



Vilkår og rammer for hjemmearbejde i privatsektoren

I dette informationspapir oplistes de væsentligste vilkår som følger af lovgivningen og den europæiske rammeaftale. Vilkårene for hjemmearbejde i privatsektoren reguleres primært af lovgivning, mens den europæiske rammeaftale om telearbejde også har betydning for akademikere ansat på DA-virksomheder. Kendskab hertil kan være vigtigt, når du som medarbejder eller TR aftaler hjemmearbejde med din arbejdsplads.

Har du brug for konkret inspiration eller vejledning til, hvordan du kan tage dialogen om hjemmearbejde med din arbejdsgiver, kan du altid kontakte din faglige organisation.

Lovgivningen

Arbejds miljølovgivningen gælder som hovedregel også ved hjemmearbejde, men der er enkelte undtagelser i lovgivningen vedr. indretningen af en skærmarbejdsplads. Ved hjemmearbejde skal medarbejder og arbejdsgiver have fokus på hjemmearbejdets konsekvenser for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Arbejds miljølovgivningens krav til indretning af arbejdsstedet gælder som hovedregel ikke i forhold til hjemmearbejdspladsen. Dog gælder de særlige regler i skærbekendtgørelsen – herunder de heri fastsatte særlige krav til arbejdsstedets indretning – også ved skærmarbejde hjemme. Det følger heraf, at hvis skærmarbejde foretages på et arbejdssted, (arbejdspladsen, hjemmet eller et skiftende arbejdssted) regelmæssigt mere end to dage om ugen, skal den pågældende arbejdsplads indrettes som en skærmarbejdsplads med nedenstående krav:

- Der skal være tilstrækkelig plads til hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser.
- Der skal være en arbejdsstol, der kan indstilles i højden og stoleryggen, så den passer til medarbejderen.
- Der skal være et bord, der passer til medarbejderen. Hæve-sænkebord er ikke et krav.
- Anbefalet bordbredde er 70-90 cm.
- Skærmen skal typisk kunne stå i ca. 50 cm afstand fra brugerens øjne.
- Der skal være eksternt tastatur og mus.
- Der skal være plads til nødvendigt udstyr, hjælpemidler og materialer.
- Hvis arbejdet kræver særlig belysning, skal der være en skrivebordslampe.

Arbejdes der flere steder, og foretages der samlet set skærmarbejde i mere end 2 dage, skal minimum ét af arbejdsstederne indrettes som en skærmarbejdsplads, også selv om arbejdstiden ingen af stederne enkeltvis overstiger 2 dage. Fordeles skærmarbejdet ligeligt mellem 2 arbejdssteder, således at der gennemsnitligt arbejdes mere end 2 dage om ugen på begge steder, skal begge arbejdssteder forsynes med en skærmarbejdsplads.

Arbejdes der hjemme fra 2 dage om ugen eller mindre, er hjemmearbejdspladsen undtaget arbejdsmiljølovens metodespecifikke regler om arbejdsstedets indretning.

Virksomheden har ansvaret for at lovgivningen overholdes og skal derfor som udgangspunkt afholde eventuelle udgifter til det nødvendige inventar og transport heraf. Råder medarbejderen selv over det fornødne inventar, kan dette anvendes.

Reglerne om en daglig sammenhængende hvileperiode på 11 timer og et ugentligt fridøgn kan fraviges, når den ansatte delvist arbejder hjemmefra og selv tilrettelægger sin arbejdstid.

Uanset varigheden og omfanget af hjemmearbejdet;

- Er arbejdsgiver ansvarlig for at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Medarbejderen skal medvirke til at arbejde efter arbejdsgivers anvisninger.
- Skal der udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV) for hjemmearbejde. Arbejdsmiljøorganisationen aftaler hvordan denne opgave varetages.

Skat

Medarbejderen beskattes som hovedregel ikke af det udstyr, arbejdsgiver stiller til rådighed, såfremt det i overvejende grad anvendes til arbejdet. Du kan læse mere i SKATs vejledning om beskatning af løvsøre herunder hjemmearbejde.

Forsikringsforhold ved hjemmearbejde

Ved hjemmearbejde er der flere forsikringsmæssige forhold, der er anderledes end når arbejdet udføres på arbejdspladsen, og som det kan være vigtigt at afklare. Den lovpligtige arbejdsskade-forsikring omfatter også personer, der udfører arbejde fra deres bopæl. Ved hjemmearbejde er der dog ikke den samme formodning om, at en evt. ulykke skyldes arbejdet eller de forhold, det foregik under, som når arbejdet sker på arbejdsgiverens virksomhed. Der stilles derfor krav om, at der kan sandsynliggøres en årsagsforbindelse mellem ulykken og beskæftigelsen. Det afgørende er at afveje de forhold, tilskadekomne selv har haft indflydelse på over for de forhold, arbejdsgiveren har ansvaret for.

Det kan derfor være nyttigt at oplyse om forsikringsforholdene ved hjemmearbejde samt i hvilket omfang, der gælder særlige forsikringsforhold.

Læs mere her:

- Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø
- Bekendtgørelse om arbejde ved skærm terminaler
- Bekendtgørelse om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem

- SKATs vejledning om beskatning af løsøre herunder hjemmearbejdspladser
- Arbejdstilsynets vejledning om hjemmearbejde
- Arbejdstilsynets vejledning om skærmarbejde
- Arbejdstilsynets faq om hjemmearbejde
- BFA Kontors vejledning om hjemmearbejdspladser
- BFA Kontors vejledning om arbejde ved computere
- BFA Velfærd og offentlig administrations vejledning om hybridarbejde
- BFA Velfærd og offentlig administrations vejledning om virtuelt arbejde
- Arbejdsmarkedets erhvervsforsikrings vejledning om arbejdsskader ved hjemmearbejde

Den europæiske rammeaftale om telehjemmearbejde

Den europæiske aftale om telehjemmearbejde er i Danmark implementeret i samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Aftalen har dermed praktisk betydning for Akademikere ansat på DA-virksomheder. Akademikere vil dog ikke kunne påberåbe sig aftalen. Aftalen behandler en række emner, hvoraf de væsentligste er gengivet kort her:

Ansættelsesvilkår

Hjemmearbejde er ifølge den europæiske rammeaftale omfattet af de samme ansættelsesvilkår som tilsvarende arbejde, der udføres på arbejdspladsen.

Hjemmearbejde skal være frivilligt

Hjemmearbejde skal basere sig på frivillighed. Villighed til hjemmearbejde kan dog i særlige tilfælde være en betingelse ved ansættelse af nye medarbejdere. Afviser medarbejderen en arbejdsgeberanmodning om hjemmearbejde, er dette ikke i sig selv en grund til at afslutte eller ændre ansættelsesforholdet.

Udstyr

Arbejdsgiver er ansvarlig for at tilvejebringe installere og vedligeholde udstyr, der er nødvendigt for arbejdets udførelse. Arbejdes der hjemmefra regelmæssigt, skal arbejdsgiveren kompensere eller afholde omkostninger direkte afledt af arbejdet, særligt i forbindelse med kommunikation (internetopkobling).

Uddannelse og karrieremuligheder

Medarbejdere, der arbejder hjemme har ret til uddannelse i afvendelse det udstyr, der stilles til rådighed og skal tilsvarende have ret til samme uddannelse og karrieremuligheder, som sammenlignelige medarbejdere, der arbejder i virksomheden.

Læs aftalen her:

Den europæiske rammeaftale om telearbejde