

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref.:  
21/1207-

Vår ref. (saksnr.):  
21/1994 - 14

Saksbeh.:  
Harald Nævdal, 979 88 914

Dato:  
02.07.2021

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

Vi viser til høringsbrev av 22.04.2021.

Vedlagt følger Oslo kommunes høringsuttalelse, avgitt av byrådet 01.07.2021.

Med vennlig hilsen

Sølve Monica Steffensen  
kommunaldirektør

Per Steinar Aasebø  
seksjonssjef

Vedlegg:

Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem - Høringsuttalelse fra Oslo kommune (3)

## Byrådssak 1102/21

### Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem - Høringsuttalelse fra Oslo kommune

#### **Sammendrag:**

Kommunen har mottatt høringsbrev og høringsnotat av 22.04.2021 fra Arbeids- og sosialdepartementet med forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem («hjemmekontor») på høring.

Departementet foreslår;

- en tydeliggjøring av forskriftens virkeområde.
- et unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller i stedet gi informasjon etter drøftinger med tillitsvalgte.
- en tydeliggjøring av at bestemmelsen om arbeidsmiljøet i forskriften også omfatter psykososiale forhold.
- at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften blir overholdt.

I tillegg 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.

Byrådet avgir høringsuttalelse på vegne av Oslo kommune i denne saken. Byrådet er i hovedsak positive til endringene i forskriften, men peker på noen få mulige endringer i tillegg. Byrådet peker også på noen erfaringer med hjemmearbeid under pandemien og tanker om hjemmekontor i tiden etter pandemien.

Høringsfristen er 23.07.2021.

#### **Saksfremstilling:**

##### **1. Høringsnotatet fra departementet**

###### **1.1. Innledning og bakgrunn**

Forskriften om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem ble fastsatt i 2002. Forskriften har senere ikke vært gjenstand for revidering. Den er imidlertid blitt aktualisert på grunn av

pandemien. Det har også skjedd en samfunnsmessig og teknologisk utvikling de siste tiårene som har endret mulighetene og forutsetningene for hjemmearbeid. Departementet har derfor sett behov for en gjennomgang av forskriften, og har hatt flere møter med partene i arbeidslivet i forbindelse med arbeidet.

Parallelt 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. Sluttrapporten fra kartleggingen vil foreligge medio mars 2022.

I denne høringssaken har departementet hatt 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. Det fremkommer i høringsnotatet at den nevnte kartleggingen eventuelt kan synliggjøre forhold som kan tilsi behov for ytterligere eller andre presiseringer i forskriften.

### **1.2. Forskriftens virkeområde**

Forskriften gjelder arbeid i «eget hjem», og er avgrenset mot «kortvarig eller tilfeldig arbeid».

Departementet mener det ikke er behov for større endringer knyttet til forskriftens virkeområde. For å få en tydeligere bestemmelse foreslås det å erstatte begrepet «tilfeldig» med «sporadisk».

I forbindelse med koronapandemien har det vært diskutert om forskriften kommer til anvendelse når hjemmekontor er pålagt av arbeidsgiver og/eller myndighetene. Etter departementets vurdering gjelder forskriften uavhengig av det rettslige grunnlaget for hjemmearbeid, og departementet mener at det fortsatt bør være slik. Departementet foreslår imidlertid en tilpasning i bestemmelsen om krav til skriftlig avtale når hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, se neste punkt.

### **1.3. Bestemmelse om skriftlig avtale**

Det følger av § 2 at det i tillegg til arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6 skal inngås en skriftlig avtale om hjemmearbeidet. Innholdet er nærmere spesifisert i bestemmelsen. Det følger av forarbeidene til forskriften at avtalen kan være en del av den ordinære arbeidsavtalen eller det kan inngås en særskilt avtale for arbeidet som skal utføres i hjemmet. Formålet med § 2 er å klargjøre hva som gjelder når arbeidstaker skal jobbe hjemme. Departementet mener det ikke er behov for endringer for normalsituasjonen med avtalt hjemmearbeid. Departementet foreslår imidlertid et unntak fra kravet til skriftlig avtale for helt spesielle situasjoner, som den en har sett under pandemien: § 2 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.*

Departementet mener at en eventuell unntaksregel bør være forbeholdt særskilte unntakssituasjoner, ikke mer ordinære «force majeure»-omstendigheter som for eksempel ras eller brann.

### **1.4. Arbeidsmiljø**

Krav til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet er regulert i forskriftens §§ 3-5.

I høringsnotatet drøftes det om forskriften bør regulere nærmere hvilket utstyr arbeidsgiver skal stille til arbeidstakers disposisjon ved hjemmearbeid. Departementet viser til at det vil variere hvilket utstyr som er nødvendig. Dette vil avhenge både av oppgavene og av hvilket utstyr arbeidstakerne har tilgang på i hjemmet. En regulering av dette i forskriften vil etter departementets vurdering være inngripende i arbeidsgivers vurderinger og organisering av virksomheten, være lite fleksibelt og vanskelig å tilpasse ulike situasjoner.

Departementet foreslår at det tas inn en presisering i § 3 om at ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet er omfattet av arbeidsgivers plikter. Dette vurderes å ikke medføre noen realitetsendringer, men kan bidra til økt oppmerksomhet rundt psykososiale forhold ved hjemmearbeid.

### **1.5. Arbeidstid**

Arbeidstid for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er regulert i forskriftens § 6. Der er det gjort unntak fra en rekke av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder bestemmelsene om alminnelig arbeidstid, gjennomsnittsberegning, vilkår for og lengden av overtid, om søndagsarbeid og nattarbeid.

Den alminnelige arbeidstiden er 40 timer i uken. Arbeidstiden skal i løpet av en 4-månedersperiode ikke overstige gjennomsnittlig 48 timer i uken, inkludert overtid. For arbeidstaker som delvis jobber hjemme må den sammenlagte arbeidstid hjemme og utenfor hjemmet ikke overstige grensene for arbeidstidens lengde iht. forrige setning.

Departementet drøfter behovet for egne bestemmelser om arbeidstid i forskriften. Departementet peker på at forskjellen mellom å arbeide hjemmefra og i arbeidsgivers lokaler er mindre enn da forskriften ble fastsatt i 2002. Det innebærer at mange av argumentene for egen regulering av arbeidstid for hjemmearbeid ikke gjør seg gjeldende på samme måte i dag. Departementet peker også på endringer i regelverket etter 2013 som gjør det lettere å få på plass lokale løsninger gjennom avtaler. Departementet peker også på forhold ved hjemmearbeid som kan tale for at det gis enkelte særegne regler. Et forhold er at en ikke har reisevei til og fra arbeid, og en kan lettere veksle mellom arbeid og fritid når arbeidet foregår i hjemmet. Dette kan bidra til at arbeidstaker i større grad selv har påvirkning på når arbeidet utføres. Videre kan arbeid på en søndag være enklere å få til uten at det påvirker hele fridagen dersom arbeidet utføres hjemme. På den annen side peker departementet også på at arbeid hjemme kan bidra til å viske ut skillet mellom jobb og fritid.

Departementet ber om innspill om hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser.

### **1.6. Arbeidstilsynets kompetanse**

Arbeidstilsynets kompetanse er regulert i forskriftens § 7. Tilsynet skal gi veiledning om bestemmelsene i forskriften, men har ikke myndighet til å føre tilsyn med forskriftens bestemmelser. Dette har vært begrunnet med privatlivets fred og at hjemmearbeid etter forskriften neppe vil være særlig risikofyllt.

Departementet peker på at formålsbetraktninger kan tale for at det bør være en viss kontrollmulighet for reglene om hjemmearbeid, og at mer bruk av hjemmearbeid ytterligere kan tale for at tilsynet bør kunne ha en rolle i å sikre at reglene overholdes. Det pekes også på at tilsyn kan gjennomføres uten fysisk å måtte inspisere arbeidstakers hjem. Dette kan f.eks.

gjelde tilsyn med reglene om skriftlig avtale og at hjemmearbeidet er omfattet av det systematiske HMS-arbeidet. Det foreslås derfor at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften blir overholdt, og til å gi pålegg. Det foreslås også at arbeidsmiljøloven kapittel 18 heretter skal ha tilsvarende anvendelse.

## **2. Byråden bemerker**

Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er ikke en uttømmende regulering av alle forhold knyttet til hjemmearbeid, men den danner en del av rammebetingelsene for hjemmearbeid i tiden som kommer. Disse rammebetingelsene har betydning når Oslo kommune skal vurdere videre praksis med hensyn til arbeid i eget hjem. Det er derfor positivt at departementet nå fremmer forslag til justeringer i forskriften. Det er også positivt at det er tatt initiativ til kartlegging for å skaffe mer kunnskap om konsekvenser av hjemmearbeid.

Byråden er i hovedsak positiv til departementets endringsforslag, men mener at kommunen i sin høringsuttalelse bør peke på enkelte forhold bør vurderes i det videre arbeidet med forskriften. Dette er innarbeidet i vedtaksforslaget.

### *Relevante brukerråd*

Departementets høringsbrev har vært forelagt Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, som har meddelt at de ikke har kommentarer til saken. Høringsbrevet har også vært forelagt Det sentrale elderråd, Rådet for flerkulturelle minoriteter og Rådet for kjønns- og seksualmangfold i Oslo kommune. Det er ikke mottatt uttalelse fra noen av disse.

### *Økonomiske og administrative konsekvenser*

Departementets vurdering er at forslagene ikke vil medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Forslaget om en utvidelse av Arbeidstilsynets kompetanse kan medføre tilsyn som legger beslag på noen administrative ressurser, uten at dette kan la seg tallfeste.

### *Vedtakskompetanse*

Bystyret har ved vedtak 30.05.2001, sak 218, delegert til byrådet å avgi høringsuttalelser på kommunens vegne.

## **Byråden for finans innstiller til byrådet å fatte følgende vedtak:**

Byrådet gir på delegert fullmakt følgende høringsuttalelse på vegne av Oslo kommune:

### Innledende kommentarer

Gjennom pandemien har vi sett bruk av hjemmekontor og digitale møter i et helt annet omfang enn tidligere. Dette har gitt oss erfaringer som det er viktig å ta med seg til tiden etter pandemien. Mer bruk av hjemmekontor og digitale møter enn det som var vanlig før pandemien kan bidra til effektiv utførelse av arbeidsoppgaver og fleksibilitet for den enkelte ansatte. Det kan også bidra til mindre press på transportsystemene og dermed være positivt for klima og miljø.

Oslo kommune kommer i tiden etter pandemien til å ha fokus på å utvikle en god praksis for hjemmekontor og digitale møter. I disse prosessene vil det bli viktig å ha med seg erfaringene fra pandemien, både de positive og de negative.

Det er derfor positivt at departementet nå fremmer forslag til justeringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers. En vil blant annet peke på at det har skjedd en betydelig teknologisk utvikling siden nåværende forskrift ble vedtatt i 2002. Det er også positivt at det er tatt initiativ til kartlegging for å skaffe mer kunnskap om konsekvenser av hjemmearbeid, som i sin tur kan bidra til ytterligere utvikling på området.

Kommunen er i hovedsak positiv til departementets forslag. En vil i det følgende likevel knytte noen konkrete kommentarer til de enkelte bestemmelsene.

#### Forskriftens virkeområde

Kommunen har merket seg at det ikke er foreslått endringer i § 1, første ledd. Det legges opp til at forskriften fortsatt gjelder for arbeid som utføres «i arbeidstakers eget hjem». For en del arbeidstakere kan det tenkes å være aktuelt å ha en fast hjemmekontorordning, dels hjemme og dels i egen fritidsbolig. Dersom arbeidsgiver aksepterer en slik ordning er det neppe hensiktsmessig at forskriften da gjelder i eget hjem, men ikke i egen fritidsbolig. Vi kan ikke se at denne problemstillingen er omtalt, og anbefaler at departementet vurderer om det er hensiktsmessig å utvide bestemmelsen med «eller fritidsbolig».

Kommunen støtter forslaget om å erstatte begrepet «tilfeldig» med «sporadisk» i § 1, andre ledd.

#### Bestemmelse om skriftlig avtale

Deler av punktene som er oppregnet i § 2 kan være regulert i individuell arbeidsavtale eller i tariffavtale. Et eksempel på dette kan være arbeidstid, som i mange tilfeller vil gjelde tilsvarende som om den ansatte var på arbeidsstedet. Det kan derfor være hensiktsmessig å vurdere en bestemmelse etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-6 (2), slik at det fremkommer i forskriften at det kan være tilstrekkelig å henvise til arbeidsavtale eller tariffavtale.

Kommunen støtter forslaget til § 2 nytt tredje ledd, med noen forbehold:

For det første legger kommunen til grunn at «skriftlig» informasjon ikke er til hinder for at informasjonen gis elektronisk, i form av SMS, e-post, på nettsider el.l.

For det andre har kommunen merket seg at departementet mener at unntaket ikke skal omfatte «*mer ordinære «force majeure»-omstendigheter som for eksempel ras eller brann*». Kommunen er enig i at kravet om at det i noen slike tilfeller ikke vil være nødvendig med skriftlig avtale fordi hjemmearbeidet er kortvarig. Det er likevel ikke sikkert at dette vil gjelde alle «ordinære force majeure»-tilfeller. En foreslår derfor at det vurderes å utvide unntaket for også å dekke andre uforutsette situasjoner utenfor arbeidsgivers kontroll som gjør det tvingende nødvendig å pålegge de ansatte hjemmearbeid, slik at dette om nødvendig kan gjøres uten individuell avtale.

#### Arbeidsmiljø

Oslo kommune støtter forslaget om å ta inn en presisering om psykososialt arbeidsmiljø i § 3.

#### Arbeidstid

Etter det en er kjent med har gjeldende bestemmelse ikke bydd på utfordringer av større betydning. Kommunen ser imidlertid at med flere arbeidstakere som dels jobber hjemmefra og dels på arbeidsplassen, kan det etter hvert bli mer komplisert å ha andre regler for

hjemmearbeidet enn for arbeid på arbeidsplassen. En mellomløsning kunne kanskje være at de alminnelige reglene i arbeidsmiljøloven gjaldt, men med hjemmel i forskriften til å avtale nærmere bestemte unntak. En slik løsning bør eventuelt utredes nærmere.

#### Arbeidstilsynets kompetanse

Kommunen støtter forslaget om at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften blir overholdt, og til å gi pålegg.

Kommunen har merket seg forslaget om at arbeidsmiljøloven kapittel 18 skal gi tilsvarende anvendelse. Kommunen stiller spørsmål ved om § 18-4 «Arbeidstilsynets adgang til virksomheten» kan bli oppfattet som om Arbeidstilsynet skal «uhindret adgang» til arbeidstakernes hjem. En anbefaler at en eventuelt presiserer at det ikke er meningen.

Byrådsavdeling for finans, den 01.07.2021

Einar Wilhelmsen

#### Byrådet tiltrådte innstillingen fra byråden for finans

Byrådet, den 01.07.2021

Raymond Johansen

#### Vedlegg:

1. Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
2. Høringsnotat - Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem