisk tilstede der arbeidet utføres. Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk er utviklet over flere år til å omfatte et sett av metoder, fra informasjon og veiledning til postale tilsyn, tilsyn ved arbeidsgivers hovedkontor og mer fysiske inspeksjoner på lokasjon. Etter departementets syn vil tilsyn med forskriftens bestemmelser kunne gjennomføres på en tilfredsstillende måte uten fysisk å måtte inspisere arbeidstakers hjem. Dette kan eksempelvis gjelde tilsyn med reglene om skriftlig avtale. Når det gjelder krav til arbeidsmiljøet, vil tilsyn blant annet kunne omfatte arbeidsgivers plikt til å forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige og at hjemmearbeidet er omfattet av det systematiske HMS-arbeidet.

Departementet foreslår derfor at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften. Departementet viser til at det også i forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i arbeidsgivers hjem er foreslått en lignende endring.

Det foreslås videre at Arbeidstilsynet skal kunne gi pålegg som er nødvendige for gjennomføring av bestemmelsene.

På bakgrunn av dette foreslår departementet at bestemmelsen om tilsyn skal lyde:

§ 7. Tilsynet med forskriften

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskrift blir overholdt.

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene.

Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet foreslår i dette notatet enkelte endringer og presiseringer i forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem. Forslagene innebærer blant annet en klargjøring av virkeområdet for forskriften, og en tilpasning til særtilfeller som for eksempel en pandemi.

Unntaksbestemmelsen om skriftlig avtale i § 2 vil kunne medføre en forenkling for arbeidsgivere når det gjelder håndtering av hjemmearbeid i helt spesielle situasjoner.

Kravene til arbeidsmiljøet er ikke vesentlig endret. Krav til psykososialt arbeidsmiljø og deler av oppfølgingen av hjemmearbeid er allerede i dag i stor grad omfattet av kravene til arbeidsmiljøarbeidet, og vil ikke medføre økte forpliktelser for arbeidsgiverne.

Endringer i arbeidstidsbestemmelsene vil kunne innebære en forenkling i regelverket ved at de samme regler gjelder uavhengig av arbeidssted. Departementet legger til grunn at en eventuell tilnærming til reglene i arbeidsmiljøloven heller ikke vil medføre vesentlige økonomiske konsekvenser, da de aller fleste arbeidstakere som arbeider (delvis) fra hjemmekontor har en "ordinær" arbeidstid i "bunn" som vil gjelde.

Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med forskriften. Dette vil ikke medføre vesentlige endringer i arbeidsgivers forpliktelser annet enn at et eventuelt tilsyn med virksomheten også vil kunne omfatte hjemmearbeid. Arbeidstilsynet vil få økt tilsynsansvar, men det legges til grunn at dette vil inngå som ledd i Arbeidstilsynets øvrige tilsynsvirksomhet med de aktuelle virksomheter, og således ikke medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser.

6 Forslag til forskriftsendringer

I forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem foreslås følgende endringer:

§ 1 andre ledd skal lyde:

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller sporadisk arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.

§ 1 fjerde ledd strykes.

§ 2 nytt tredje ledd skal lyde:

Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.

§ 3 første ledd skal lyde:

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivarettatt.

§ 6 [Se omtale i høringsnotatet punkt 4.5.2.]

§ [7] skal lyde:

§ [7] *Tilsynet med forskriften*

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskrift blir overholdt.

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene.

Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

Nedenfor følger forskriftens ordlyd i sin helhet. De foreslåtte endringer er markert med kursiv og gjennomstreking.

§ 1. Virkeområde

Denne forskriften gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem.

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller ~~tilfeldig~~ *sporadisk* arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.

Arbeidsmiljøloven gjelder med de presiseringer og unntak som følger av denne forskriften.

~~Arbeidsmiljøloven § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv., gjelder ikke.~~

§ 2. Skriftlig avtale

I tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6 skal det inngås skriftlig avtale om hjemmearbeidet som minst omfatter:

- 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 slik oppsigelse mv.
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr
- eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Endringer i hjemmearbeidsforholdet skal gjenspeiles i avtalen.

Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.

§ 3. Arbeidsmiljøet

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger *og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.*

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven kapittel 2, kapittel 3 med unntak av § 3-1 og kapittel 4 gjelder ikke for arbeid i arbeidstakers private hjem.

Arbeidsgiver har ikke tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale.

Arbeidstakere som hovedsakelig utfører arbeid om natten, jf. § 6, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.

§ 4. Internkontroll

Arbeidsgivers internkontrollsystem etter arbeidsmiljøloven § 3-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) skal i tillegg omfatte arbeid som utføres i arbeidstakers private hjem.

§ 5. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal så langt det er praktisk mulig ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål som knytter seg til den enkeltes arbeidsmiljø, samt påse at arbeidsmiljøforhold for arbeidstakere i eget hjem er en del av virksomhetens internkontrollsystem.

Verneombud har ikke tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale.

[§ 6. Arbeidstid]

(Se omtale i høringsnotatet punkt 4.5.2.)

§ 7. ~~Veiledning~~ Tilsynet med forskriften

~~Arbeidstilsynet gir veiledning om bestemmelser i forskriften.~~

~~Arbeidsmiljøloven kapittel 18 gjelder ikke.~~

~~Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskrift blir overholdt.~~

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene.

Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

§ 8. Straff

Overtredelse av denne forskriften straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.

§ 9. Ikrafttredelse

Denne forskriften trer i kraft straks.

7 Kilder

Alsos, K., Andersen, R.K. og Nergaard, K. (2020). Fleksitidsavtalen i staten. *Fafo-rapport 2020:14*

Baard, N. og Thomas, A. (2010). Teleworking in South Africa: Employee Benefits and Challenges. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1–18.

Bailey, D.E. og Kurland, N.B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work, *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.

Boell, S. K. mfl. (2013). The transformative nature of telework: A review of the literature. *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems*, Chicago, Illinois.

Caillier, J.G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., og Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.

Cooper, C.D., og Kurland, N.B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511- 532

De Paoli, D (2020). Tilstedeværende ledelse–hvorfør er det aktuelt når du leder digitalt? *Praktisk økonomi & finans*, 36(03), 226-239.

Eurofound & ILO (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

- Eurofound (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fonner, K. og Roloff, M. (2010). Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office- Based Workers: When Less Contact Is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361.
- Gajendran, R.S. og Harrison, D.A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–41.
- Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. og Velilla, J. (2018). *Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data*. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Gladys, A. (2014). *A phenomenological study of the lived experiences of employees who work virtually and their perceptions of leadership behaviors that create a successful virtual organization*. Thesis, Pepperdine University, US.
- Golden, T.D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319-34
- Grant, C.A., Wallace, L.M. og Spurgeon, P.C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, wellbeing and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527- 546.
- Ingelsrud, M. H., Ellingsen, D. og Steen, A. H. (2020). *Norsk arbeidsliv 2020. Hele Norge på dagnad - konsekvenser og konstanter*. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)
- Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B. og Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*. AFI-rapport 2020:08. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Jarvenpaa, S.L. og Lang, K.R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information systems management*, 22(4), 7-23.
- Mann S, og Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Maruyama, T. og Tietze, S. (2012). "From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework", *Personnel Review*, 41(4), 450-469.
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K. og Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2018:15. Oslo: Fafo
- Norsk koronamonitor (2020). Mindre hjemmekontor enn forventet (opinion.no) Oslo: Opinion
- Rønning, E. (2002). *Jakten på den moderne arbeider*. Samfunnsspeilet nr. 4-5. Oslo: SSB.
- Sang, K., Gyi, D. og Haslam, C. (2010). Musculoskeletal symptoms in pharmaceutical sales representatives. *Occupational Medicine*, 60, 108-114.

Schwarz Müller, T., Brosi, P., Duman, D., og Welppe, I.M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. *Management revue*, 29(2), 114-138.

SSB (2020). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019, <https://www.ssb.no/arbmiljo/>

Tavares, A.I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36.

Vander Elst, T. mfl. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 180-186.