



ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
NO 0030 OSLO

Arbeidstilsynet - Høringsvar om forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Arbeidstilsynet viser til høringsbrev 22. april 2021 fra Arbeids- og sosialdepartementet. Høringen gjelder forslag til endringer i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (heretter kalt forskriften).

Forslag til endringer gjelder:

- Forskriftens virkeområde
- Krav til skriftlig arbeidsavtale
- Krav til arbeidsmiljøet
- Arbeidstid
- Arbeidstilsynets kompetanse

Departementet opplyser å ha igangsatt en større kartlegging hvor OsloMet har fått oppdraget med å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. OsloMet skal fremlegge sluttrapporten medio mars 2022. Videre vil det foreligge en systematisk kunnskapsoppsummering fra STAMI sommeren 2021 der de har gjennomgått forskning på bruk av hjemmekontor. Departementet presiserer også i høringsnotatet at det har vært søkelys på at de foreslåtte endringene kan gjennomføres i løpet av relativt kort tid. Arbeidstilsynet legger til grunn at resultatene som kommer frem i rapporten og kunnskapsoppsummeringen kan tilsi behov for større endringer i forskriften enn de foreslåtte, eller eventuelt behov for ytterligere kunnskapsinnhenting.

Departementet ber om høringsinstansenes innspill på om det er utbredt med annet type arbeid som utføres i arbeidstakers hjem enn den tradisjonelle «hjemmekontoret». Arbeidstilsynet er ikke kjent med at det er utbredt at arbeidstaker for eksempel produserer varer i arbeidstakers hjem.

Arbeidstilsynet støtter i det vesentligste departementets vurderinger og forslag til justeringer i forskriften.

1. Forslag til endring i forskriftens virkeområde

Dagens forskrift gjelder arbeid som arbeidstaker utfører i eget hjem og er avgrenset mot kortvarig eller tilfeldig arbeid.

1.1. Forslag om justering i avgrensningen av forskriftens virkeområde

Arbeidstilsynet vil innledningsvis presisere at vi støtter departementets justeringer av forskriften § 1 andre ledd slik at forskriften ikke gjelder kortvarig eller *sporadisk* arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.



Forskriften er avgrenset til arbeid i «eget hjem». For arbeid som utføres i arbeidsgivers virksomhet eller andre steder utenfor arbeidstakers hjem gjelder arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet støtter departementet i at forskriften fremdeles skal være avgrenset til arbeid som arbeidstaker utfører i eget hjem. Arbeidstakere har utført arbeid som del av arbeidsforholdet på mange ulike steder i pandemien; på hytta, hos familie, kjæreste, i tillegg til registrert bostedsadresse. Et spørsmål som kan oppstå er om «hyttekontoret og liknende» er å anse som eget hjem. I utgangspunktet mener vi at disse stedene faller utenfor begrepet «eget hjem» i forskriften, men det kan tenkes det bør være en åpning for at arbeidsgiver og arbeidstaker i avtalen kan regulere hva som er å anse som «eget hjem».

Arbeidstilsynet merker seg at departementet vurderer at dersom arbeidstaker som en del av sitt arbeidsforhold utfører kortvarig eller tilfeldig (sporadisk) arbeid i eget hjem, gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser på linje med annet fjernarbeid.

Det er mulig spørsmålet om arbeidstaker er omfattet av arbeidsmiljøloven eller ikke ved kortvarig eller tilfeldig (sporadisk) arbeid i eget hjem, har mindre betydning i et ordinært arbeidsforhold. Dette fordi arbeidstaker uansett har den beskyttelse arbeidsmiljøloven gir når arbeidstaker utfører arbeid i arbeidsgivers virksomhet eller arbeid utenfor eget hjem, og arbeidet i eget hjem tross alt er kortvarig eller tilfeldig (*sporadisk*).

Arbeidstilsynet vil likevel bemerke at arbeidsmiljøloven § 1-5 kan forstås slik at verken arbeidsmiljøloven eller forskriften kommer til anvendelse ved kortvarig eller tilfeldig arbeid som arbeidstaker utfører som del av sitt arbeidsforhold i eget hjem. Støtte for en slik forståelse mener vi å finne i Kronprinsregentenes resolusjon 24. juni 2002 der det kommer frem: «Arbeid i private hjem er unntatt fra arbeidsmiljølovens virkeområde. Det følger av lovens § 2 nr. 6 som gir Kongen myndighet til å avgjøre om, og i hvilken utstrekning, loven skal gjøres gjeldende for arbeid som utføres i arbeidstakerverns hjem.» Selv om ordlyden i dagens § 1-5 ikke er identisk med 1977-loven § 2 nr. 6, forstår Arbeidstilsynet det slik at § 1-5 er en videreføring. Som kjent fremgår det av merknader til § 1-5 i ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 302 at arbeidsmiljøloven § 1-5 tilsvarer arbeidsmiljøloven av 1977 § 2 nr. 6.

Departementet skriver da også i høringsnotatet s. 9 siste avsnitt: «I tilknytning til unntaket i § 1 andre ledd, kan et særlig spørsmål oppstå knyttet til arbeidstaker 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 som 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 gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.»»

Arbeidstilsynet støtter forslaget om at arbeidstaker som kun utfører arbeid fra eget hjem og der arbeidet er kortvarig eller tilfeldig (*sporadisk*) er omfattet av forskriften. Arbeidstakerne vi dermed være omfattet av det vernet forskriften gir og bidrar til å fjerne usikkerhet knyttet til hvilke offentligrettslige regler som gjelder for disse arbeidstakerne.

Ved ordinære arbeidsforhold gjelder forskriften først og fremst for hjemmearbeid som har en viss varighet, fasthet og er av et visst omfang. Departementet gir eksempler på hva vi kan legge i «kortvarig» og i «sporadisk». Arbeidstilsynet mener det er positivt med konkrete eksempler. Men, uansett vil det oppstå tolkningsspørsmål. Typisk kortvarig hjemmearbeid er noen få dager hjemmearbeid. Departementet legger til grunn at også én til to uker hjemmearbeid er å anse som kortvarig. Fullt hjemmearbeid i en måned eller mer er ikke kortvarig. Spørsmål Arbeidstilsynet høyst sannsynlig vil få, er om hjemmearbeid i tre til fire uker er å anse som kortvarig. Slik vi forstår det, mener departementet at «sporadisk arbeid» er arbeid der arbeidstaker i gjennomsnitt arbeider mindre enn en dag hjemme i uken. I utgangspunktet er Arbeidstilsynet positiv til en slik forståelse av sporadisk.



Vi vil likevel bemerke at når vi skal tolke begrepet «sporadisk» i praksis, kan det reises spørsmål knyttet til lengden på gjennomsnittsberegningsperioden. Vi vil anta at i grensetilfellene, vil det avgjørende i vurderingen være om arbeidet i eget hjem bærer preg av å være en fast ordning eller en fast midlertidig ordning.

1.2. Om forskriften bør gjelde ved pålagt hjemmearbeidsplass

Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering i at forskriften også skal gjelde ved pålagt hjemmearbeidsplass uavhengig av om det er pålagt eller anbefalt av myndighetene eller pålagt av arbeidsgiver i kraft av styringsretten. Vi er enig med departementet i at det er behov for de særlige bestemmelsene i forskriften uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor, og at enkeltbestemmelser bør tilpasses ut fra om det er avtalt eller pålagt hjemmekontor.

Arbeidstilsynet vil for ordens skyld bemerke at når det gjelder pålagt hjemmearbeidsplass i kraft av arbeidsgivers styringsrett, er det klare utgangspunktet at hjemmearbeidsplass skal avtales mellom partene. Slik vi forstår departementet, er det helt unntaksvis arbeidsgiver kan pålegge hjemmearbeidsplass i kraft av styringsretten. Arbeidstilsynet støtter et slikt syn. Vi ser pålagt hjemmearbeidsplass i kraft av arbeidsgivers styringsrett i sammenheng med departementets forslag om at det kun er unntak fra å inngå skriftlig arbeidsavtale om hjemmearbeidsplass der dette er pålagt eller anbefalt av myndighetene. Arbeidstilsynet er enige i at unntaket fra å inngå skriftlig avtale skal være begrenset, se punkt 2, og vi mener at dette synliggjør at den klare hovedregel er at hjemmearbeidsplass skal være avtalt mellom partene.

1.3. Arbeidstilsynets samtykke etter arbeidsmiljøloven § 18-9

Departementet foreslår å stryke § 1 fjerde ledd der det kommer frem at arbeidsmiljøloven § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganiseringer mv., ikke gjelder.

Arbeidstilsynet er enig med departementet i at forskriften § 1 fjerde ledd i dag er unødvendig. Dette fordi det kommer frem i forskriften § 7 at arbeidsmiljøloven kapittel 18 ikke gjelder. Vi mener forslaget om å fjerne § 1 fjerde ledd kan stille seg annerledes dersom forskriften § 7 endres i tråd med forslaget.

Vi kan i dagens situasjon stille spørsmål ved om vilkårene i arbeidsmiljøloven § 18-9 er oppfylt, og om det dermed er krav om samtykke fra Arbeidstilsynet i tilfeller der arbeidstaker i forbindelse med sitt arbeidsforhold tilrettelegger for arbeidsplass i eget hjem. Arbeidstilsynet legger til grunn at så ikke er tilfellet. Situasjonen kan tenkes endret over tid, for eksempel ved at tilrettelegging av arbeidsplass i eget hjem krever nybygg eller annet bygningsmessig arbeid som er søknadspliktig etter plan- og bygningsloven.

Arbeidstilsynet mener det bør komme tydelig frem at arbeidsmiljøloven § 18-9 ikke gjelder for hjemmearbeidsplass. Dette vil bidra et tydelig og forutsigbart regelverk for arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom det skal komme frem av forskriften at arbeidsmiljøloven § 18-9 ikke gjelder for hjemmearbeidsplass, bør dette tas inn i § 7.

2. Forslag til endring i krav til skriftlig arbeidsavtale

Departementet ber om høringsinstansenes innspill til unntak fra bestemmelsen om å inngå skriftlig tilleggsavtale ved arbeid i arbeidstakers hjem.



Departementet foreslår i § 2 et nytt tredje ledd:

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

Arbeidstilsynet støtter forslaget. Vi er enige i at unntaket fra å inngå skriftlig arbeidsavtale om hjemmearbeid er begrenset til situasjoner der hjemmearbeid er pålagt eller anbefalt av myndighetene. Vi viser også til vår kommentar i punkt 1.2.

3. Forslag til endring i krav til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet

Arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljø, systematisk arbeidsmiljøarbeid, og det kollektive medvirkningsapparatet når det gjelder hjemmearbeidsplass kommer frem av forskriften § 3, § 4 og 5. Arbeidstakers medvirkningsplikt kommer frem av § 3 andre ledd. Kapittel 2 er ellers unntatt fra forskriften.

Arbeidstilsynet er enig i at § 3 fjerde ledd og § 5 andre ledd videreføres. Bestemmelsene regulerer at verken arbeidsgiver eller verneombud skal ha tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten særskilt avtale, videreføres. Dette ut fra hensynet om å beskytte arbeidstakers privatliv og personlig integritet

3.1. Forslag til endring i krav til arbeidsmiljøet

Arbeidstilsynet er enig i at arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet på hjemmearbeidsplass er begrenset. Arbeidsgivers ansvar må tilpasses den konkrete situasjonen. Arbeidsgiver har likevel ansvaret for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlig. Hvilke krav som skal stilles til arbeidsmiljøet vil være en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I dagens forskrift er det gitt eksempler på arbeidsforhold i § 3 første ledd andre punktum. Selv om departementet påpeker at bestemmelse må forstås ut fra dagens situasjon, kan bestemmelsens ordlyd likevel gi et inntrykk av at arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet er begrenset til fysiske forhold. Alle arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet i kapittel 4 er ellers unntatt fra forskriften.

Departementet foreslår at krav til det psykososiale arbeidsmiljøet tas med i opplisting på eksempler i § 3 første ledd slik at bestemmelsen kan 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 ivaretatt.

Arbeidstilsynet støtter at det psykososiale arbeidsmiljøet kommer frem av opplistingen. Slik Arbeidstilsynet har oppfattet det, har det under pandemien med langvarig bruk av hjemmearbeidsplass vært oppmerksomhet på om arbeidet er søkt utformet slik at arbeidstaker er gitt mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 andre ledd. Ensomhet og sosial isolasjon har blitt trukket frem som den største risikoen ved utstrakt bruk av hjemmearbeid. Men det er også andre forhold i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan være aktuelle. Uansett, er det psykososiale arbeidsmiljøet ofte en følge av hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og ledet. Utstakt bruk av hjemmearbeidsplass kan også stille særskilte krav til ledelse. Arbeidstilsynet vurderer at arbeidsmiljøfaktorer som organisering, tilrettelegging og ledelse bør komme frem i forskriften § 3 første ledd. Det vil bidra til å rette søkelyset på det organisatoriske



arbeidsmiljøet og særskilte arbeidsmiljøutfordringer som kan gjøre seg gjeldende ved utstakt bruk av hjemmearbeidsplass.

Bestemmelsen kan for eksempel 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:
- a) *arbeidet er organisert, tilrettelagt og ledet slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger,*
 - b) *arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og*
 - c) *at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.*

3.2. Arbeidsmiljøarbeidet

Arbeidsmiljøloven kapittel 3 gjelder ikke for hjemmearbeidsplass, med unntak av § 3-1. Dette kommer frem av forskriften § 4.

Det er ikke forslått endringer i § 4. Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering.

3.3. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7 er ikke unntatt fra forskriften. Forskriften § 5 har en særbestemmelse om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Det er ikke forslått endringer i § 5. Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering.

4. Forslag til endring i arbeidstidsbestemmelsene

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

Arbeidstilsynet mener at hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Det er liten forskjell mellom å arbeide på hjemmearbeidsplass og det å arbeide i arbeidsgivers lokaler. At grensen mellom privatliv og arbeidsliv kan bli utflytende ved hjemmearbeid tilsier at det bør være tydeligere rammer for arbeidstid enn det det er i forskriften dag. I høringsnotatet viser departementet til studier som viser at arbeidstakere som arbeider på hjemmearbeidsplass har vanskelig for å opprettholde en fornuftig balanse mellom arbeid og fritid. Studiene viser videre at mange har lange arbeidsdager. Slik Arbeidstilsynet vurderer det, har arbeidstaker samme vernebehovet som arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven gir, uavhengig hvor arbeidet skjer.

Dagens regulering av arbeidstid i arbeidsmiljøloven er et resultat av omfattende og langvarige prosesser hvor grunnleggende vernehensyn er balansert og avveid mot hensyn til effektivitet, fleksibilitet, lønnsomhet og at virksomheten skal kunne fylle sine funksjoner. Reglene har gjentatte ganger blitt endret i takt med samfunnsutviklingen. De er svært fleksible ved at det kan gjøres flere unntak fra hovedreglene via individuelle avtaler, avtaler med tillitsvalgte, søknad til Arbeidstilsynet, eller der arbeidets art gjør det nødvendig.



Selv om det er enkelte forhold ved hjemmearbeid som skiller seg fra arbeid i arbeidstakers lokaler, vurderer Arbeidstilsynet at dette vil kunne hensyntas innenfor de unntaksbestemmelsene som allerede finnes i kapittel 10.

Arbeidstilsynet mener at felles arbeidstidsregler for arbeid i arbeidsgivers lokaler og for hjemmearbeid vil forenkle arbeidsgivers kontroll med arbeidstidsbestemmelsene. Dette vil særlig gjelde i de situasjoner hvor arbeidstaker vil utføre arbeid både hjemme og i arbeidsgivers lokaler.

Transport er en bransje hvor arbeidsgiver i enkelte tilfelle må forholde seg til to ulike regelverk når det gjelder arbeidstid. For eksempel vil en sjåfør som både utfører arbeidsoppgaver inne på et lukket anleggsområde og som gjennomfører transportoppgaver på veien utenfor området være omfattet av henholdsvis arbeidsmiljølovens kapittel 10 og forskrift om arbeidstid for sjåfører (FATS). Arbeidstilsynets erfaring fra tilsyn er at arbeidsgivere i disse tilfellene har utfordringer med å overholde reglene og å føre kontroll med arbeidstakers arbeidstid.

Felles regelverk for hjemmearbeid og arbeid i arbeidsgivers lokaler vil videre forenkle Arbeidstilsynets kontroll med at arbeidsgiver overholder bestemmelsene om arbeidstid. De økonomiske og administrative konsekvensene ved et tilsynsansvar vil dermed bli mindre.

4.1. Mulige særlige unntak - søndagsarbeid

Departementet påpeker at det kan være grunn til å vurdere særlige unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelse om søndagsarbeid.

Arbeidstilsynet mener i utgangspunktet at det bør utvises varsomhet med å gi særregler som åpner for økt bruk av søndagsarbeid. En forskriftsfestet adgang til søndagsarbeid kan skape en forventning hos arbeidsgiver om økt tilgjengelighet på søndager, og kan komme i konflikt med arbeidstakers ønske om å råde over egen fritid. Det vil også kunne føre til en mer utflytende grense mellom arbeid og privatliv som vi må anse som en utfordring med hjemmearbeidsplass. I dagens forskrift er det ikke forbud mot søndagsarbeid, jf. forskriften § 6 første ledd. Dersom bestemmelsen om at søndagsarbeid fremdeles skal være tillatt på hjemmearbeidsplass, kan det stilles spørsmål ved hvordan dette stiller seg i forhold til trender i EU om retten til å være fralagget osv. <https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/EU-EOS-informasjon/EU-EOS-nytt/2021/eueos-nytt---21.-januar-2021/arbeidstakers-rett-til-a-vare-offline/>.

Dersom departementet likevel beslutter å forskriftsfeste en adgang til å arbeide på søndager, mener Arbeidstilsynet at adgangen må innrettes på en slik måte at den økte fleksibiliteten ikke svekker arbeidstakernes vern. I denne sammenheng kan det være hensiktsmessig å se hen til avtaleadgangen om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 i arbeidsmiljøloven § 10-11 tredje ledd. Vi mener en eventuell særregel om adgang til å arbeide på søndager bør følge mange av de samme forutsetningene som i § 10-11 tredje ledd, blant annet at:

- Adgangen bør være avtalebasert, med krav om skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.
- Det bør være klart forutsatt at det kun er arbeidstaker som skal kunne ta initiativet til arbeid på søndager. Avtaleadgangen bør også innrettes slik at den i størst mulig grad sikrer at søndagsarbeid faktisk skjer etter arbeidstakers eget ønske og initiativ.
- Det bør komme tydelig frem at formålet med særregelen er å gi arbeidstaker større fleksibilitet, uten at arbeidstaker skal arbeide mer eller ha redusert daglige eller ukentlige sammenhengende arbeidsfrie perioder.
- Det bør også presiseres hvorvidt begrensningen i § 10-8 fjerde ledd skal gjelde.



4.2. Regulering av arbeidstid i forskriften

Arbeidstilsynet vil ellers bemerke at dersom det skal være egne bestemmelser om arbeidstid i forskriften, bør disse harmoniseres med arbeidsmiljøloven. Vi sikter da spesielt til gjennomsnittsberegningsperioden i forskriften § 6 andre ledd som er fire måneder i motsetning til arbeidsmiljøloven der det er adgang til å gjennomsnittsberegne over en periode på åtte uker, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 og § 10-6 åttende ledd. At det er to ulike referanseperioder kan medføre uklarhet om hvilke regler som gjelder i tilfeller der arbeidstaker både arbeider på hjemmearbeidsplass og i virksomheten.

5. Forslag til endring i Arbeidstilsynets kompetanse

Arbeidstilsynet støtter forslaget om at Arbeidstilsynet skal kunne føre tilsyn med om forskriften er overholdt. Arbeidstilsynet er enig med departementet i at flere av bestemmelsene i forskriften har et offentligrettslig preg. Økt bruk av hjemmekontor, og at forskriften inneholder vernebestemmelser som skal sikre arbeidstakere som utfører arbeid hjemme et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, tilsier at Arbeidstilsynet bør få kompetanse til å føre tilsyn med bestemmelsene. Vi mener at tilsyn og konsekvensene av at Arbeidstilsynet avdekker brudd på regelverket, vil sikre bedre etterlevelse. Derfor bør det være en kontrollmulighet også når det gjelder hjemmearbeid. Dersom Arbeidstilsynet ikke kan føre kontroll, kan det medføre at arbeidstakere ikke er gitt det vern arbeidsmiljøloven og forskriften er ment å gi.

Arbeidstilsynet bør kunne kontrollere at:

- arbeidsgiver og arbeidstaker har inngått avtale om hjemmearbeid,
- arbeidsgiver har gitt informasjon til ansatte og drøftet med tillitsvalgt dersom hjemmearbeidsplass er pålagt eller anbefalt av myndighetene,
- hjemmearbeidsplassen inngår i arbeidsgivers systematiske arbeidsmiljøarbeid,
 - verneombud og arbeidsmiljøutvalg er involvert i dette arbeidet og
- arbeidstiden er i samsvar med rammene i arbeidstidskapitlet og eventuelt forskriften.

Arbeidstilsynets tilsyn må innrettes ut fra at arbeidsgivers ansvar er begrenset når det gjelder hjemmearbeidsplassen. Selv om Arbeidstilsynet i prinsippet har uhindret adgang til ethvert sted som faller inn under arbeidsmiljøloven, bør Arbeidstilsynet ta hensyn til privatlivets fred. Det bør være mulig for Arbeidstilsynet å gjennomføre kontrollen i arbeidsgivers lokaler og/eller ved innhenting av dokumentasjon. Også i dag fører vi tilsyn med virksomheter hvor arbeidstakerne i stor grad utfører arbeid i private hjem, for eksempel renholdsbedrifter. Erfaring fra tilsyn viser at vi får gjennomført kontroll med regelverket selv om hensynet til privatlivets fred tilsier at vi ikke gjennomfører fysiske tilsyn på lokasjonene. Vi gjennomfører tilsynene enten på hovedkontoret til virksomheten og/eller ved å innhente dokumentasjon. Flere av bestemmelsene i forskriften er av en slik art at vi kan kontrollere at arbeidsgiver overholder dem gjennom innhenting av dokumentasjon.

I høringsforslaget legger departementet opp til at arbeidsmiljøloven kapittel 18 skal få tilsvarende anvendelse i forskriften. Videre legger departementet opp til at det vil være opp til Arbeidstilsynet å vurdere hvilke bestemmelser som passer og kommer til anvendelse. Vi mener at Arbeidstilsynet ikke skal ha adgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass med mindre arbeidstaker uttrykkelig ber om det. Av informasjonshensyn bør det komme frem av forskriften. Arbeidstakers private hjem skiller seg fra innkvartering som arbeidsgiver stiller til arbeidstakers rådighet. I sistnevnte tilfelle fører Arbeidstilsynet som kjent tilsyn i innkvarteringen. Når det gjelder arbeidsmiljøloven § 18-9 viser vi til punkt 1.3 over.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
188566/2021

8

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2021/28976. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes
seksjonsleder

Hege Kristin Moløkken
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk signert.