

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Postboks 84, 2341 Løten
Telefon: 62 43 58 00
www.revisjon-ost.no
post@rev-ost.no
Org.nr.: 974 644 576 MVA
Bankgiro: 1822.46.49505

Saksbeh.:
Morten Alm Birkelid

Direkte tlf.:
911 00 413

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:
22.juli 2021

HØRING TIL ENDRINGER I FORSKRIFT OM ARBEID SOM UTFØRES I ARBEIDSTAKERS HJEM

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 22.april 2021.

Vi synes at forskriften kunne vært klarere på å definere forskjellene på bruk og avtale om hjemmekontor og det å på frivillig basis jobbe sporadisk og tilfeldig hjemmefra.

Etter vår vurdering bør arbeid fra virksomhetens lokaler fortsatt være hovedregelen og bruk av hjemmekontor bør være *frivillig* fra den ansattes side. Dette gjelder virksomheter som ikke allerede var etablert med hjemmekontorløsninger før pandemien.

Arbeidsgiver er gjennom arbeidsmiljøloven pålagt et stort ansvar for å tilrettelegge både for et godt fysisk og et godt psykososialt arbeidsmiljø, samt oppfølging. Fleksibilitet og selvbestemmelse i forhold til egen arbeidstid kan komme i konflikt med arbeidsgivers ansvar for å ivareta den enkelte ansatte helse og det psykososiale arbeidsmiljø. Ved utstrakt bruk av hjemmekontorløsninger blir spesielt oppfølgingsansvaret etter vår vurdering vanskelige å utøve.

Arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven må derfor fortsatt også gjelde ved bruk av hjemmekontor. Ansatte må sikres nødvendig fritid og hvile. Vi kan ikke etablere en så stor grad av fleksibilitet for fastsettelse av den enkeltes arbeidstid at det til slutt resulterer i at arbeidstakere skal/må være tilgjengelige 24/7, 365 dager året. Det vil på sikt ikke bidra positivt til arbeidstakers helse, verken fysisk eller psykisk.

Vi ser også utfordringer med at det skal avtales med ansatte som utfører likeartede oppgaver, forskjellig artede arbeidstider ved bruk av hjemmekontor. Det bidrar ikke til å etableres et felles arbeidsmiljø, og utstrakt bruk av hjemmekontor tar bort synergieffekten ved at ansatte i fellesskap får diskutert, være kreative og ha skaperevne i forhold til i fellesskap å utvikle arbeidsprosesser og arbeidsmiljøet sammen med alle ansatte. Vår vurdering er at på kontorer der det i dag er avtalt felles kjernetid for å få utført likeartede arbeidsoppgaver, må denne kjernetiden/åpningstiden også videreføres som en felles kjernetid/åpningstid også ved bruk av hjemmekontorløsninger.

Dersom det åpnes for at den enkelte arbeidstaker selv i stor grad skal gis anledning til å være med å bestemme når denne ønsker å stille sin arbeidstid til disposisjon for arbeidsgiver, kan det også reises spørsmål ved om ansatte har fått en særskilt selvstendig stilling som gjør at f.eks. overtidbestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke kan komme til anvendelse ved arbeid hjemmefra.

Vi påpeker også viktigheten av at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre ansatte og eventuelle kunder/kontakter.

For øvrig må det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å ta stilling til omfang av bruk av hjemmekontor etter at dette er forutgående drøftet med tillitsvalgte.

Vi ser at det mangler nødvendige avklaringer i forhold til f.eks. om lovpålagt yrkesskade-forsikring dekker hjemmekontorløsninger fullt og skattespørsmål knyttet til at ansatt ikke får reisekostnader og legitimasjonsplikt for dette mm.

Det legges opp til at Arbeidstilsynet skal få myndighet med å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften blir overholdt. Etter vår vurdering må det klarere gå fram av forslaget til ny § 7 at dette ikke omfatter myndighet til å utøve fysisk kontroll i private hjem.

For øvrig ber vi departementet å ta stilling til om arbeidstid som arbeidstaker får godskrevet på reiser til og/eller fra jobb også faller innenfor hjemmekontorforskriften når dette er en avtalt ordning og tidsmessig har ett ikke uvesentlig omfang.

Løten, den 21.juli 2021



Morten Alm Birkelid
daglig leder