



KONGELIG RESOLUSJON

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Statsråd: Marte Mjøs Persen

Ref.nr.: 9/2022
Saksnr.: 22/465
Dato: 18. mars 2022

Fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

1. Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet tilrår at det fastsettes forskrift om endringer i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Forskriften ble fastsatt ved Kronprinsregentens resolusjon med hjemmel i tidligere arbeidsmiljølov av 1977 § 2 nr. 6. Hjemmel for forskriften fremgår nå av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-5 første ledd.

Forslaget til endringsforskrift omfatter endringer i reglene om forskriftens virkeområde, krav til skriftlig avtale, krav til arbeidsmiljø, arbeidstid og Arbeidstilsynets kompetanse. Bakgrunnen for endringene er til dels pandemien, men også et generelt behov for oppdateringer.

Saken var på alminnelig høring fra 22. april til 23. juli 2021. Det ble også avholdt et møte med partene i arbeidslivet om saken 18. januar 2022. Departementet foreslår nå at endringene som var på høring fastsettes, med enkelte justeringer. Utkastet til kongelig resolusjon og endringsforskrift har vært forelagt alle departementer.

2. Bakgrunn

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 som regulerer arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem, forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, heretter "forskriften". Forskriften fastslår at arbeidsmiljøloven gjelder for arbeid i eget hjem, men med nærmere presiseringer og en del unntak. 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 yrkesskade og skatt reguleres i annet regelverk.

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 imidlertid 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 dialog med partene underveis i arbeidet gjennom jevnlig arbeidsmøter.

Parallelt med regelverksarbeidet igangsatte departementet en større kartlegging hvor Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet ble gitt i oppdrag å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Prosjektet har kartlagt utviklingen og konsekvensene for arbeidstakere og arbeidsgivere gjennom 2021, med siste målepunkt i februar 2022. Sluttrapporten fra forskningsprosjektet vil foreligge 26. april 2022. Med midler fra Forskningsrådet, er Arbeidsforskningsinstituttet videre i gang med å følge opp kartleggingen med ytterligere datainnsamling, undersøkelser og analyser av konsekvensene ved bruk av hjemmekontorarbeid for ansatte og virksomheter i perioden 2021-2026.

Etter en gjennomgang av regelverket foreslår Arbeids- og inkluderingsdepartementet nå enkelte endringer i forskriften. Det igangsatte forskningsprosjektet vil eventuelt kunne synliggjøre behov for ytterligere endringer på lengre sikt.

3. Om høringen

Saken har vært forelagt samtlige departementer, og har vært på ordinær høring med tre måneders frist. Departementet har mottatt 96 høringssvar med merknader i saken.

Høringsinstansene er i hovedsak positive til de foreslåtte endringene. Flere har imidlertid kommet med forslag til utvidelser og presiseringer. Dette gjelder blant annet innspill knyttet til om forskriften bør gis et utvidet virkeområde utover arbeid i eget hjem (ulike typer fjernarbeid).

Det er delt syn blant høringsinstansene på den foreslåtte unntaksregelen fra avtalekravet i § 2 for hjemmearbeid som skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Det er også ulikt syn på behov for en nærmere regulering av arbeidsmiljø.

Når det gjelder reglene om arbeidstid, har det kommet ulike innspill. De fleste høringsinstansene mener at hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, mens arbeidsgiversiden i hovedsak mener at eventuelle endringer i reguleringen av arbeidstid bør utstå til det foreligger et større kunnskapsgrunnlag som bygger på kartlegging og forskning om utfordringer og behov i en normal situasjon etter pandemien.

4. Om forslaget

Forskriftens virkeområde

Forskriftens virkeområde har vært et sentralt tema i arbeidet med revideringen av forskriften. Forskriften er i dag avgrenset slik at den ikke gjelder for "kortvarig eller tilfeldig arbeid". 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.

Departementet mener det er lite behov for særregler for hjemmearbeid som er kortvarig, sporadisk eller tilfeldig, og at det derfor ikke er behov for større endringer knyttet til forskriftens virkeområde.

I forbindelse med pandemien har det imidlertid oppstått spørsmål relatert til hvordan "kortvarig eller tilfeldig arbeid" skal forstås. For å få en tydeligere bestemmelse, foreslår departementet

derfor at ordlyden i forskriften § 1 andre ledd endres slik at forskriften avgrenses mot "kortvarig eller sporadisk" arbeid.

Med *kortvarig* mener departementet korte perioder med hjemmearbeid. Noen få dagers hjemmearbeid vil typisk være kortvarig. En til to ukers hjemmearbeid, for eksempel grunnet tilrettelegging i forbindelse med en brukket fot, vil også være omfattet av unntaket. Fullt hjemmearbeid i en måned eller mer vil etter departementets syn normalt ikke være å anse som kortvarig i forskriftens forstand.

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 forskriften etter departementets syn i utgangspunktet komme til anvendelse. Et eksempel er dersom en arbeidstaker som en fast ordning arbeider hjemme en dag hver uke. Dersom omfanget av hjemmearbeid er lite, eksempelvis mindre enn en dag i uken i snitt, vil hjemmearbeidet etter departementets syn normalt måtte anses "sporadisk", selv om det skulle skje jevnlig.

Departementet foreslår også at forskriften skal få anvendelse for arbeidstakere som *kun* utfører arbeid fra eget hjem, selv om arbeidet er kortvarig eller sporadisk. Departementet antar at det per i dag ikke er veldig utbredt at arbeidstakere har et arbeidsforhold som kun består av kortvarig eller sporadisk hjemmearbeid. Departementet foreslår imidlertid å ta inn en presisering av at forskriften også skal gjelde for denne typen arbeidsforhold.

Departementet foreslår ikke endringer når det gjelder det at forskriften begrenses til arbeid i arbeidstakers "eget hjem". Reguleringen i forskriften er tilpasset de særlige forhold som gjør seg gjeldende ved utførelse av arbeid i eget hjem. Når det gjelder andre typer fjernarbeid, som arbeid fra hytta, på toget på vei til jobb eller på tjenestereise, kan andre hensyn gjøre seg gjeldende. Øvrig fjernarbeid vil også være omfattet av det igangsatte forskningsinitiativet omtalt ovenfor, og departementet vurderer at en bør avvente resultatene av kunnskapsinnhentingene før det eventuelt vurderes en særlig regulering av denne typen arbeid. Fjernarbeid som utføres andre steder enn i arbeidstakers eget hjem er uansett omfattet av arbeidsmiljøloven så langt den passer.

Bestemmelsen i § 1 fjerde ledd om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv. er foreslått flyttet til § 6 som skal omhandle Arbeidstilsynets kompetanse.

Skriftlig avtale

Det følger av forskriften § 2 at det skal inngås skriftlig avtale om hjemmearbeidet, som minst omfatter de forhold som er opplistet i bestemmelsen. Blant annet gjelder dette omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstid for hjemmearbeidet, forventet varighet dersom avtalen er midlertidig, eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr mv. Bestemmelsen om skriftlig avtale har vært gjenstand for diskusjon og spørsmål under pandemien. Flere har gitt uttrykk for at bestemmelsen om skriftlig "avtale" ikke passer for en situasjon hvor hjemmearbeidet er begrunnet i utenforliggende omstendigheter som smittehensyn; en situasjon ingen av partene har rådighet over. Det er videre pekt på 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. Etter departementets vurdering er det også i forbindelse med slike spesielle situasjoner som under pandemien behov for og hensiktsmessig at vesentlige forhold knyttet til hjemmearbeidet er klargjort mellom partene. Å klargjøre slike forhold vil skape forutsigbarhet for begge parter og også kunne redusere risikoen for tvister. Departementet ser imidlertid at kravet om skriftlig avtale kan oppfattes mest treffende der det er snakk om avtalt hjemmearbeid i en "ordinær" situasjon.

Departementet foreslår på denne bakgrunn et snevert unntak fra kravet til skriftlig avtale for helt spesielle situasjoner, som den vi har sett under pandemien, hvor myndighetene har gitt påbud om eller anbefalt hjemmekontor. Departementet oppfatter at en slik unntaksbestemmelse vil kunne virke klargjørende og bidra til noe forenkling i ekstraordinære situasjoner. Departementets forslag går ut på at det istedenfor avtale i slike situasjoner kan gis skriftlig informasjon fra arbeidsgiver, etter drøftinger med tillitsvalgte, om de punkter som er opplistet i § 2. Det understrekes for øvrig at en slik unntaksbestemmelse ikke griper inn i selve grunnlaget for om arbeidsgiver kan pålegge hjemmearbeid.

Arbeidsmiljø

Krav til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeid for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er i dag regulert i forskriften §§ 3, 4 og 5. Departementet mener at dagens bestemmelser om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i hovedsak bør videreføres.

Departementet foreslår imidlertid at kravet til det psykososiale arbeidsmiljøet løftes frem slik at det fremgår direkte av forskriften. I tilknytning til kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er det i dag i forskriften § 3 listet opp enkelte forhold arbeidsgiver skal forsikre seg om. Listen er ikke uttømmende, men omtaler i dag bare fysiske arbeidsmiljøforhold. 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).

En presisering i forskriften vil etter departementets syn ikke medføre noen realitetsendring, men kunne bidra til økt oppmerksomhet rundt psykososiale forhold ved hjemmearbeid. Hvis hjemmearbeidet går over tid og arbeidstakeren ikke har samme kontakt med arbeidsplassen og kolleger, kan dette være særlig viktig.

I høringsrunden har enkelte også spilt inn at det bør fremgå av forskriften at arbeidsgiver har plikt til å sørge for nødvendig utstyr og dekke nødvendige kostnader i forbindelse med hjemmekontor. Departementet viser her 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. En regulering av dette i forskrift vil etter departementets 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 foreslår ingen endringer i dagens regulering knyttet til dette.

Arbeidstid

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.

Forskriften har avvikende regler om alminnelig arbeidstid, gjennomsnittsberegning, overtid, søndagsarbeid og nattarbeid. Det følger av kronprinsregentens resolusjon fra 2002 at det er lagt opp til størst mulig grad av fleksibilitet for hjemmearbeidet innenfor arbeidsmiljølovens og EU-direktivets rammer for totalarbeidstid. Forskriftens § 6 gjelder ikke for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger.

Departementet foreslår at arbeidsmiljølovens regler får anvendelse også for hjemmearbeid, og at de særlige reglene i forskriften oppheves.

Arbeidstidsreglene skal balansere ulike hensyn. Et hovedformål er å sikre at arbeidstakere har en arbeidstid som ikke påfører dem og familien unødige helsemessige og sosiale belastninger. Reglene skal også ivareta sikkerhetshensyn. Disse hensyn må balanseres og veies mot virksomhetenes behov. 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.

Det har skjedd flere endringer siden forskriften ble fastsatt. Tilgang til saksbehandlingssystem, digitale møter, e-post mv. gjør at tilgjengeligheten for mange i liten grad skiller seg fra arbeid på kontoret. Ny teknologi gjør det også lettere for arbeidsgiver å føre kontroll med arbeidstiden. Hjemmearbeid er enklere og vanligere enn før. Argumenter for egen regulering av arbeidstid gjør seg derfor ikke gjeldende på samme måte som da forskriften ble fastsatt. Mulighetene for fleksibilitet i loven er også endret siden 2002, slik at det er enklere å få på plass lokale løsninger gjennom individuelle avtaler, og for større unntak gjennom avtaler med tillitsvalgte. Arbeidstaker kan i dag etter loven også ta initiativ til å inngå skriftlig avtale om å utføre arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00, så lenge kravet til daglig hvile overholdes.

Det er samtidig forhold som skiller hjemmearbeid fra arbeid i arbeidsgivers lokaler, og som kan tale for enkelte særregler. Arbeidstakerne har ikke reisevei. Det er også enklere å veksle mellom arbeid og fritid, noe som kan bidra til at arbeidstaker i større grad selv har påvirkning på når arbeid utføres. På den andre siden kan det å arbeide samme sted som arbeidstaker har sitt privatliv, bidra til å viske ut skillet mellom arbeid og fritid. Det kan redusere kvaliteten på fritiden, og bidra til lengre arbeidsperioder og kortere daglig hvile.

De fleste høringsinstansene mener at lovens arbeidstidsregler bør gjelde ved hjemmearbeid. De peker på at arbeidstakernes behov for vern ikke er mindre ved hjemmearbeid, at det ikke er grunn til at det skal være to ulike sett med arbeidstidsregler i det samme arbeidsforholdet, og at sammenhengen mellom reguleringene kan skape usikkerhet. Arbeidsgiversiden mener i hovedsak at det ikke bør gjøres endringer nå, men avvente et mer omfattende kunnskapsgrunnlag. NHO erfarer blant annet at både arbeidsgivere og arbeidstakere er opptatt av å ha større fleksibilitet med hensyn til arbeidstidens plassering ved arbeid på hjemmekontor enn på arbeidsstedet, og viser særlig til muligheten til å arbeide på kvelder og på helgedager.

Etter departementets vurdering bør det gjøres endringer i arbeidstidsreglene nå. Departementet mener at arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven bør gjelde også for hjemmearbeid. Hensynene bak

de avvikende reglene i forskriften gjør seg ikke gjeldende på samme måte i dag som da de ble fastsatt. Særlig hensynet til arbeidstakernes helse og utfordringer hva gjelder skillet mellom arbeidstid og fritid, taler for at lovens regler bør gjelde for hjemmearbeid. Videre er forskriftsbestemmelsen slik den er utformet i dag uklar, blant annet når det gjelder sammenhengen med lovens bestemmelser når arbeidstaker både utfører arbeid på kontoret og fra eget hjem. Det er også grunn til å påpeke at arbeidstid er regulert i arbeidstakernes individuelle avtaler, og også ofte følger av tariffavtaler. Dette antas å begrense betydningen av særreguleringen.

Det er departementets vurdering at lovens arbeidstidsbestemmelser gir en god balanse mellom fleksibilitet og vern, også for de som arbeider helt eller delvis fra hjemmekontor. Hjemmearbeid som en del av en "normal" arbeidssituasjon etter pandemien, er imidlertid fortsatt nytt. Hvordan bruken av hjemmearbeid vil utvikle seg, og betydningen det vil få for hvor lenge og ikke minst når det jobbes, er usikker. Departementet har satt i gang et omfattende forskningsprosjekt som kan gi ny innsikt, og foreslår på denne bakgrunn at det etter noe tid gjøres en evaluering av om det er behov for tilpasninger knyttet til arbeidstid.

Ettersom det foreslås å oppheve særreguleringen av arbeidstid, slik at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid vil gjelde også for hjemmearbeid, foreslås det også å oppheve § 3 femte ledd om helsekontroll ved arbeid om natten. Tilbud om helsekontroll ved nattarbeid er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-11 åttende ledd.

Arbeidstilsynets kompetanse

I dag gir Arbeidstilsynet veiledning om bestemmelsene i forskriften, men har ikke myndighet til å føre tilsyn med forskriftens bestemmelser, jf. forskriften § 7. Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften. Det foreslås videre at Arbeidstilsynet skal kunne gi pålegg som er nødvendige for gjennomføring av bestemmelsene.

Arbeid i private hjem skiller seg på flere måter fra annet arbeid. Ved vurderingen av tilsyns- og håndhevingsbestemmelser på området, må det tas hensyn til arbeidstakers rett til privatliv. 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. Flere arbeidstakere vil i prinsippet ellers kunne falle utenfor Arbeidstilsynets mulighet for kontroll, og i mindre grad sikres det vern som vernebestemmelsene er ment å gi.

I dag er det ikke slik at tilsyn nødvendigvis krever at Arbeidstilsynet er fysisk tilstede der arbeidet utføres. 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 at det presiseres i forskriften at Arbeidstilsynet ikke kan føre tilsyn i arbeidstakers hjem uten etter særskilt avtale.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementets forslag gjelder enkelte endringer og presiseringer i forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem.

Forslagene innebærer blant annet en klargjøring av virkeområdet for forskriften. Forslaget om unntak fra kravet til skriftlig avtale i spesielle situasjoner som under pandemien, vil kunne medføre en forenkling for arbeidsgiver når det gjelder håndtering av hjemmearbeid i helt spesielle situasjoner.

Kravene til arbeidsmiljøet er ikke vesentlig endret. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet 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.

Departementet foreslår å oppheve forskriftens særregulering av arbeidstid, slik at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid skal gjelde også for hjemmearbeid. Dette innebærer en forenkling i regelverket ved at de samme regler gjelder uavhengig av arbeidssted. Departementet legger til grunn at endringen 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. Ikraftsetting av forskriftsendringer

Departementet mener det er hensiktsmessig at endringene trer i kraft om relativt kort tid, blant annet fordi de har sammenheng med behov oppstått under pandemien. Det foreslås derfor ikrafttreden 1. juli 2022. Dette vil etter departementets syn gi tilstrekkelig tid for berørte aktører til å innrette seg, herunder når det gjelder oppheving av dagens bestemmelse om arbeidstid.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r:

Det fastsettes forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Forskriften fastsettes i samsvar med vedlegg til resolusjonen.

Vedlegg til kongelig resolusjon 18. mars 2022 om fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

(Fastsatt ved kongelig resolusjon 18. mars 2022 med hjemmel i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 1-5 første ledd. Fremmet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.)

I

I forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem gjøres 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 oppheves.

§ 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 ivaretatt.

§ 3 femte ledd oppheves.

Nåværende § 7 blir § 6 og skal lyde:

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

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

Nåværende §§ 8 og 9 blir §§ 7 og 8.

II

Forskriften trer i kraft 1. juli 2022.