

## Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

### Generelt

NTL organiserer ansatte i staten og i overenskomstsektoren. Pandemien sendte de fleste av våre medlemmer på hjemmekontor. Etter vår oppfatning er det arbeidsmiljøloven (AML) som har regulert arbeidsmiljøet for disse gruppene under pandemien – ikke forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften). Det ville verken vært forsvarlig eller i tråd med lovens formål å frata hundretusener av arbeidstakere vern etter AML. Forskriften er heller ikke egnet eller nødvendig i en moderne hjemmekontorsituasjon.

Sommeren 2021, ved pandemiens sannsynlige avslutning, planlegger mange virksomheter økt bruk av hjemmekontor sammenliknet med situasjonen før pandemien. Enkelte arbeidsgivere er tydelige på at dette vil få betydning for størrelsen på og utformingen av framtidige kontorarealer. Regjeringen legger opp til at post-pandemi-hjemmekontoret skal reguleres av hjemmekontorforskriften.

Når det ligger an til at hjemmekontor etter pandemien vil bli brukt betydelig mer enn tidligere, er det uheldig at nødvendige drøftelser av prinsipiell art er nær fraværende i høringssaken. Forslagene til endring av dagens forskrift er minimale, og ivaretar ikke sentrale vernebestemmelser for arbeidstakerne. NTL beklager at høringssaken ikke svarer på de utfordringene vi har erfart i pandemiperioden, og som med forslaget vil videreføres i en ny situasjon med økt bruk av hjemmekontor.

NTL anser at styringsretten ikke gir arbeidsgiver adgang til å pålegge arbeidstakere å stille sine hjem til disposisjon for arbeidsgiver. Hjemmekontor skal kun benyttes ved reell frivillighet. Vi viser til at dette også er framhevet av LO i deres høringsuttalelse. En ev. bruk av private hjem forutsetter avtale mellom partene. Under pandemien har mange strukket seg langt, *men det kan ikke tas til inntekt for at arbeidstakere er forpliktet til å stille hjemmet til disposisjon for arbeid uavhengig av hvor egnet hjemmet er til dette, og hvordan en slik bruk vil være til fortrengsel og ulempe for andre familiemedlemmer.*

Det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiver skal stille med arbeidslokaler og nødvendig utstyr i et arbeidsforhold, jf. Høyesteretts dommer i saker som omhandler grensegangen mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Av momentene som tillegges vekt i vurdering av om man er arbeidstaker eller oppdragstaker er om arbeidsgiver stiller med kontor og nødvendig utstyr for å få arbeidet gjort, se for eksempel Avlaster II (HR-2016-1366-A).

Slik hjemmekontorforskriften er utformet i dag, gir den arbeidstakerne dårligere vern på hjemmekontor enn i arbeidsgivers lokaler. Det har formodningen mot seg at arbeidsgiver gjennom et ensidig pålegg skal kunne omgå sine forpliktelser etter AML og dermed frata arbeidstakerne det vernet lovgiver har gitt dem. Mange arbeidstakere har ikke mulighet til å innrette sine hjem på en måte som muliggjør et forsvarlig arbeidsmiljø. Mener departementet likevel at arbeidsgiver skal kunne pålegge dem å jobbe hjemmefra?

Hjemmekontorforskriften setter til side flere sentrale kapitler i AML (2, 3 og 4), og gir dermed arbeidstaker et betydelig svakere vern enn etter loven. Dette er begrunnet med at arbeidstaker er nærmest til å påvirke arbeidsmiljøet på hjemmekontoret. Vi stusser over at ASD foreslår en arbeidsmiljøregulering som gir svakere vern jo lengre og mer fast man sitter på hjemmekontor, og der arbeidsmiljøet ved arbeid i hjemmet er svakere enn vernet enn i andre alternative lokasjoner.

Vi vil også her henvise til LOs høringsuttalelse, som sier at forskriften «*ikke må sette til side lovens bestemmelser i kapittel 2, 3 og 4, slik som i dag, men likevel opprettholde prinsippet om at arbeidsgiver og andre ikke har adgang til arbeidstakers hjem uten etter samtykke*».

Enkelte kan ha økt mulighet til å delta i arbeidslivet dersom de kan jobbe hjemmefra (noen typer funksjonsutfordringer). Da er det avgjørende at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder fullt ut (jf. bestemmelsene i AML).

Internasjonal forskning viser at negative effekter av mye hjemmearbeid er lengre dager, mindre fysisk aktivitet, mindre hvile/søvn, mer ensomhet og isolasjon og svekkede karrieremuligheter. Nettopp disse negative effektene er AML sine regler om fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ment å beskytte arbeidstakere mot, og disse reglene må dermed komme til anvendelse.

NTL organiserer intervjuere i Statistisk sentralbyrå. Intervjuerne er unntatt fra lov om statsansatte gjennom forskrift til statsansatteloven § 2 nr.1 bokstav i). En større gruppe av disse intervjuerne har eget hjem som fast arbeidsplass og representerer et stort unntak fra normalen. Disse har heller ingen formell tilknytning til arbeidsgivers lokaler som sin arbeidsplass.

#### [Nærmere kommentarer til de konkrete forslagene til endringer i forskriften](#)

##### *§ 1 Virkeområde*

Selv om bruken av hjemmekontor øker i omfang, vil de fleste være knyttet til et arbeidssted. Ansatte som delvis sitter på hjemmekontor, vil ha regulert sine arbeidsforhold i arbeidskontrakter og mange i tariffavtaler.

Høringsnotatet slår fast at for «*arbeid som utføres i virksomheten eller andre steder utenfor arbeidstakers hjem, gjelder arbeidsmiljøloven*» (jf. høringsbrevet til forskriften fra 2002). Dette er en viktig presisering. NTL har problemer med å se hjemmekontorforskriftens berettigelse. Regelverket som skal gjelde på hjemmekontor må under enhver omstendighet omfatte alle AMLs vernebestemmelser, også reglene i kapittel 2, 3 og 4.

Det foreslås å endre vilkåret fra *tilfeldig* til *sporadisk*, uten at dette endrer mye. Det er ikke i tråd med formålet i AML at vernet av arbeidstakerne reduseres jo lengre man sitter på hjemmekontor.

ASD hevder det er uklart om arbeidstakere som kun utfører arbeid fra eget hjem er omfattet av arbeidsmiljøloven. ASD vurderer å sikre denne gruppa ved et tillegg til forskriften. Det må snarest avklares om denne gruppa er dekket av AML. Hvis de *ikke* er dekket, vil NTL kunne støtte tillegget til forskriften som en *midlertidig løsning*. Det bør snarest settes i gang et arbeid for å sikre at også disse arbeidstakerne omfattes av AML. ASDs eget forbehold er i seg selv et argument mot å innføre endringer, ettersom departementet selv innrømmer manglende grunnleggende utredning av virkeområde og vernestatus for arbeidstakere som jobber hjemmefra.

##### *§ 2 Skriftlig avtale*

Hjemmekontor må baseres på reell frivillighet, og dermed må det kreves skriftlig avtale som *grunnlag for hjemmearbeidet*, ikke bare *hvordan det skal skje* (slik ASD legger opp til).



Regulering gjennom individuell avtale forutsetter at begge parter har en viss grad av rådighet over det som skal avtales. Partene i et arbeidsforhold står i et skjevt maktforhold til hverandre. Bestemmelsen legger opp til at en avtale om hjemmearbeid er et tillegg til arbeidsavtalen. En arbeidsavtale og endringer av en arbeidsavtale er basert på enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller oppsigelse av gjeldende arbeidsavtale. Også dette peker i retning av at en avtale må baseres på reell frivillighet.

Statlige virksomheter har i liten grad inngått avtaler etter forskriften under pandemien. I de tilfellene det har skjedd, ser vi dessverre at arbeidsgiver har forsøkt å redusere arbeidsgivers økonomiske og arbeidsmiljømessige forpliktelser. Dersom det for framtiden er aktuelt å gjennom lov pålegge ansatte hjemmekontor, må de de ansattes arbeidsmiljø sikres gjennom tydelige lovbestemmelser om utstyr, tilretteleggingsplikt osv. Det er ikke tilstrekkelig at dette skal sikres gjennom individuelle avtaler. Utstyr for å utføre arbeidet er en viktig del av arbeidsmiljøet, og ikke «goder» for arbeidstaker. At arbeidsgiver stiller med lokaler nødvendig utstyr forutsettes også i rettspraksis, blant annet som et av de syv sentrale momentene som vurderes når det skal avgjøres hvorvidt en person skal bedømmes som arbeidstaker eller som oppdragstaker.

AFI sin undersøkelse viser at 64 % har fått dekket mobilabonnement av arbeidsgiver, og 29 % fikk dekket utgifter til internett. 84 % har en PC eller laptop som er betalt av arbeidsgiver. 69 % har mobiltelefon anskaffet av arbeidsgiver. 77 % har eksternt mus, mens henholdsvis 61 og 62 % har eksternt tastatur og eksternt skjerm. En relativt høy andel av disse har betalt utstyret selv eller ordnet det privat. Nesten halvparten har justerbar kontorstol på hjemmekontoret, og den er det flest som har ordnet privat. Hev-senk-pult er det færrest som har, kun 9 %, men ytterligere 7 % har fått tilbud om dette fra arbeidsgiver.

Undersøkelsen viser bl.a. at selv om mange får ordnet og dekket utstyr fra arbeidsgiver, er det også mange som *ikke* får det.

ASD nevner oppbevaring av dokumenter/sikkerhetsansvar som et viktig punkt å regulere i avtale. Vi mener det er like viktig å regulere hva slags kontroll arbeidsgiver kan ha med de ansatte. NTL organiserer mange i virksomheter med betydelige sikkerhetskrav. Også disse ansatte bor sammen med andre mennesker med et privatliv som trenger beskyttelse. Beskyttelsesperspektivet for arbeidstaker og andre i arbeidstakers bolig er ikke berørt i høringsnotatet.

ASD foreslår at avtale kan erstattes av informasjon i de tilfellene der pålegg eller anbefalinger fra myndighetene er grunnlaget for hjemmekontor. Vi aksepterer ikke at pålegg er tilstrekkelig, og heller ikke at anbefalinger fra myndighetene kan lede til pålegg fra arbeidsgiver. For NTLs medlemmer er ofte myndighetene og arbeidsgiver den samme.

Private hjem særpreges av at (1) de er private, dvs. de er områder som kun arbeidstaker har adgang til og disposisjonsrett over, og (2) de er hjem, dvs. et område som er undergitt særlig rettslig vern, jf. EMK art. 8 og Grunnloven § 102. Hjemmet vil ofte være delt med andre, hvis familieliv som også rammes av hjemmekontorpålegg.

ASD foreslår en bestemmelse (§ 2 tredje ledd) som bygger på en forutsetning om at arbeidsgiver *uten lovhjemmel* i noen situasjoner kan pålegge hjemmekontor. Det er overraskende, jf. at det er høyst usikkert om et grunnlag for slikt pålegg kan finnes.

Forståelsen av styringsretten er at det ligger innenfor den gjeldende arbeidsavtalen og de rammene som settes der. Det betyr at arbeidsgiver kan pålegge noe uten å inngå skriftlig avtale (det gjøres heller ikke i dag ved utøvelse av styringsrett). En inngåelse av skriftlig avtale etter denne forskriften må være å forstå som at det gjelder forhold utenfor styringsretten.





For de tilfeller der det skulle finnes adgang til å pålegge hjemmekontor, f.eks. gjennom lov, må arbeidsmiljøet uansett sikres for arbeidstakerne.

### § 3 Arbeidsmiljø

ASD viser til kronprinsregentens resolusjon, hvor det framgår 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 han eller hun så langt praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidstaker har et forsvarlig arbeidsmiljø (...)».

Arbeidsgiver har stor innflytelse på sine egne lokaler. Vi er bekymret for at arbeidsgiver vil redusere størrelse og kvalitet på egne lokaler, og dermed medvirke til at arbeidstakere i enda større grad vil havne på hjemmekontor for å klare å utføre sine arbeidsoppgaver. Dette er en tendens vi merker blant våre medlemmer på arbeidsplasser som har gått over til utstrakt bruk av åpne kontorlandskap.

Arbeidstaker har størst innflytelse på de fysiske forholdene i eget hjem, men bl.a. økonomiske forhold og boligmarkedet er forhold utenfor den enkeltes kontroll. Det er viktig å verne arbeidstakernes (og deres familiers) privatliv.

Vi etterlyser en drøfting av hvordan dette er tenkt gjennomført for ansatte som arbeider under sikkerhetslovens regime eller liknende begrensinger.

Vi mener det er mye arbeidsgiver både kan og bør bidra med ved hjemmekontor (utstyr, digitale verneunder, tilpasning og tilrettelegging) som *ikke* krever tilgang til arbeidsgivers bolig. Vi er ikke enige i at AMLs regler er for detaljerte og lite anvendelige for hjemmearbeid. ASD vektlegger at arbeidsgiver ikke har kontroll over hjemmekontoret. Hvis heller ikke arbeidstaker har kontroll er arbeidsgiver nærmest til å bære risikoen ved uforsvarlig arbeidsmiljø.

Spørsmålet om utstyr har hatt stort fokus under pandemien. Innenfor våre områder er det svært store variasjoner i hvordan arbeidsgiver har håndtert dette. Eierskapet til nødvendig arbeidsutstyr må og skal ligge hos arbeidsgiver, jf. tilretteleggingsplikten etter AML og inngått arbeidsavtale. Privat, individuelt eierskap til arbeidsutstyr er en utilbørlig ekstra byrde for ansatte. Skatteregler knyttet til arbeidsutstyr må også gjennomgås, slik at ansatte ikke blir sittende med en stor skattebelastning som følge av at de må ha tilgang til nødvendig arbeidsutstyr på hjemmekontoret.

Det som ifølge ny norsk forskning kjennetegner det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontoret (når vi ser bort fra de ergonomiske utfordringene) er et manglende skille mellom arbeid og fritid. «Jobb-hjem-konflikt» er anerkjent som en mulig risikofaktor ved arbeid på hjemmekontor. Kommunikasjonen med leder og kolleger er en annen risikofaktor. Både lavere hyppighet og dårligere kvalitet på kommunikasjonen mellom arbeidstaker og dennes leder og kolleger kan ha store konsekvenser for arbeidsmiljøet. Undersøkelsen viser at det er hele 22 % som snakker med arbeidsgiver kun én gang i uken og 9 % som snakker med arbeidsgiver en gang i måneden. Det later til at ASD ikke har den nødvendige kontakt med virkeligheten i arbeidslivet i omtalen av dette spørsmålet.

Forskriften må regulere dekning av løpende utgifter og ansvar for arbeidsutstyr, herunder arbeidsgivers ansvar for å forsikre arbeidsutstyret. Dersom ASD ikke ønsker å regulere utgifter og utstyr i forskrift, må dette i stedet reguleres i kollektive avtaler på områder som er dekket av tariffavtaler. Det er behov for, og arbeidsgiver har full adgang til, å sikre det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontoret. Dette ansvaret vil følge av at arbeidsmiljølovens verneregler gjøres gjeldende fullt ut (se over).



### *§ 6 Arbeidstid*

Hjemmearbeid bør etter NTLs oppfatning omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid.

Ved delvis arbeid i eget hjem og delvis tilstedeværelse på arbeidsstedet blir det vanskelig å sikre at f.eks. bestemmelsene om hviletid overholdes.

AFIs rapport viser en liten økning av arbeid utenom ordinær arbeidstid ved hjemmekontor fra 2019 (før pandemien) til 2021. 44 % arbeider mer enn ordinær arbeidstid enten hver dag eller flere dager i uken. Det ble arbeidet utenom ordinær arbeidstid for de som også tidligere arbeidet hjemmefra, men det er en klar økning for de som jobber hjemmefra over flere dager i uken.

37 % av de spurte i AFIs undersøkelse svarer at de i løpet av de siste 6 måneder ikke har hatt 11 timer sammenhengende fri. Dette er et alvorlig varsko i forhold til den enkeltes arbeidsmiljø. Det er grunn til uro for hva dette vil føre til på lang sikt.

### *§ 7 Arbeidstilsynets kompetanse*

Arbeidstilsynet må kunne føre tilsyn med hjemmearbeid. I den grad Arbeidstilsynet ikke har tilstrekkelige ressurser til å føre slikt tilsyn, bør det heller ikke åpnes for et større omfang av hjemmekontor.

Med hilsen  
NORSK TJENESTEMANNSLAG

Ellen Dalen (sign.)  
2. nestleder

