

Arbeidstakers rettsstilling på hjemmekontor og ved annet fjernarbeid

Hvordan påvirkes arbeidstakerens rettigheter og plikter når arbeidet utføres utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet? Et utvalg problemstillinger.

Kandidatnummer:

104

Antall ord:

29 956



JUS396 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	3
1.1 PROBLEMSTILLING OG AKTUALITET	3
1.2 TERMINOLOGI	5
1.2.1 Begrepsbruk.....	5
1.2.2 Hjemmekontor	5
1.2.3 Fjernarbeid.....	6
1.3 OVERORDNEDE HENSYN I ARBEIDSRETTE	7
1.4 RETTSKILDEBILDET OG METODISKE UTFORDRINGER	8
1.5 AVGRENSNINGER OG OVERORDNET PLAN FOR FREMSTILLINGEN	11
2 HJEMMEKONTORFORSKRIFTENS BAKGRUNN OG VIRKEOMRÅDE	14
2.1 INNLEDNING.....	14
2.2 DEN HISTORISKE BAKGRUNNEN FOR HJEMMEKONTORFORSKRIFTEN	15
2.3 FORSKRIFTENS VIRKEOMRÅDE.....	17
2.3.1 Arbeidstakerbegrepet	17
2.3.2 Forskriften stedlige virkeområde	18
2.3.3 Avgrenset mot «kortvarig eller sporadisk arbeid».....	19
2.3.4 Pålagt, selvvalgt eller avtalt?.....	21
2.4 ARBEIDSTAKERE SOM UTFØRER ARBEID HJEMMEFRA, MEN SOM IKKE ER OMFATTET AV HJEMMEKONTORFORSKRIFTENS VIRKEOMRÅDE	22
3 KAN ARBEIDSGIVER PÅLEGGE ARBEIDSTAKERE Å JOBBE HJEMMEFRA?	25
3.1 INNLEDNING.....	25
3.2 UTGANGSPUNKTET I HJEMMEKONTORFORSKRIFTEN OG ARBEIDSMILJØLOVEN.....	25
3.3 STYRINGSRETT.....	27
3.4 KAN ARBEIDSTAKER KREVE Å JOBBE FRA HJEMMEKONTOR?	29
4 ARBEIDSMILJØET PÅ HJEMMEKONTOR	31
4.1 INNLEDNING.....	31
4.2 ARBEIDSMILJØLOVENS GENERELLE KRAV TIL ARBEIDSMILJØET	32
4.3 HJEMMEKONTORFORSKRIFTENS KRAV TIL ARBEIDSMILJØET.....	34
4.3.1 Utgangspunktet i hjemmekontorforskriften	34
4.3.2 Hvem har ansvaret for å avdekke og iverksette tiltak som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø?	41
4.4 HVEM SKAL BEKOSTE NØDVENDIG UTSTYR FOR HJEMMEKONTOR?	43
4.5 KAN ARBEIDSTAKERE MED FUNKSJONSNEDESETTELSE KREVE TILRETTELEGGING PÅ HJEMMEKONTOR?.....	44
4.6 HJEMMEKONTORFORSKRIFTENS KRAV TIL DET PSYKOSIALE ARBEIDSMILJØET	47
4.6.1 Innledning.....	47
4.6.2 Psykososialt arbeidsmiljø.....	48
4.6.3 Avhengighet og hjemmekontor	50

4.7 KRAVET TIL ARBEIDSMILJØET FOR ARBEIDSTAKERE SOM IKKE ER OMFATTET AV HJEMMEKONTORFORSKRIFTEN	53
4.8 OPPSUMMERENDE BETRAKTNINGER.....	54
5 HVOR GÅR SKILLET MELLOM ARBEIDSTID OG ARBEIDSFRTID?.....	56
5.1 INNLEDNING.....	56
5.2 SKILLET MELLOM ARBEIDSTID OG ARBEIDSFRTID – UTGANGSPUNKTET I ARBEIDSMILJØLOVEN	57
5.2.1 <i>Arbeidstid</i>	57
5.2.2 <i>Arbeidsfri</i>	59
5.3 TVILSTILFELLER PÅ HJEMMEKONTOR	60
5.3.1 <i>Problemstillingene</i>	60
5.3.2 <i>Arbeidstakeren utfører private gjøremål i arbeidstiden</i>	60
5.3.3 <i>Arbeid utenfor avtalt arbeidstid</i>	61
5.4 OPPSUMMERENDE BETRAKTNING	64
6 BALANSE MELLOM LIV OG ARBEID	65
6.1 INNLEDNING.....	65
6.2 THE RIGHT TO DISCONNECT - RETTEN TIL Å KOBLE AV	66
6.2.1 <i>Bakgrunn og formål bak forslaget</i>	66
6.2.2 <i>Hva er «the right to disconnect»?</i>	67
6.2.3 <i>Eksempler på praktisering av rettigheten i europeiske land</i>	68
6.3 LOVFORSLAGETS BETYDNING I NORSK RETT.....	70
6.3.1 <i>Innledning</i>	70
6.3.2 <i>Betydningen av grensen mellom arbeidstid og arbeidsfri</i>	70
6.3.3 <i>Er det et behov for “the right to disconnect” i norsk rett?</i>	72
7 YRKESKADEERSTATNING OG ARBEID I HJEMMET	75
7.1 INNLEDNING.....	75
7.2 «PÅFØRES I ARBEID».....	76
7.3 «PÅ ARBEIDSTEDET»	79
7.3.1 <i>Hjemmet som arbeidssted</i>	79
7.3.2 <i>Kravet om at hjemmet bærer «preg av å være et opprettet hjemmekontor»</i>	81
7.3.3 <i>Kravet om at arbeidstakeren ikke bare «av praktiske grunner» velger å utføre arbeidet hjemmefra</i> 83	
7.3.4 <i>Kravet om at arbeidet i hjemmet må ha vært «naturlig og nødvendig ut i fra arbeidets art der og da» – i lys av LH-2022-132150</i>	85
7.3.5 <i>Arbeidsstedet og risikoområdet for hjemmekontor</i>	87
7.4 «I ARBEIDSTIDEN»	89
7.5 OPPSUMMERENDE BETRAKTNINGER – ER DET BEHOV FOR LOVENDRING?	90
8 AVSLUTTENDE MERKNADER.....	93
LITTERATURLISTE.....	96

1 INNLEDNING

1.1 Problemstilling og aktualitet

Hovedproblemstillingen for min masteroppgave er hvordan arbeidstakers rettigheter og plikter påvirkes når hun utfører arbeid fra sitt eget hjem eller annet type fjernarbeid. Fremstillingen tar sikte på å belyse denne problemstillingen gjennom et utvalg særlige problemstillinger som kan oppstå i slike arbeidsforhold.

Under koronapandemien utførte flere arbeidstakere arbeid på hjemmekontor som et tiltak for å hindre spredning av koronaviruset.¹ Pandemien tvang derfor enkelte virksomheter til å endre måten de organiserte arbeidet på, hvor arbeidsgivere måtte legge til rette for at arbeidstakerne kunne utføre arbeid fra sitt eget hjem.² Til tross for at enkelte arbeidsgivere var skeptiske til hjemmekontor, fikk flere erfare at slikt arbeid ikke nødvendigvis medførte at arbeidstakerne var mindre produktive.³ For mange arbeidstakere ble hjemmekontor et gode som lot seg godt kombinere med et småbarnsliv, som ga fleksibilitet og mindre stress i hverdagen.⁴ Etter koronapandemien viser undersøkelser at flere arbeidstakere har et ønske om å jobbe hjemmefra minst én dag i uken.⁵ Som følge av disse erfaringene, har derfor omfanget av hjemmekontor etter koronapandemien vært betydelig høyere enn før.⁶

Det store omfanget av hjemmekontor og fjernarbeid har vært mulig på grunn av den teknologiske utviklingen.⁷ Flere arbeidstakere kan utføre arbeidet sitt ved hjelp av PC og internett, og kan i prinsippet jobbe hvor og når som helst.⁸ Selv om de nye digitale arbeidsformene gir mange fordeler og muligheter, innebærer det også at skillet mellom arbeidstid og fritid, og mellom arbeidsplass og hjem, blir mer uklart. Dette uklare skillet skaper nye rettslige problemstillinger. Blant annet oppstår det spørsmål om når arbeidstakeren rettslig sett er under sin arbeidstid, eller hvilke plikter arbeidsgiveren har til å sikre arbeidsmiljøet når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem eller annet fjernarbeid. Dette uklare skillet kan

¹ Nergaard, (2020), s. 1.

² Hansen, (2021).

³ Ingelsrud og Aksnes mfl., (2022), s. 36.

⁴ Ibid. s. 94 – 95.

⁵ Ibid. s. 2.

⁶ Ibid. s. 10.

⁷ Ibid. s. 14.

⁸ Ibid. s. 14

også få betydning for spørsmålet om når arbeidstakeren er yrkesskadedekket. Disse temaene vil jeg også drøfte videre i masteroppgaven.

Den mest sentrale loven for min masteroppgave er arbeidsmiljøloven.⁹ Siden 2002 har vi også hatt en forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakernes eget hjem, også omtalt som hjemmekontorforskriften.¹⁰ Forskriften ble trådt i kraft 05. juli 2002, og inneholdt særregler om blant annet arbeidstid og arbeidsmiljø for arbeidstakere som var omfattet av forskriftens virkeområde. Under koronapandemien ble det likevel klart at det var behov for justeringer og endringer i forskriften for å tilpasse regelverket til et moderne arbeidsliv.¹¹ Tidligere hadde hjemmekontorforskriften blant annet åpnet for at arbeidstakere kunne jobbe utover arbeidsmiljølovens maksimale grenser for daglig og ukentlig arbeidstid på hjemmekontor. Arbeids- og inkluderingsdepartementet¹² mente imidlertid at slike arbeidstakere også hadde et behov for det vernet arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid gir.¹³ På bakgrunn av dette sendte departementet den 22. april 2021 forslag om nye endringer av forskriften på høring, herunder forslag om å oppheve hjemmekontorforskriftens særregulering av arbeidstid.¹⁴ Den 01. juli 2022 ble de nye endringene til forskriftens trådt i kraft.¹⁵ Denne forskriften er også sentral for enkelte av drøftelsene i min masteroppgave.

Opgavens overordnede siktemål er å identifisere og analysere sentrale arbeidsrettslige spørsmål som oppstår når arbeidstakeren flytter arbeidet sitt ut fra arbeidsgivers fysiske arbeidsplass, og inn i sitt eget hjem, på hytta, toget eller andre steder hun selv velger. I tillegg drøfter jeg spørsmål knyttet til yrkesskadeerstatning på hjemmekontor. Analysen er derfor sammensatt av ulike problemstillinger. En rød tråd gjennom oppgavens analyser omhandler videre i hvilken grad arbeidstakere som utfører arbeid på hjemmekontor eller annet type fjernarbeid har et (tilstrekkelig) arbeidsrettslig vern.

⁹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml).

¹⁰ Forskrift 05. juli 2002 nr. 715 Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (heteretter hjemmekontorforskriften).

¹¹ Arbeids- og inkluderingsdepartementet, (2022a).

¹² Tidligere Arbeids- og sosialdepartementet. Departementet skiftet navn til «Arbeids- og inkluderingsdepartementet» med virkning fra 01. januar 2022, jf. Statsministerens kontor, (2022).

¹³ Arbeids- og inkluderingsdepartementet, (2022a).

¹⁴ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021b).

¹⁵ Forskrift 18. mars 2022 om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (heretter endringsforskriften).

1.2 Terminologi

1.2.1 Begrepsbruk

Sentralt i min masteroppgave er begrepene «hjemmekontor» og «fjernarbeid». Karakteristisk for begge disse begrepene er at de beskriver arbeid som blir utført utenfor arbeidsgivers lokaler, på et sted som arbeidstakeren selv har valgt.¹⁶ Hensikten med å skille mellom begrepene er at forskjellige hensyn gjør seg gjeldende i de ulike tilfellene. I dette kapitlet skal jeg gi en nærmere definisjon av disse begrepene.

1.2.2 Hjemmekontor

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for virksomhet som sysselsetter arbeidstakere, med mindre annet er fastsatt i loven, jf. aml. § 1-2. Etter aml. § 1-5 har departementet likevel hjemmel til å kunne gi forskrift «om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem». Dette gir hjemmekontorforskriften sin legitimitet.¹⁷

Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem blir, som nevnt, også omtalt som «hjemmekontorforskriften». Til tross for dette inneholder verken denne, eller arbeidsmiljøloven, en legaldefinisjon av begrepet «hjemmekontor». Forskriftens virkeområde er imidlertid avgrenset til kun gjelde for arbeid som utføres i «arbeidstakers hjem», men som ikke er «kortvarig eller sporadisk», med mindre arbeidstakeren kun utfører arbeid fra sitt eget hjem, jf. hjemmekontorforskriften § 1.¹⁸ Virkeområdet for hjemmekontorforskriften kan likevel ikke forstås som en legaldefinisjon av begrepet, men sier noe om rekkevidden av selve forskriften.

En naturlig språklig forståelse av «hjemmekontor» er at begrepet sikter til de tilfeller hvor arbeidstakeren utfører arbeidet helt eller delvis fra sitt eget hjem. Videre tilsier ordlyden av «kontor» at det begrepet først og fremst omfatter arbeidstakere som jobber helt eller delvis på kontor, for eksempel saksbehandlere, regnskapsførere og advokater. Sentrale virkemidler for å kunne utføre slikt arbeid er som regel internett, datamaskin eller andre digitale enheter.¹⁹

¹⁶ Jakhelln, (1996) s. 2.

¹⁷ Aarli og Mæhle, (2018), s. 64.

¹⁸ Nærmere redegjørelse for hjemmekontorforskriftens virkeområde kommer jeg inn på i kapittel 2.

¹⁹ Jakhelln, (1996), s. 21.

Tilfeller hvor eksempelvis en møbelsnekker utfører sitt håndverk hjemmefra, faller etter mitt syn utenfor begrepet.

Videre i min masteroppgave legger jeg til grunn denne forståelsen av begrepet. Jeg bruker begrepet uavhengig av om arbeidstakeren er omfattet av hjemmekontorforskriften eller ikke. Skillet mellom arbeidstakere som omfattes av forskriften og ikke, vil likevel få betydning for enkelte av oppgavens drøftelser som følge av hjemmekontorforskriftens avvikende særbestemmelser. I andre tilfeller vil drøftelsene sammenfalle. Enkelte sentrale hensyn, for eksempel hensynet til privatlivets fred, er likevel den samme, uansett om arbeidstakeren er omfattet av hjemmekontorforskriften eller ikke. Jeg anser det derfor ikke som hensiktsmessig å skille mellom disse to tilfellene. For drøftelser som kun gjelder for arbeidstakere som er omfattet av hjemmekontorforskriften, og vice versa, vil dette komme uttrykkelig frem i teksten.

1.2.3 Fjernarbeid

Begrepet «fjernarbeid» har i teorien blitt brukt som et generelt og samlende begrep for arbeid som blir utført utenfor arbeidsgivers fysiske arbeidsplass.²⁰ Det er imidlertid en rekke arbeidsforhold som innebærer at arbeidstakeren utfører arbeid utenfor den arbeidsplassen som arbeidsgiveren disponerer over: Håndverkere, rengjøringspersonell eller hjemmesykepleiere har for eksempel et skiftende arbeidssted.²¹ Det som likevel er sentralt for fjernarbeid, er at arbeidstakeren selv, på grunn av moderne teknologi, kan velge hvor arbeidet skal utføres fra.²²

Videre bruker jeg begrepet fjernarbeid som et samlebegrep for de tilfeller arbeidstakeren utfører kontorarbeid utenfor den fysiske arbeidsplassen ved hjelp av teknologiske og digitale hjelpemidler. Eksempler på dette er arbeid som blir utført fra toget, på hytta eller på en kafé. I utgangspunktet er hjemmekontor også et type fjernarbeid, men i min avhandling faller dette utenfor fjernarbeidsbegrepet. Bakgrunnen for dette er at jeg anser det som hensiktsmessig å skille mellom disse tilfellene på grunn av de spesielle hensynene som gjør gjeldende for arbeid som blir utført fra arbeidstakerens hjem.

²⁰ Se f.eks. Jakhelln, (1996), s. 7.

²¹ Ibid., s. 7.

²² Ibid., s. 3.

1.3 Overordnede hensyn i arbeidsretten

En rød tråd gjennom oppgavens analyser er som nevnt en vurdering av om arbeidstakere som utfører arbeid på hjemmekontor eller annet type fjernarbeid har et (tilstrekkelig) arbeidsrettslig vern. De grunnleggende hensynene og formålene som arbeidsmiljøloven skal fremme og ivareta er derfor relevante for drøftelsen av dette spørsmålet. I dette kapittelet skal jeg derfor gi en kort, ikke-uttømmende redegjørelse av disse grunnleggende hensynene for den individuelle arbeidsretten, og bakgrunnen for disse.

Arbeidskraft er eller kan betraktes som en slags vare. På arbeidsmarkedet selger arbeidstakere sin arbeidskraft, og mottar vederlag som en motytelse fra sin arbeidsgiver.²³ Likevel skiller arbeidskraft seg betraktelig fra omsetning av andre alminnelige varer, og må derfor behandles annerledes. Arbeidskraft innebærer utnyttelse av mennesker, som vil si at arbeidskraft fungerer både som mål og middel på arbeidsmarkedet.²⁴ Forbindelsen mellom besitter og vare kan derfor ikke løses opp, og det oppstår en personlig avhengighet som innebærer at arbeidsgiveren råder over arbeidstakerens person ved inngåelse av en arbeidsavtale.²⁵ Dette forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er derfor sentralt i arbeidsmiljølovens vernehensyn.²⁶

For arbeidstakere er jobben nødvendig for å ha en inntektskilde som tjener til livets opphold.²⁷ Arbeidsgiveren er på den annen side avhengig av arbeidstakernes kompetanse og arbeidskraft for å kunne drive en lønnsom virksomhet. De er derfor avhengige av hverandre, men partene har normalt ulike sosioøkonomiske posisjoner.²⁸ Arbeidsgiveren har som regel flere arbeidstakere å velge mellom i en ansettelsesprosess, og dette innebærer at arbeidstakere ofte er i konkurranse med andre. Arbeidstakere må derfor forholde seg til hva andre kan tilby en arbeidsgiver.²⁹ De som tilbyr de beste vilkårene, for eksempel lavere lønn, større arbeidskapasitet eller større tilgjengelighet, vil naturlig nok være mer attraktive for arbeidsgiveren.³⁰ På bakgrunn av dette kan det være vanskelig for arbeidstakeren å forhandle lønn, kreve bedre arbeidsmiljø eller kortere arbeidstider, i frykt for at arbeidsgiveren ansetter

²³ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 36-37.

²⁴ Ibid., s. 37.

²⁵ Ibid., s. 37.

²⁶ Ibid., s. 21.

²⁷ Ibid., s. 37.

²⁸ Ibid., s. 37.

²⁹ Ibid., s. 37.

³⁰ Ibid., s. 38.

en annen. Dette medfører at arbeidstakeren i utgangspunktet står i en svakere og mer sårbar forhandlingsposisjon i forhold til arbeidsgiveren. Derfor har det også vært et behov for at lovgiver griper inn og fastsetter et lovverk som beskytter deres rettigheter.³¹

Videre har arbeidstakere et behov for å bli beskyttet mot et helseskadelig eller farlig arbeidsmiljø, med lange arbeidsdager og utilstrekkelige pauser fra arbeidet. For å beskytte arbeidstakerne mot dette har arbeidsmiljøloven derfor en rekke bestemmelser om minstestandarder som stilles til arbeidsmiljøet, som skal gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. aml. § 1-1 bokstav a. Disse minstekravene gjelder i utgangspunktet uten hensyn til den enkelte virksomhets økonomiske stilling.³² Det er videre også en målsetting å sikre lik deltakelse i arbeidslivet for alle mennesker i samfunnet, uavhengig av blant annet funksjonsevne. Inkludering i arbeidslivet er derfor et viktig hensyn som arbeidsmiljøloven skal ivareta, jf. aml. § 1-1 bokstav f.

Hva som anses å være en del av arbeidstakernes vern utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen. Nye arbeidsmetoder, kunnskap og utvikling av teknologi kan være faktorer som påvirker arbeidsretten på flere måter, blant annet hva som anerkjennes som en del av vernebehovet.³³ Arbeidstakers vernehensyn må samtidig veies opp mot andre sentrale hensyn i et arbeidsforhold, som blant annet avtalefrihet og næringsfrihet.³⁴ Arbeidsgiver vil for eksempel ha behov for å kunne drive en lønnsom og effektiv virksomhet. Dersom arbeidsmiljøloven setter for store begrensninger for arbeidsgiverens styringsrett, kan dette få konsekvensene for arbeidsgiverens mulighet til å drive en virksomhet slik som hun anser som hensiktsmessig. Arbeidsmiljølovgivningen må også ta hensyn til disse forholdene.³⁵

1.4 Rettskildebildet og metodiske utfordringer

Utgangspunktet for min masteroppgave er den alminnelige norske rettsdogmatiske metode. Rettsdogmatisk metode går ut på å gi en systematisk og analytisk fremstilling for innholdet av «gjeldende rett» gjennom de ulike rettskildeprinsippene.³⁶ En metodisk utfordring i min

³¹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 38.

³² Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 103.

³³ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 38.

³⁴ I.c.

³⁵ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 38-39.

³⁶ Aarli og Mæhle, (2018), s. 112.

masteroppgave er imidlertid at spørsmålet om arbeidstakers rettsstilling på hjemmekontor eller annet fjernarbeid er et relativt lite berørt tema i lovgivning, forarbeider, rettspraksis og juridisk teori. Dette innebærer at foreliggende rettskilder må grundig analyseres, men at de må vurderes kritisk. I tillegg til den rettsdogmatiske metode, vil oppgaven også inneholde enkelte rettspolitiske betraktninger.

Arbeidsmiljøloven er en sentral rettskilde for oppgavens analyser, ettersom det først og fremst er denne loven som knytter seg til arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter i et arbeidsforhold. Rettspraksis, forarbeider og juridisk teori til denne gir også viktige tolkningsbidrag for forståelsen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. I den utstrekning det ikke er tatt sikte på en realitetsendring på det aktuelle området, er også rettskildene som knytter seg til tidligere vedtatte arbeidsmiljølover også relevante.

Hjemmekontorforskriften er også en relevant rettskilde for enkelte av drøftelsene i min masteroppgave. For forståelsen av de ulike bestemmelsene i forskriften gir høringsnotatet av 22. april 2021 med forslag til endringer i forskriften³⁷, samt kongelig resolusjon av 18. mars 2022 som fastsetter endringene³⁸, sentrale tolkningsbidrag. Det samme gjelder høringsnotatet og kronprinsregentens resolusjon som ble gitt i forkant av den opprinnelige kunngjorte versjonen av hjemmekontorforskriften, så fremt det ikke har skjedd en realitetsendring på det aktuelle området.³⁹ Disse gir veiledning for hvordan departementet har ment at hjemmekontorforskriften skal forstås, og underbygger derfor de beslutningene som er tatt i forskriften, som isolert taler for at disse må tillegges en rettskildemessig vekt.

Høringsnotatene kan likevel ha en noe begrenset rettskildemessig vekt som følge av at de er del av en arbeidsprosess, som er foreløpig og ikke ment som direkte bestemmende for arbeidstakerens rettigheter eller plikter.⁴⁰ Samtidig har de en form for tilknytning til den lovgivende myndigheten, ettersom det er lovgiveren som har gitt Arbeids- og inkluderingsdepartementet hjemmel til å utarbeide en forskrift for bruk av hjemmekontor etter aml. § 1-5. I den grad departementet ikke har fraveket sine standpunkter som ble foretatt i

³⁷ Arbeids- og sosialdepartementet (2021a).

³⁸ Kongelig resolusjon 18. mars 2022 nr. 409 (kgl.res).

³⁹ Arbeids- og administrasjonsdepartementet (2002) og kronprinsregentens resolusjon 24. juni 2002.

⁴⁰ Aarli og Mæhle, (2018), s. 66.

høringsnotatet ved den endelige fastsettelsen av hjemmekontorforskriften, vil høringsnotatet være en rettskilde som gir relevante tolkningsbidrag, men som likevel er noe begrenset.

I juridisk teori er hjemmekontor et lite behandlet tema i dybden. Et unntak fra dette er artikkelen «*Fjernarbeid*» av Henning Jakhelln fra 1996, som tar for seg flere problemstillinger som knytter seg til fjernarbeid.⁴¹ Artikkelen er imidlertid skrevet før hjemmekontorforskriften ble trådt i kraft, og den teknologiske utviklingen som muliggjør hjemmekontor eller annet fjernarbeid, har utviklet seg langt siden artikkelen ble publisert.⁴² I tillegg skiller den ikke mellom begrepene «hjemmekontor» eller annen type fjernarbeid, som er en relevant grensedrøring i min masteroppgave. Artikkelen gir likevel relevante bidrag for enkelte av mine drøftelser.

Masteroppgaven drøfter også problemstillinger som er knyttet til spørsmål om arbeidstakers krav på yrkesskadeerstatning for skade eller sykdom som oppstår på hjemmekontor. For disse spørsmålene vil folketrygdloven og yrkesskadeforsikringsloven⁴³ være de sentrale rettskildene. Det finnes kun én dom i de alminnelige domstolene som tar opp spørsmål vedrørende yrkesskadeerstatning på hjemmekontor. Denne ble avsagt under dissens i Hålogaland lagmannsretten mars 2023, men er anket til Høyesterett.⁴⁴ Avgjørelsen blir imidlertid ikke ferdigbehandlet hos Høyesteretts ankeutvalg innen denne masteroppgaven blir levert 10. mai 2023. Lagmannsrettsdommen har derfor en begrenset rettskildemessig vekt.

Det finnes flere avgjørelser i Trygderetten og Finansklagenemnda hvor det har blitt vurdert om arbeidstakere har krav på yrkesskadeerstatning for skade som har skjedd på hjemmekontor. Trygderetten er et uavhengig forvaltningsorgan som har sitt legitimeringsgrunnlag i lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten.⁴⁵ I Rt. 2005 s. 1757 ble det reist spørsmål om hvilken rettskildemessige verdi avgjørelser fra Trygderetten kan tillegges. Høyesterett uttalte at avgjørelser av Trygderetten må «tillegges vekt i den utstrekning de kan tas som uttrykk for eller har gitt seg utslag i en fast og konsistent praksis», jf. avsnitt 45. Videre i samme avsnitt fremgår det at det som måtte være «uttalt i den enkelte avgjørelse, kan derimot ikke tillegges

⁴¹ Jakhelln, (1996).

⁴² Arbeids- og sosialdepartementet, (2022a), s. 4.

⁴³ Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring og Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.

⁴⁴ Ankefristen gikk ut 04. mai 2023.

⁴⁵ Aarli og Mæhle, (2018), s. 86.

selvstendig rettskildemessig betydning».⁴⁶ Det blir derfor lagt til grunn at Trygderettens avgjørelser har en relativt rettskildemessig tyngde i de tilfeller avgjørelsen gir uttrykk for en fast og konsistent praksis. Finansklagenemnda er derimot et privat organ for tvisteløsninger som kun avsier rådgivende avgjørelser, som ikke har bindende virkning overfor partene.⁴⁷ Denne praksisen har derfor en begrenset rettskildemessig vekt, men kan likevel kaste lys over hva som *anses* å være gjeldende i de rettslige spørsmålene som foreligger for nemnda.⁴⁸

EU- og EØS-rett er relevant for noen av oppgavens analyser.⁴⁹ Slik rett må tolkes i samsvar med de rettskildeprinsippene EU- og EØS-retten benytter.⁵⁰ Ordlyden, formålet og praksis er blant annet relevante tolkningsprinsipper for slik rett.⁵¹ Nærmere om tolkningsprinsippene kommer jeg i kapittel 6.

Grunnloven og Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) er også relevante rettskilder for enkelte av oppgavens analyser.⁵² Grunnloven er *lex superior*, som vil si at det er den høyeste rangerte loven i lovpyramiden.⁵³ Dette innebærer at den skal gis forrang ved motstrid med annen lov av lavere rang.⁵⁴ Konvensjoner som fremgår av menneskerettsloven skal også «ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning», jf. menneskerettsloven § 3.⁵⁵ Disse lovene inneholder blant annet rettigheter knyttet til vern om menneskers rett til privatliv, jf. EMK art 8 og Grunnloven § 102. Disse er særlig relevant for arbeidstakere som utfører arbeid fra sitt eget hjem.

1.5 Avgrensninger og overordnet plan for fremstillingen

I fremstillingen videre avgrenses det mot hjemmekontorarbeid eller annet fjernarbeid som blir pålagt av myndighetene, slik tilfellet var under koronapandemien. Videre vil jeg diskutere

⁴⁶ Rt. 2005 s. 1757, avsnitt 45.

⁴⁷ Anderssen og Nyhus, (2021).

⁴⁸ I Rt. 2004 s. 487 (Gravøl) avsnitt 32 ble det for eksempel ikke tillagt noe vekt på Finansklagenemndas (tidligere kalt Forsikringsskadenemnda) praksis.

⁴⁹ EØS-avtalen er en folkerettslig avtale som er integrert i EFTA-statene Island, Liechtenstein og Norge som knytter medlemslandene til EUs indre marked, se Fredriksen og Mathisen, (2018), s. 17.

⁵⁰ Arnesen og Stenvik, (2009), s. 23.

⁵¹ *Ibid.*, kapittel 2.2, s. 23 – 38.

⁵² Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges *Grunnlov* og Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 04. November 1950 (Den europeiske menneskerettskonvensjonen).

⁵³ Aarli og Mæhle, (2018), s. 54.

⁵⁴ *I.c.*

⁵⁵ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).

problemstillinger som kan oppstå i det individuelle arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det avgrenses derfor mot kollektive arbeidsavtaler, samt oppdragstakerforhold og selvstendig næringsdrivende.

I kapittel 2 skal jeg redegjøre for hva som er hjemmekontorforskriftens bakgrunn og virkeområde. At forskriften kommer til anvendelse får blant annet betydning for hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet. Videre i kapittel 3 skal jeg drøfte om arbeidsgiveren har hjemmel til å pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra i de tilfeller dette ikke er pålagt eller anbefalt av myndighetene. I tillegg drøfter jeg hvorvidt arbeidstakeren kan kreve å jobbe på hjemmekontor uten samtykke fra arbeidsgiveren.

Kapittel 4 er det mest omfattende kapittelet i min masteroppgave. Overordnet tema i denne er hvilke krav det stilles til arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften. Kapittelet er sammensatt av et utvalg rettslige problemstillinger som jeg anser som særlig relevant og praktisk for dette temaet. Relevante spørsmål er både hvilke krav som stilles til det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, men også hvordan eventuelle tiltak skal gjennomføres. I tillegg reflekterer jeg rundt spørsmål om tilretteleggingstiltak på hjemmekontor. Til slutt vil jeg også drøfte hvilke krav det stilles til arbeidsmiljøet for arbeidstakere som utfører arbeid hjemme eller annet fjernarbeid, men som ikke er omfattet av forskriften.

Deretter i kapittel 5 drøfter jeg skillet mellom arbeidstid og arbeidsfritid på hjemmekontor eller annet fjernarbeid. Dette skillet kan være vanskeligere å trekke i slike tilfeller, ettersom skillet mellom arbeidsplass og hjem, og arbeidstid og fritid, blir mer uklar. På grunnlag av dette kan det oppstå tvilstilfeller om når arbeidstakeren er under sin arbeidstid og ikke. I dette kapittelet skiller jeg ikke mellom arbeidstakere som omfattes av hjemmekontorforskriften, og arbeidstakere som faller utenfor. Grunnen til dette er at arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid gjelder for begge disse.

I etterfølgende kapittel 6 skal jeg komme nærmere inn på hvordan den uklare grensen mellom fritid og arbeidstid kan få negative konsekvenser for arbeidstakerens helse. For enkelte arbeidstakere innebærer den moderne teknologien at de kan være på jobb hvor og når som helst.

På bakgrunn av dette har Europaparlamentet bedt Europakommisjonen om å foreslå et regelverk som gir arbeidstakerne rett til å koble av jobb.

Videre i kapittel 7 drøfter jeg hvordan det uklare skillet mellom arbeid og fritid, og hjem og arbeidsplass, kan gi opphav til vanskelige avgrensningsspørsmål når det kommer til spørsmål om yrkesskadeerstatning for skade som har oppstått på hjemmekontor eller annet fjernarbeid. Formålet med dette kapittelet er å redegjøre for hvilke ulike tilfeller arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning, og hvilken betydning dette har for arbeidstakers rettsstilling. Disse spørsmålene går under rettsområdet «erstatningsrett», som i utgangspunktet skal ivareta andre formål og hensyn enn arbeidsretten. Likevel mener jeg at krav på yrkesskadeerstatning også er en viktig del av arbeidstakers vern, og derfor også relevant for min masteroppgave. Til slutt, i kapittel 8, vil jeg komme med avsluttende kommentarer om oppgavens sentrale funn.

2 HJEMMEKONTORFORSKRIFTENS BAKGRUNN OG VIRKEOMRÅDE

2.1 Innledning

Utgangspunktet er at arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, jf. aml. § 1-2. Departementet kan, som tidligere nevnt, likevel gi forskrift om og i hvilken utstrekning arbeidsmiljøloven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, jf. aml. § 1-5.

Arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er regulert i hjemmekontorforskriften. Denne forskriften har som tidligere nevnt et avgrenset anvendelsesområde, og kommer kun til anvendelse for «arbeidstakere» som utfører arbeid i «eget hjem», jf. forskriften § 1 første ledd. Den gjelder likevel ikke dersom arbeidet i eget hjem anses å være «kortvarig eller sporadisk», med mindre arbeidstakeren kun jobber hjemme, jf. hjemmekontorforskriften § 1 andre ledd. Forskriften gjelder derfor ikke i alle tilfeller arbeidstakere utfører arbeid fra eget hjem.

Hensikten med å avgrense virkeområdet av forskriften er at den kun skal gjelde i de tilfeller hvor det er behov for den særreguleringen som forskriften gir.⁵⁶ Hjemmekontorforskriften har blant annet særregler for hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet på hjemmekontoret, og krav om at det skal inngås en skriftlig tilleggsavtale for hjemmearbeidet, jf. §§ 2 og 3. Etter departementets vurdering var det derfor mer hensiktsmessig at forskriften først og fremst gjelder for hjemmearbeid som er av en viss varighet, fasthet og omfang.⁵⁷

Formålet med dette kapittelet er å redegjøre for rekkevidden for anvendelsesområdet av hjemmekontorforskriften. Jeg vil først gjøre rede den historiske bakgrunnen og konteksten for forskriften i kapittel 2.2. Videre i kapittel 2.3 skal jeg drøfte rekkevidden av de enkelte vilkårene som er fastsatt i forskriften. Deretter i kapittel 2.4 drøfter jeg om arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse for arbeidstakere som utfører arbeid hjemmefra, men som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften. Bakgrunnen for denne drøftelsen er at arbeidsmiljø-

⁵⁶ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 8.

⁵⁷ Ibid., s. 8.

lovens § 1-5 kan forstås slik at verken arbeidsmiljøloven eller hjemmekontorforskriften kommer til anvendelse for slike arbeidstakere.

2.2 Den historiske bakgrunnen for hjemmekontorforskriften

Til tross for at mulighetene til å utføre arbeid fra eget hjem er sterkt forbundet med den teknologiske og digitale utviklingen i verden, er arbeid i hjemmet ikke et nytt fenomen. Hjemmearbeid forekom allerede mot slutten av 1800-tallet, og ble spesielt utført av kvinner i lavere sosiale kår innen tekstilindustrien.⁵⁸ Disse arbeidstakerne hadde dårligere arbeidsvilkår enn arbeidstakerne som jobbet fra en arbeidsplass som arbeidsgiveren disponerte over. Bakgrunnen for dette var at de teknisk sett ikke var vernet av datidens arbeidsbeskyttelseslovgivning.⁵⁹ Denne lovgivningen tok først og fremst sikte på å verne arbeidstakere som utførte arbeid i fabrikk, verksted eller andre arbeidsplasser som arbeidsgiveren disponerte over.⁶⁰

På bakgrunn av dette ble lov om industrielt hjemmearbeide⁶¹ vedtatt for å råde bot på disse forholdene.⁶² Loven skulle sikre at arbeidsbeskyttelseslovgivningen også gjaldt for de arbeidstakere som arbeidet med industrielt hjemmearbeid.⁶³ Loven påla blant annet myndighetene å føre tilsyn av det rommet arbeidstakeren utførte sitt arbeid fra, og hjemmearbeidsrådet kunne nedlegge forbud mot hjemmearbeid som var særlig farlig for helsen, jf. lov om industrielt hjemmearbeide §§ 5 til 7. Loven var i utgangspunktet kun midlertidig med gyldighet frem til 30. juni 1923⁶⁴, men ble utvidet to ganger før den til slutt ble gjort permanent i 1933.⁶⁵

Med årene ble lov om industrielt hjemmearbeide mindre relevant, og den faset etter hvert stille ut. I forbindelse med revisjonen av arbeidsmiljøloven i 1995 ble loven til slutt opphevet på grunn av manglende aktualitet.⁶⁶ Departementet pekte likevel på at det fortsatt var problemstillinger i forbindelse med hjemmearbeid, men at disse knyttet seg til nye grupper

⁵⁸ Jakhelln, (1996), s. 8.

⁵⁹ Ot.prp.nr. 38 (1917) s. 5.

⁶⁰ I.c.

⁶¹ Lov 15. februar nr. 2 om industrielt hjemmearbeide.

⁶² Jakhelln og Gisle, (2021).

⁶³ Ot.prp.nr.38 (1917) s. 6.

⁶⁴ Jakhelln, (1996) s. 10.

⁶⁵ Espeli, (2022), første avsnitt (sammendrag).

⁶⁶ Jakhelln, (1996) s. 12-13.

hjemmearbeidende enn de arbeidstakere som lov om industrielt hjemmearbeide tok sikte på å beskytte.⁶⁷ Departementet ga derfor uttrykk for at det kunne oppstå behov for å komme med nye forskrifter som regulerer dette området, og viste til at forholdene for fjernarbeidere ble undersøkt fra flere synsvinkler, både i EU og i Norge.⁶⁸

I 2002 ble «forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem» satt i kraft. Den kom på bakgrunn av at Norge hadde fått kritikk fra EFTAs overvåkningsorgan (ESA) for manglende implementering av EU-direktiv 93/304 om organisering av arbeidstid og EU-direktiv 94/33 om beskyttelse av barn og unge på arbeidsplassen.⁶⁹ Begrunnelsen for reaksjonen var at de to direktivene hadde et videre anvendelsesområde enn det som fulgte av norsk lov, ettersom arbeid i private hjem var positivt unntatt direktivenes virkeområde.⁷⁰ Dette fulgte av arbeidsmiljøloven av 1977⁷¹ § 2 nr. 6 som ga Kongen myndighet til å avgjøre i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Arbeids- og inkluderingsdepartementet valgte derfor ved forskriften av 2002 å gjøre arbeidsmiljølovens regler gjeldende – også for arbeidstakere som arbeidet fra sitt eget hjem, etter nærmere fastsatte unntak og presiseringer.⁷²

Endringene i hjemmekontorforskriften som ble trådt i kraft i 2022 kom på bakgrunn av at regjeringen så behovet for en oppdatering av lovreguleringen etter at flere arbeidstakere utførte arbeid fra sitt eget hjem under koronapandemien.⁷³ Forskriften har blant annet gjort endringer i arbeidstidsregulering, samt en presisering om at kravene til arbeidsmiljøet også gjelder for det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Disse endringene kommer jeg nærmere inn på i kapittel 4 og 5.

⁶⁷ Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s. 51.

⁶⁸ Ibid., s. 51 og s. 242.

⁶⁹ Kronprinsregentens resolusjon av 24. juni 2002, s. 6.

⁷⁰ I.c.

⁷¹ Lov 04. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (opphevet),

⁷² Kronprinsregentens resolusjon av 24. juni 2002, s. 7.

⁷³ Arbeids- og inkluderingsdepartementet, (2022a).

2.3 Forskriftens virkeområde

2.3.1 Arbeidstakerbegrepet

Hjemmekontorforskriften gjelder for arbeid som blir utført i «arbeidstakers» eget hjem, jf. hjemmekontorforskriften § 1 første ledd. Dette er også forutsatt i aml. § 1-5. Begrepet er ikke definert i hjemmekontorforskriften, men etter forskriftens § 1 tredje ledd gjelder arbeidsmiljøloven «med de presiseringer og unntak som følger av denne forskriften». Forståelsen av arbeidstakerbegrepet etter arbeidsmiljøloven skal derfor legges til grunn for tolkningen av det samme begrepet etter hjemmekontorforskriften. Spørsmålet videre er hvilke ansatte som anses å være «arbeidstakere» etter arbeidsmiljøloven.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd er en arbeidstaker definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Ordlyden er vid, og en naturlig språklig forståelse av bestemmelsen er at arbeidstaker er en som utfører arbeid på vegne av eller for en arbeidsgiver mot vederlag. Ordlyden tilsier også at det må foreligge et underordningsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Unntak fra hvem som anses som arbeidstaker fremgår av aml. § 1-6.

Etter forarbeidene til arbeidsmiljøloven beror vurderingen av arbeidstakerbegrepet på en helhetsvurdering av arbeidsforholdet til den ansatte.⁷⁴ Det er også nevnt sju ulike momenter som er utviklet gjennom rettspraksis som kan være retningsgivende for hvorvidt en person anses som oppdragstaker eller arbeidstaker.⁷⁵ Momenter som taler for at den ansatte anses som en arbeidstaker, er blant annet om arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet, om arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse, og om arbeidsgiver stiller opp med arbeidsrom, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendig for utførelsen av arbeidet.⁷⁶ Arbeidsgivers ledelse og kontroll står også sentralt i vurderingen.⁷⁷

Når arbeidstakeren jobber på hjemmekontor vil arbeidsgiveren ha en begrenset mulighet til å føre kontroll over arbeidstakeren sammenlignet med når arbeidstakeren utfører arbeid fra

⁷⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73.

⁷⁵ I.c.

⁷⁶ I.c.

⁷⁷ HR-2016-1366-A avsnitt 63.

arbeidsgivers lokaler. Dette vil naturlig være en utfordring for arbeidsgiveren som følge av at hun ikke har adgang til arbeidstakerens bolig uten tillatelse. På hjemmekontor er det heller ikke arbeidsgiveren som stiller arbeidsrom til disposisjon for arbeidstakeren. Dette er forhold som isolert sett taler i retning av at det foreligger et oppdragstakerforhold.

Listen i forarbeidene er likevel ikke uttømmende, men er ment som en veiledning i vurderingen av om en person er i et arbeidstaker- eller oppdragstakerforhold.⁷⁸ Det forhold at arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem, er ikke i seg selv avgjørende for hvorvidt den ansatte omfattes av arbeidstakerbegrepet. Det avgjørende er om den ansatte reelt sett er en arbeidstaker.⁷⁹ Likevel illustrerer dette hvordan det moderne arbeidslivet utfordrer fundamentale utgangspunkt forankret i arbeidsretten. Oppdragstakere og selvstendig næringsdrivende er derfor ikke omfattet av hjemmekontorforskriften.

2.3.2 Forskriften stedlige virkeområde

Forskriften gjelder kun for arbeid som utføres i «arbeidstakerens eget hjem», jf. § 1 første ledd. En naturlig språklig forståelse av hva som anses som «eget hjem» er den bopel som er arbeidstakerens faste bosted. Dette omfatter etter ordlyden både leiebolig og bolig som arbeidstakeren selv eier. Det kan imidlertid by på tolkningstvill om forskriften kommer til anvendelse dersom arbeidstakeren utfører arbeid fra en bolig som hun bor vederlagsfritt i, for eksempel hos sine foreldre eller sin kjæreste.

Etter folkeregisterloven § 5-1⁸⁰ skal en person registrere sitt bosted hvor vedkommende «regelmessig tar sin døgnrytme». Det skilles derfor ikke mellom eier- eller leieforholdet på den eventuelle boligen. Det avgjørende er om personen reelt bor der. Dette taler for at slike tilfeller også er omfattet av hjemmekontorforskriften.

Dette er også i samsvar med hensynene bak avgrensingen i hjemmekontorforskriften. I den kongelige resolusjonen til forskriften blir det uttalt at reguleringene i forskriften er tilpasset de «særlige forhold som gjør seg gjeldende ved utførelse av arbeid i eget hjem».⁸¹ Når det derimot gjelder «andre typer fjernarbeid, som arbeid fra hytta, på toget på vei til jobb eller på

⁷⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73.

⁷⁹ I.c.

⁸⁰ Lov av 09. desember 2016 nr. 88 om folkeregistrering.

⁸¹ Kgl.res. av 18. mars 2022 nr. 409, punkt 4.

tjenestereise, kan andre hensyn gjøre seg gjeldende».⁸² Et særlig hensyn som gjør seg gjeldende når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem, er for eksempel hensynet til privatlivets fred, jf. GrL. § 102. Dette hensynet vil også gjelde for det hjemmet som arbeidstakeren bor vederlagsfritt i. Jeg legger derfor til grunn at forskriften også gjelder i slike tilfeller.

2.3.3 Avgrenset mot «kortvarig eller sporadisk arbeid»

Hjemmekontorforskriften kommer heller ikke til anvendelse dersom arbeidet i hjemmet er «kortvarig eller sporadisk», med mindre «arbeidstakeren kun utfører arbeid i eget hjem», jf. hjemmekontorforskriften § 1 andre ledd. Forskriften gir ikke en nærmere anvisning på hva som anses å være kortvarig eller sporadisk arbeid, men det ligger et klart krav til en tidsdimensjon for arbeid i hjemmet.

Ordlyden av «kortvarig» tilsier at forskriften ikke kommer til anvendelse for arbeid som foregår i hjemmet over et kort tidsrom eller i en kort periode, for eksempel dersom arbeidet kun er midlertidig. Som et eksempel på hvilke tilfeller som anses å være kortvarig hjemmearbeid, viser den kongelige resolusjonen av 18. mars 2022 til arbeidstakere som jobber på hjemmekontor i noen få dager.⁸³ Videre vises det også til at hjemmearbeid som varer fra en til to uker, for eksempel som et tilretteleggingstiltak grunnet brukket fot, vil også være omfattet av unntaket.⁸⁴ Fullt hjemmearbeid som foregår i en måned eller mer, anses derimot ikke som kortvarig.⁸⁵ Etter dette synes det å være en nedre grense på 3-4 uker for at arbeidet ikke skal anses å være kortvarig, men dette må nok uansett vurderes konkret ut ifra det enkelte tilfellet.

En naturlig språklig forståelse av begrepet «sporadisk» tilsier at bruken av hjemmekontor som skjer i «ny og ne», og dermed ikke som en fast ordning, er omfattet av unntaket i hjemmekontorforskriften. I den kongelige resolusjonen av 18. mars 2022 er det pekt på at begrepet er ment til å avgrense mot tilfeller hvor arbeidstakeren drar hjem fra kontoret i arbeidsgiverens lokaler, og avslutter arbeidet fra sitt eget hjem. Jevnlig hjemmearbeid som utføres over en viss tid anses derimot ikke som sporadisk, og skal omfattes av forskriften. Dersom hjemmekontor-

⁸² Kgl.res. av 18. mars 2022 nr. 409, punkt 4.

⁸³ I.c.

⁸⁴ I.c.

⁸⁵ I.c.

arbeidet er jevnlig, men til sammen utgjør mindre enn én dag i uken i snitt, skal dette likevel falle utenfor forskriften.⁸⁶

Hovedessensen i begrepene synes etter dette å være at hjemmekontor må være en relativt fast ordning, både i tid og hyppighet, for at arbeidstakeren skal omfattes av hjemmekontorforskriften. Dette synspunktet blir bekreftet i høringsnotatet av 22. april 2021. Departementet uttaler her at det er hensiktsmessig at forskriften «først og fremst gjelder hjemmearbeid som har en viss varighet og fasthet og er av et visst omfang.»⁸⁷ Dette henger blant annet sammen med de kravene som fremgår av hjemmekontorforskriften. Det stilles for eksempel et krav om en egen tilleggsavtale om hjemmearbeidet i tillegg til den ordinære arbeidsavtalen, samt et særskilt krav til arbeidsmiljøet på hjemmekontoret, jf. hjemmekontorforskriften §§ 2 og 3. Dersom arbeidstakeren kun unntaksvis jobber hjemmefra, vil ikke behovet for en slik regulering være like stor.

Det er likevel gjort et unntak for hjemmearbeid som er sporadisk eller kortvarig, dersom «arbeidstakeren kun utfører arbeid i eget hjem», jf. hjemmekontorforskriften § 1 andre ledd. Unntaket omfatter etter ordlyden arbeidstakere som kun jobber på hjemmekontor, til tross for at dette utgjør en liten stillingsprosent slik at det isolert sett er snakk om «kortvarig eller sporadisk arbeid». Problemstillingen er imidlertid ikke særlig praktisk. Bakgrunnen for at departementet likevel har presisert at disse arbeidstakerne også er omfattet av hjemmekontorforskriften, er fordi det kan fremstå som uklart om disse arbeidstakerne er omfattet av arbeidsmiljøloven.⁸⁸ Dette er fordi ordlyden i aml. § 1-5 kan forstås slik at arbeidstakere som kun jobber på hjemmekontor verken er omfattet av hjemmekontorforskriften eller arbeidsmiljøloven. Departementet mente derfor at det var behov for å omfatte disse type arbeidstakere i hjemmekontorforskriften for å hindre at slike arbeidstakere sto uten vern.⁸⁹

Etter dette mener jeg at tolkningen av om hjemmearbeidet er «kortvarig eller sporadisk» må vurderes etter tidsdimensjonen av hjemmearbeidet, hvorvidt hjemmearbeidet er jevnlig, men også om dette er mer eller mindre en fast ordning. Betydningen av at arbeidstakeren utfører

⁸⁶ Kgl.res. av 18. mars 2022 nr. 409, punkt 4.

⁸⁷ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 8.

⁸⁸ Ibid., s. 9.

⁸⁹ I.c.

arbeid fra sitt eget hjem, men ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften, skal jeg komme nærmere tilbake på i kapittel 2.4.

2.3.4 Pålagt, selvvalgt eller avtalt?

Et særlig spørsmål er om hjemmekontorforskriften kommer til anvendelse i tilfeller hvor arbeid i arbeidstakernes eget hjem er avtalt mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, selvvalgt av arbeidstakeren eller pålagt av arbeidsgiveren og/eller myndighetene. Spørsmålet er ikke uttrykkelig regulert i hjemmekontorforskriften eller arbeidsmiljøloven.

Hjemmekontorforskriften synes i utgangspunktet å være tilpasset de tilfeller hvor arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem etter en gjensidig avtale med arbeidsgiveren. Dette ligger blant annet i kravet om at arbeidsgiveren og arbeidstakeren skal inngå en skriftlig tilleggsavtale, som for eksempel skal inneholde informasjon om omfanget av hjemmearbeidet, eventuelle bestemmelser om å endre eller si opp avtalen, og arbeidstid for hjemmearbeidet, jf. hjemmekontorforskriften § 2. Hjemmekontorforskriften kommer derfor i alle fall til anvendelse i tilfeller hvor arbeidstakeren og arbeidsgiveren har inngått avtale om dette, forutsatt at tilfellet ligger innenfor hjemmekontorforskriftens virkeområde.

Dersom arbeidstakeren selv velger å utføre arbeid hjemmefra uten avtale med arbeidsgiveren, vil det åpenbart være vanskelig å oppfylle disse kravene. I de fleste tilfeller hvor arbeidstakeren selv velger å utføre arbeid hjemmefra, for eksempel å gå hjem tidligere fra jobb og fortsette arbeidet der, vil dette som regel uansett anses å være kortvarig eller sporadisk arbeid. Det er heller ikke særlig praktisk at arbeidstakeren selv velger å jobbe delvis på hjemmekontor uten at dette er avklart med arbeidsgiveren.

Hjemmekontor kan også være pålagt eller anbefalt av myndighetene. I de tilfeller hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det i stedet for en skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakeren om det som følger av hjemmekontorforskriften § 1 første ledd, jf. hjemmekontorforskriften § 1 tredje ledd. Det tilsier at hjemmekontorforskriften gjelder i slike tilfeller. Jeg går ikke nærmere inn på dette ettersom hjemmekontor pålagt av myndighetene faller utenfor min oppgave, men det illustrerer likevel hvordan forskriften kan komme til anvendelse som følge av pålegg.

I høringsnotatet til hjemmekontorforskriften diskuterer Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvorvidt forskriften bør gjelde når hjemmekontor er pålagt av arbeidsgiver og/eller myndighetene. Etter departementets syn gjelder forskriften «uavhengig av det rettslige grunnlaget for hjemmearbeid».⁹⁰ Departementet viser blant annet til at ordlyden i § 1, hvor det heter at forskriften gjelder for «arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem», omfatter både avtalt og pålagt hjemmearbeid. Hovedhensikten med forskriften er å skape en «tilpasset regulering for tilfeller hvor det jobbes i eget hjem», og det var derfor etter departementets vurdering behov for de «særlige bestemmelser forskriften gir uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor.»⁹¹

På bakgrunn av dett er min konklusjon at hjemmekontorforskriften kommer til anvendelse, uansett grunnlaget for hjemmekontor – enten om det er pålagt, selvvalgt eller avtalt. At hjemmekontorforskriften i utgangspunktet kommer til anvendelse i disse tilfellene betyr derimot ikke at arbeidstakeren kan kreve å utføre arbeid hjemmefra, eller at arbeidsgiveren kan pålegge dette. Problemstillingen er med andre ord ikke nødvendigvis særlig praktisk. Spørsmålet om arbeidsgiveren kan pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra, eller om arbeidstakeren har rett til å kreve å jobbe på hjemmekontor, drøfter jeg i kapittel 3.

2.4 Arbeidstakere som utfører arbeid hjemmefra, men som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriftens virkeområde

Jeg har tidligere gjort rede for at arbeidsmiljøloven som utgangspunkt kommer til anvendelse for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, men at departementet kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, jf. aml. §§ 1-2 og 1-5. I høringsnotatet til hjemmekontorforskriften er det lagt til grunn av Arbeids- og inkluderingsdepartementet at arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse for arbeidstakere som utfører hjemmearbeid som en del av sitt ordinære arbeidsforhold, men hvor dette anses som kortvarig eller sporadisk.⁹² Ordlyden av arbeidsmiljøloven § 1-5 kan imidlertid forstås slik at verken arbeidsmiljøloven eller hjemmekontorforskriften kommer til anvendelse for arbeidstakere som utfører kortvarig eller sporadisk arbeid fra sitt eget hjem.

⁹⁰ Arbeids- og sosialdepartementet (2021a), s. 10.

⁹¹ Ibid., s. 10.

⁹² Ibid., s. 9.

Støtte for en slik forståelse av bestemmelsen kan leses ut fra uttalelsene i kronprinsregentens resolusjon av 24. juni 2002. Det fremgår av denne at:

«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 arbeidstakerens hjem.»⁹³

Ordlyden i § 1-5 er ikke identisk med arbeidsmiljøloven av 1977 § 2 nr. 6, men etter forarbeidene skal § 1-5 tilsvare sin forgjenger.⁹⁴ Jeg forstår det derfor slik at aml. § 1-5 er en videreføring av bestemmelsen etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 2 nr. 6. Dette taler isolert sett for at hjemmearbeid er unntatt fra arbeidsmiljøloven.

Ved spørsmålet om 1977-lovens anvendelsesområde ble det på den annen side uttalt i forarbeidene til loven at den skulle dekke «alle arbeidsforhold på land, uansett næring eller om det gjelder offentlig eller privat virksomhet», og at det «neppe er tilstrekkelig tungtveiende grunner» for å holde hjemmearbeidere utenfor arbeidsmiljøloven.⁹⁵ Bestemmelsen ble også fastsatt da lov om industrielt hjemmearbeide enda ikke var opphevet. Det er derfor fremhevet i forarbeidene at hensikten med bestemmelsen var å «åpne adgang til å gjøre loven eller deler av den gjeldende for industrielt hjemmearbeid eller annet arbeid som utføres for en arbeidsgiver i arbeidstakerens hjem».⁹⁶ Dette taler for at formålet med bestemmelsen ikke har vært å gi et unntak for arbeidstakere som utfører arbeid fra eget hjem fra arbeidsmiljølovens anvendelsesområde, men heller å gi hjemmel for departementet til å gi en særregulering for hjemmearbeid.

Spørsmålet om arbeidsmiljølovens anvendelsesområde i slike tilfeller er ikke tatt opp i praksis. Et lignende spørsmål ble imidlertid tatt opp i Rt. 1989 s. 624. En arbeidsgiver drev med fiskeoppdrett, og i denne forbindelse skulle de ansatte frakte fôr til fiskeoppdrettsanlegget med en 16 fots plastbåt. Under transporten kantret båten, og en arbeidstaker omkom. Spørsmålet var om transportturen med båten var unntatt fra arbeidsmiljøloven av 1977 § 2 nr. 2 bokstav a. Det fremgikk av denne bestemmelsen at «sjøfart, fangst og fiske» var unntatt fra loven

⁹³ Kronprinsregentens resolusjon 24. juni 2002, s. 6.

⁹⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 302.

⁹⁵ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 18.

⁹⁶ Ibid., s. 101.

virkeområde. For slikt arbeid gjaldt nemlig andre regler for sikkerheten og arbeidsmiljøet, enn bestemmelsene som fulgte av arbeidsmiljøloven.⁹⁷

Høyesterett kom frem til at transporten av fôr måtte anses som «et naturlig, integrert ledd i virksomheten med oppdrettsanlegget og ikke som sjøfart», jf. s. 627. Videre uttalte Høyesterett at det ville være vanskelig og unaturlig å praktisere at arbeidstakere i denne typen arbeid skulle falle dels innenfor og dels utenfor arbeidsmiljøloven, jf. s. 627. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om krav til arbeidsmiljøet kom på bakgrunn av dette derfor til anvendelse i denne saken.

Dommen i Rt. 1989 s. 624 hadde et spesielt saksforhold, og det kan derfor være tvil om hvor stor vekt avgjørelsen kan tillegges overfor problemstillingen som dette kapittelet reiser. Likevel gir denne dommen bidrag til hvordan arbeidsmiljølovens bestemmelser skal forstås i arbeidsforhold som består av sammensatte arbeidssteder. Dersom arbeidstakeren starter dagen på arbeidsplassen til arbeidsgiveren og fortsetter arbeidet hjemme, kan det argumenteres for at dette også anses som en naturlig, integrert del av arbeidsforholdet. Til fordel for en slik løsning er at slike arbeidstakere vil ellers stå delvis uten et arbeidsrettslig vern.⁹⁸

På bakgrunn av dette tolker jeg bestemmelsen i § 1-5 andre ledd slik at den gir hjemmel for at departementet «kan» gi avvikende særregler for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. For arbeidstakere som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften kommer derfor arbeidsmiljølovens bestemmelser i utgangspunktet til anvendelse. Dette vil blant annet ha betydning for hvilke krav det stilles til arbeidsmiljøet. Denne vurderingen skal jeg gå nærmere inn på i kapittel 4.

⁹⁷ Jakhelln, (1996), s. 59 – 60.

⁹⁸ Ibid., s. 60.

3 KAN ARBEIDSGIVER PÅLEGGE ARBEIDSTAKERE Å JOBBE HJEMMEFRA?

3.1 Innledning

Arbeidsgiver og arbeidstaker står fritt til å inngå avtale om at arbeidstakeren skal utføre arbeid hjemmefra. Ofte vil arbeidstakeren anse dette som et gode, som arbeidstakeren frivillig ønsker å inngå avtale om. Arbeidsgiveren kan imidlertid også være tjent med at arbeidstakerne utfører arbeid fra sitt eget hjem, for eksempel ved å leie mindre kontorlokaler. Praktisering av hjemmekontor kan derfor ha fordeler både for arbeidstakeren og arbeidsgiveren, og dermed bli en vinn-vinn-situasjon for begge parter. I noen tilfeller kan likevel arbeidstakere av ulike årsaker motsette seg å utføre arbeid fra sitt eget hjem, til tross for at arbeidsgiveren ønsker dette. I andre tilfeller kan arbeidstakeren selv ønske å jobbe på hjemmekontor, uten at arbeidsgiveren samtykker.

Karakteristisk for hjemmekontor er nettopp at arbeidet foregår i arbeidstakers hjem. Hjemmet til arbeidstakeren er i utgangspunktet et sted hvor arbeidsgiveren mangler råderett. Dette er åpenbart ettersom en arbeidsgiver, eller andre uvedkommende, ikke har noen rettigheter over en bolig som de selv ikke er eier eller leietaker av. Det følger også av Grunnloven og EMK at enhver har rett til respekt for sitt privatliv, familie og hjem, jf. Grunnloven § 102 og EMK art. 8. Slike synspunkter kan derfor komme i konflikt med arbeidsgivernes ønske om at arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem.

Formålet dette kapittelet er å klargjøre hvorvidt arbeidsgiveren eller arbeidstakeren kan pålegge eller kreve å jobbe på hjemmekontor. Jeg skal først se på hvorvidt arbeidsmiljøloven eller hjemmekontorforskriften gir arbeidsgiveren hjemmel for å kunne gi et slikt pålegg (kapittel 3.2), eller om arbeidsgiveren kan pålegge dette i kraft av styringsretten (kapittel 3.3). Til slutt drøfter jeg om arbeidstakeren selv kan kreve å utføre arbeid på hjemmekontor eller annet fjernarbeid (kapittel 3.4).

3.2 Utgangspunktet i hjemmekontorforskriften og arbeidsmiljøloven

Både arbeidsmiljøloven og hjemmekontorforskriften fastsetter et krav om at det skal inngås en skriftlig «avtale» om arbeidet og hjemmearbeidet. Etter arbeidsmiljøloven er det satt som et

minimumskrav at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om blant annet «arbeidsplassen», jf. § 14-6 første ledd bokstav b første punktum, jf. § 14-5. Dersom arbeidstakeren ikke har en fast arbeidsplass skal arbeidsavtalen også gi opplysninger om at arbeidstakeren jobber på forskjellige steder, jf. aml. § 14-6 første ledd bokstav b andre punktum. I de tilfeller hvor arbeidstakeren skal jobbe delvis på hjemmekontor, skal dette altså komme frem av arbeidsavtalen. Dersom arbeidstakeren er omfattet av hjemmekontorforskriften skal det også inngås en skriftlig tilleggsavtale om hjemmearbeidet, jf. hjemmekontorforskriften § 2. Denne tilleggsavtalen skal minst inneholde opplysninger om blant annet omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstid for hjemmearbeidet og eventuelle bestemmelser om når arbeidstakeren skal være tilgjengelig for arbeidsgiveren. Spørsmålet videre er om disse bestemmelsene hindrer arbeidsgiveren fra å kunne pålegge arbeidstakeren å jobbe hjemmefra.

En naturlig språklig forståelse av «avtale» tilsier at det må foreligge en gjensidig enighet mellom to eller flere parter om å oppnå et bestemt mål. Ingen kan tvinges til å inngå en avtale⁹⁹, og dette taler indirekte for at arbeidsgivere heller ikke kan pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid på hjemmekontor, med mindre han eller hun samtykker til dette. Samtidig er bestemmelsene om å inngå en arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven «ikke ment å gripe inn i de avtalerettslige mekanismer som i nasjonal rett avgjør om bindende avtale er kommet i stand».¹⁰⁰ Kravet om skriftlig arbeidsavtale etter denne loven er først og fremst en ordensbestemmelse som skal gi klarhet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet.¹⁰¹ Dette taler for at bestemmelsen i seg selv ikke er en hindring for at arbeidsgiveren pålegger arbeidstakeren å jobbe hjemmefra.

Et lignende synspunkt finner en også i bestemmelsen om skriftlig tilleggsavtale etter hjemmekontorforskriften. I den kongelige resolusjonen av 18. mars 2022, ble det uttalt at hjemmekontorforskriften ikke regulerer «selve adgangen til å kreve eller pålegge hjemmekontor».¹⁰² I høringsnotatet har Arbeids- og inkluderingsdepartementet uttalt at:

«Hjemmekontor har gjerne vært frivillig og ansett som et gode for arbeidstaker. Hjemmekontor kan imidlertid også være pålagt i kraft av arbeidsgivers styringsrett eller være

⁹⁹ Se Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer [avtaleloven] kapittel 3 om ugyldige viljeserklæringer.

¹⁰⁰ Fougner m.fl., *Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, kommentarer til § 14-5, Juridika.no (lest 21. april 2023).

¹⁰¹ Borgerud, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 490, Rettsdata.no (lest 20. april 2023).

¹⁰² Kgl.res. av 18. mars 2022 nr. 409., punkt 2.

myndighetspålagt, som under pandemien (...) Det bemerkes for ordens skyld i denne forbindelse at forskriften ikke regulerer selve adgangen til å pålegge hjemmekontor. Det foreslås ingen endringer i dette. Departementet finner også grunn til å bemerke at forskriften krever inngåelse av skriftlig avtale, men at dette ikke kan forstås slik at manglende skriftlig avtale i seg selv fører til at forskriften ikke gjelder.»¹⁰³

Etter dette konkluderer jeg med at utgangspunktet er at verken arbeidsmiljøloven eller hjemmekontorforskriften i utgangspunktet setter begrensinger for at arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra. Dette betyr derimot ikke at arbeidsgiveren nødvendigvis har hjemmel for å gi et slikt pålegg. Arbeidsgivers handlinger må også være innenfor det som betegnes som arbeidsgivers «styringsrett».

3.3 Styringsrett

Styringsretten er definert som arbeidsgivers rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet».¹⁰⁴ Styringsretten er ikke lovfestet, men er utviklet gjennom samstemt og langvarig rettspraksis.¹⁰⁵ Styringsretten er også indirekte hjemlet i aml. § 1-8, som definerer arbeidstaker som enhver som utfører arbeid «i annens tjeneste». Også andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven forutsetter at arbeidsgiver kan lede og treffe beslutninger, som for eksempel ved spørsmål om oppsigelse, se aml. § 15-1.¹⁰⁶

Styringsrettens rekkevidde er likevel ikke uten rammer. Styringsretten begrenses av lovgivning, praksis i den aktuelle bransjen, det individuelle arbeidsforholdet og/eller tariffavtaler.¹⁰⁷ Den begrenses også av mer «allmenne saklighetsnormer», som innebærer at det stilles visse krav til saksbehandlingen, herunder at «det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn».¹⁰⁸ Disse normene setter både grenser for hva arbeidsgiveren kan beslutte, men også hvordan arbeidsgiveren skal gå frem når hun skal treffe en beslutning.¹⁰⁹

¹⁰³ Arbeids- og sosialdepartementet (2021a), s. 10.

¹⁰⁴ Rt. 2000 s. 1602 s. 1609 (Nøkk-dommen).

¹⁰⁵ Se f.eks. Rt. Rt. 2000 s. 1602, Rt. 2001 s. 418 og Rt. 2011 s. 841.

¹⁰⁶ Aml. § 15-1 krever at arbeidsgiver skal drøfte oppsigelse med arbeidstaker og tillitsvalgt før han eller hun «fatter beslutning om oppsigelse». Dette sier også indirekte at arbeidsgiver har beslutningsmyndighet.

¹⁰⁷ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 100.

¹⁰⁸ Rt. 2001 s. 418 s. 427 (Kårstø-dommen).

¹⁰⁹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 100.

Dersom det ikke kommer uttrykkelig frem av arbeidsavtalen eller tilleggsavtalen at arbeidstakeren skal utføre arbeid hjemmefra, taler arbeidsavtalens ordlyd isolert sett for at arbeidstakeren ikke kan pålegges å jobbe på hjemmekontor. Det er imidlertid lagt til grunn i rettspraksis at «[i]kke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten», jf. HR-2016-2286-A.¹¹⁰ At et forhold *ikke* er regulert i arbeidsavtalen vil likevel ikke si at arbeidsgiveren har fri endringsadgang.¹¹¹ Det må vurderes konkret ut ifra den enkelte situasjon.

At arbeidsgiveren pålegger arbeidstakeren å jobbe hjemmefra kan sammenlignes med en omplassering eller endring av arbeidsstedet. Arbeidsgivers adgang til å omplassere en arbeidstaker mot arbeidstakerens ønske ble vurdert i Undervisningsinspektørdommen.¹¹² Tvisten hadde bakgrunn i at en undervisningsinspektør ble omplassert til å jobbe på en annen skole på grunn av en konflikt på arbeidsplassen mellom flere av de ansatte. Arbeidstakeren mente at omplasseringen, samt enkelte endringer i arbeidsoppgaver, var utenfor styringsretten, og derfor skulle anses som en endringsoppsigelse. Endringene innebar blant annet at arbeidstakeren hadde en økt reisevei med omtrent 50 minutter hver dag. Arbeidsgiveren hevdet på sin side at dette var innenfor styringsretten, ettersom arbeidsavtalen ga klar hjemmel for å endre arbeidssted innenfor Utdanningsetatens område. Høyesterett sluttet seg til arbeidsgiverens argumenter og uttalte at endringene ikke var utenfor «det arbeidstaker må finne seg i», og dermed at dette var innenfor arbeidsgivers styringsrett.¹¹³

Dersom arbeidstakeren utfører arbeid hjemmefra, vil hun åpenbart ikke ha lengre reisevei til arbeidet. Dette kan, isolert sett, tale for at arbeidsgiveren kan pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra uten å gå utenfor styringsrettens ytre grenser. Samtidig skiller arbeid på hjemmekontor seg atskillig fra det å utføre arbeid på en arbeidsplass som arbeidsgiver disponerer over. Som tidligere påpekt har arbeidsgiveren ikke rett til å råde over arbeidstakers hjem, jf. Grl. § 102 og EMK art. 8. Hjemmet er i utgangspunktet et sted hvor arbeidstakeren kan trekke seg tilbake fra jobb, og utøve sin fritid. Selv om arbeidsgiveren ikke selv tar seg inn i arbeidsgivers bolig, vil arbeidsgiveren ta indirekte beslag på arbeidstakerens handlefrihet i eget hjem ved å pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra. Når stue, soverom eller

¹¹⁰ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 102.

¹¹¹ I.c.

¹¹² Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektørdommen).

¹¹³ Ibid., avsnitt 55.

kjøkken blir gjort om til å være et kontor, tar det ikke bare beslag på deler av hjemmet til arbeidstakeren, men også for andre som arbeidstakeren deler sitt hjem med.

I tillegg er det flere ulemper ved å jobbe på hjemmekontor som ikke arbeidsgiveren nødvendigvis kan kontrollere eller kompensere for. Dersom en arbeidstakeren for eksempel har et dårlig inneklima, eller hun sliter med isolasjon og ensomhet eller andre negative faktorer i forbindelse med hjemmekontor, kan det være helsefarlig å pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid fra eget hjem. Ettersom arbeidsgiveren ikke har noe råderett i arbeidstakers hjem, kan dette innebærer også en hindring for at arbeidsgiveren på en effektiv måte kan sikre at arbeidsmiljøet ikke er helseskadelig. Arbeidsgiveren kan heller ikke kreve at arbeidstakeren selv skal bekoste tiltak for å sikre arbeidsmiljøet.¹¹⁴

I de fleste tilfeller foreligger det ikke saklige grunner for arbeidsgivers pålegg om at arbeidstakeren skal jobbe hjemmefra, med mindre dette følger av anbefalinger eller pålegg fra myndighetene i ekstraordinære situasjoner. Det kan tenkes at arbeidsgiveren ønsker å pålegge arbeidstakeren å jobbe på hjemmekontor for å kutte kostnader til for eksempel strøm og vedlikehold av arbeidsgivers kontorlokaler, men heller la arbeidstakeren ta denne «regningen» ved å utføre arbeid hjemme.¹¹⁵ Dersom dette er grunnlaget for at arbeidsgiveren vil pålegge arbeidstakeren å jobbe på hjemmekontor, vil det, etter min vurdering, klart være utenfor saklighetskravet til styringsretten.

På bakgrunn av dette det har jeg kommet frem til at det vil være utenfor arbeidsgiverens styringsrett å pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid fra hjemmekontor. Arbeidsgiverne kan derfor ikke pålegge arbeidstakerne å utføre arbeid hjemmefra i kraft av styringsretten.

3.4 Kan arbeidstaker kreve å jobbe fra hjemmekontor?

Slik det fremgår av kapitlene ovenfor, har ikke arbeidsgiveren hjemmel til å kunne pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra. I mange tilfeller kan det derimot være arbeidstakeren som selv ønsker å utføre arbeid på hjemmekontor, mens arbeidsgiveren motsetter seg dette. I dette kapittelet skal jeg behandle spørsmålet om arbeidstakeren kan kreve å utføre arbeid fra

¹¹⁴ Se kapittel 4.

¹¹⁵ Se kapittel 4.

sitt eget hjem i de tilfeller hvor det ikke foreligger avtale om hjemmekontor med arbeidsgiveren.

Dersom det ikke er inngått en avtale om at arbeidstakeren skal utføre arbeid på hjemmekontor, er det naturlig at arbeidstakeren heller ikke kan kreve dette. Hvordan virksomheten skal organiseres er først og fremst opp til arbeidsgiveren i kraft av styringsretten, se kapittel 3.3.

Støtte for et slikt syn kan man finne i RG. 2010 s. 1473. Saken gjaldt spørsmål om det forelå en saklig endringsoppsigelse av en arbeidstakers stilling som regionssekretær i en fellesorganisasjon. Den aktuelle organisasjonen hadde slått sammen flere regioner, og arbeidsstedet til arbeidstakeren ble derfor endret. Endringen medførte at arbeidstakeren fikk en lengre reisevei enn tidligere, og arbeidstakeren krevde derfor å jobbe på hjemmekontor 2-3 ganger i uken. Dette var et krav som arbeidsgiveren ikke ville imøtekomme, og ettersom partene ikke kom til enighet om arbeidsstedet, ble arbeidstakeren sagt opp fra sin stilling. Et av spørsmålene lagmannsretten måtte ta stilling til i vurderingen om oppsigelsen var usaklig, var om arbeidstakerne hadde rett til å kreve å jobbe på hjemmekontor.

Lagmannsretten avviste arbeidstakerens påstand om at arbeidstakeren kunne kreve å utføre arbeid på hjemmekontor. Retten begrunnet dette med at det er under arbeidsgivers styringsrett å avgjøre spørsmål om arbeidssted, herunder om arbeidstakeren får jobbe på hjemmekontor. På bakgrunn av dette mener jeg at arbeidstakeren ikke kan kreve å utføre arbeid fra sitt eget hjem dersom arbeidsgiveren ikke samtykker til dette. I noen tilfeller kan arbeidstakeren likevel ha et ønske om å jobbe på hjemmekontor som et tilretteleggingstiltak, for eksempel fordi hun har brukket foten. Arbeidsgiveren har som utgangspunkt plikt til å utføre tilretteleggingstiltak for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, men det er først og fremst arbeidsgiveren i kraft av styringsretten som kan iverksette passende tiltak. Jeg går ikke nærmere inn på dette spørsmålet. Jeg konkluderer derfor med at arbeidstakeren ikke kan kreve å jobbe hjemmefra uten særskilt grunn.

4 ARBEIDSMILJØET PÅ HJEMMEKONTOR

4.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven har blant annet som formål å sikre et arbeidsmiljø «som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger», jf. aml. § 1-1 bokstav a. For å oppfylle denne målsettingen, fastsetter arbeidsmiljøloven en rekke krav til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Blant annet skal det generelle arbeidsmiljøet i virksomheten være «fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd», jf. aml. § 4-1 første ledd. For arbeidstakere som omfattes av hjemmekontorforskriften gjelder ikke arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet. Kravene til arbeidsmiljøet er derimot særskilt regulert i hjemmekontorforskriften § 3. Det er imidlertid en rekke hensyn som gjør seg gjeldende når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem.

Formålet med dette kapittelet er å kartlegge hvilke rettigheter og plikter arbeidstakere har til arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften. Jeg vil først behandle det generelle kravet etter arbeidsmiljøloven (kapittel 4.2). Hensikten med dette er å gi et sammenligningsgrunnlag for de kravene som følger av hjemmekontorforskriften, og noen generelle utgangspunkt. Videre vil jeg drøfte det generelle kravet som stilles til arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften (kapittel 4.3). Kapittelet vil først og fremst dreie seg om det fysiske arbeidsmiljøet, og de spesielle problemstillingene som oppstår som følge av dette. Herunder drøfter jeg ansvarsfordelingen for sikring av arbeidsmiljøet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Deretter drøfter jeg om arbeidsgiver er nødt til å bekoste nødvendig utstyr for å jobbe på hjemmekontor, utover kostnader som knytter seg til sikring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (kapittel 4.4).

Videre er spørsmålet om arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan kreve tilrettelegging på hjemmekontor (kapittel 4.5). Et særlig spørsmål er om manglende tilrettelegging på hjemmekontor for arbeidstakere med en funksjonsnedsettelse kan innebære ulovlig diskriminering av vedkommende. I kapittel 4.6 drøfter jeg hvilke krav det stilles til det psykososiale arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften. Til slutt i kapittel 4.7 skal jeg diskutere særlige spørsmål som oppstår i forbindelse med arbeidsmiljøet for arbeidstakere som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften, men som utfører arbeid i hjemmet eller annet fjernarbeid. Som

tidligere drøftet i kapittel 2.4. er utgangspunktet at arbeidsmiljølovens bestemmelser kommer til anvendelse for disse type arbeidstakere.

4.2 Arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet

Det generelle kravet til arbeidsmiljøet er regulert i aml. § 4-1 første ledd. Det fremgår av denne bestemmelsen at:

«Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.»

Ordlyden av «fullt forsvarlig» tilsier at arbeidsmiljøet skal gi full trygghet så langt det etter forholdene, og på en hensiktsmessig måte, er gjennomførbart å sørge for. Bestemmelsen gir anvisning på at vurderingen av om arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig må avgjøres etter en konkret helhetsvurdering av de ulike faktorene som kan ha påvirkning på arbeidsmiljøet.

Videre må hva som anses som et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø vurderes etter de mer konkrete bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, forskrifter og veiledning fra myndighetene.¹¹⁶ Bestemmelsen krever først og fremst at virksomheten skal innrettes og at arbeidet skal være organisert på en slik måte at arbeidstakerne ikke utsettes for ulykker eller helseskader på arbeidsplassen.¹¹⁷ Begrepet er imidlertid ikke ment til å utelukke enhver risiko. Dette ville vært umulig ettersom det alltid vil være en viss risiko forbundet med utførelse av arbeid. Det kan for eksempel ikke forventes at det utføres sikkerhetstiltak utover det som er praktisk gjennomførbart.¹¹⁸ Forsvarlighetsstandarder er likevel et minstekrav til arbeidsmiljøet, uten hensyn til virksomhetens økonomiske stilling.¹¹⁹

Begrepet «fullt forsvarlig» er ikke statisk, men en rettslig standard hvor kravet til arbeidsmiljøet forandrer seg i tråd med samfunnsutviklingen.¹²⁰ Faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha en negativ innvirkning på arbeidstakerens fysiske eller psykiske helse skal vurderes både enkeltvis og samlet. Selv om en faktor i arbeidsmiljøet isolert sett anses å være innenfor det

¹¹⁶ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 277.

¹¹⁷ Fougner m.fl., *Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, kommentarer til § 14-5 (lest 25. mars 2023).

¹¹⁸ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 26.

¹¹⁹ *Ibid.*, s. 103.

¹²⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 307.

forsvarlige, kan summen av de ulike påvirkningene tilsi at arbeidsmiljøet likevel ikke er fullt forsvarlig.¹²¹

Videre er det et grunnleggende og uomtvistet prinsipp at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at kravene etter arbeidsmiljøloven etterleves.¹²² Dette er forutsatt i aml § 2-1 hvor det fremgår at arbeidsgiveren skal «sørge for» at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt. Med dette blir arbeidsgiver utpekt som det primære pliktsubjektet etter loven.¹²³ Arbeidstakeren har likevel en medvirkningsplikt, jf. aml. § 2-3.

Et særlig spørsmål er hva som er rekkevidden av virksomhetens krav til arbeidsmiljøet. Etter aml. § 4-1 gjelder kravet til arbeidsmiljøet «i virksomheten». Begrepet «virksomheten» benyttes flere steder i arbeidsmiljøloven, og angir blant annet lovens virkeområde, jf. § 1-2. Etter forarbeidene til arbeidsmiljøloven betegner begrepet etter aml. § 4-1 også hvilket «område» som lovens krav til arbeidsmiljøet knytter seg til.¹²⁴ En naturlig språklig forståelse av dette er at begrepet gir anvisning på en avgrensning for hvilke områder arbeidsmiljølovens krav til det generelle arbeidsmiljøet gjelder for. Dette ligger også i ordlyden av «arbeidsmiljø» at arbeidsgivers plikter etter § 4-1 må ha en tilknytning til arbeidet. Forarbeidene angir derimot ikke nærmere vurdering av hva som anses å være innenfor virksomhetens «område».

I forarbeidene til den tidligere arbeidervernloven av 1936¹²⁵ kom daværende departement med uttalelser angående området for kravet til arbeidsmiljøet. Ved lovrevisjonen ble det foreslått at det tidligere brukte begrepet «arbeidsstedene» skulle byttes om med «bedriften». Hensikten var å gi uttrykk for at «hele bedriften og alt hvad der hører til denne skal være innrettet i overenstemmelse med lovens bud, f.eks. også taug- og jernbane som måtte høre til bedriften».¹²⁶ Begrepet «bedrift» er ved senere lovgivning endret til «virksomhet», men er ikke tilsiktet noe vesentlig realitetsendring.¹²⁷

¹²¹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018) s. 277.

¹²² Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 89.

¹²³ Ytre-Arna, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 31, Rettsdata.no (lest 29. april 2023).

¹²⁴ NOU 2004:5 s. 149.

¹²⁵ Lov 19 juni 1936 nr. 8 om arbeidervern.

¹²⁶ Ot.prp.nr.31 (1935) s. 16.

¹²⁷ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 101.

En naturlig språklig forståelse av uttalelsene i forarbeidene er at området for kravene til arbeidsmiljøet gjelder for hele arbeidsplassen, samt det som har en tilknytning til denne. For en ambulansesjåfør vil for eksempel både sykehuset og ambulansen inngå i «virksomheten». Kjører ambulansemedarbeideren innom en bensinstasjon for å kjøpe seg en is, vil naturligvis ikke bensinstasjonen «høre til» virksomheten, eller ha tilknytning til arbeidet.

En finner støtte for et slikt syn for vurderingen av området for virksomhetens plikter til arbeidsmiljøet i arbeidsmiljødirektivet.¹²⁸ Norge er bundet av dette direktivet gjennom EØS-avtalen¹²⁹, og direktivet angir minimumskrav til arbeidsmiljøet, jf. EØS-avtalen vedlegg XVIII. Av denne fremgår det at arbeidsgivers plikter til å sikre arbeidstakers sikkerhet og helse gjelder «i alle forhold som har tilknytning til arbeidet», jf. art. 5 nr. 1.

Hva som er området og rekkevidden av arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet i «virksomheten» må etter dette vurderes ut ifra tilknytningen forholdet har til arbeidet og arbeidsplassen. I dagens samfunn, hvor flere arbeidstakere kan så å si gå med arbeidsplassen «i lomma», kan denne vurderingen være særlig utfordrende. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 4.7.

4.3 Hjemmekontorforskriftens krav til arbeidsmiljøet

4.3.1 Utgangspunktet i hjemmekontorforskriften

For arbeidstakere som jobber på hjemmekontor gjelder ikke arbeidsmiljølovens kapittel 2, 3 og 4, med unntak av aml. § 3-1, jf. hjemmekontorforskriften § 3 tredje ledd. Dette vil blant annet si at arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet ikke gjelder for arbeidstakere som omfattes av forskriften. Kravet til arbeidsmiljøet blir derimot særskilt regulert av hjemmekontorforskriften § 3. Bestemmelsen gjelder både for det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet, men i dette kapitlet vil jeg først og fremst drøfte forståelsen av bestemmelsen når det kommer til det fysiske arbeidsmiljøet.

¹²⁸ Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

¹²⁹ Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), AVT-1992-05-02-1.

Det fremgår av hjemmekontorforskriften § 3 første ledd:

«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».

Bestemmelsen er en videreføring av kravet om arbeidsmiljøet etter den opprinnelige kunngjorte versjonen av hjemmekontorforskriften, men med enkelte endringer og presiseringer. Dette medfører likevel ikke en realitetsendring av bestemmelsen.¹³⁰ Arbeidene som ble gitt ut i forkant av denne er derfor relevante tolkningsbidrag for forståelsen av bestemmelsen i dag.

Bestemmelsen har i likhet med aml. § 4-1 et krav om at arbeidsforholdene er «fullt forsvarlige». Jeg viser derfor til ordlydstolkningen av begrepet «fullt forsvarlig» i kapittel 4.2. Et særlig spørsmål er imidlertid hvordan begrepet skal forstås sammenlignet med kravet etter arbeidsmiljøloven § 4-1.

I høringsnotatet av 22. april 2021 gir Arbeids- og inkluderingsdepartementet en lengre redegjørelse for bakgrunnen og vurderingene av det overordnede kravet til arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften. Departementet viser blant annet til et notat som ble sendt ut i 1998 som belyser noen hensyn som ble avvendt i forkant av arbeidet med å foreslå det nærmere innholdet av hjemmekontorforskriften sine bestemmelser. Om kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø heter det i notatet fra 1998:

«[I] utgangspunktet bør lovens [arbeidsmiljøloven] sentrale bestemmelser om krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også få anvendelse hvor arbeidet utføres i arbeidstakers hjem. Dersom det ikke skulle gjelde krav til arbeidsmiljøet ved hjemmearbeid, ville det åpne for at arbeidet ble organisert på en slik måte at arbeidsgiver kunne unngå omkostninger forbundet ved å tilfredsstille lovens krav. I hvilken utstrekning lovens bestemmelser om krav til fysisk og organisatorisk tilrettelegging av arbeidet, og de mange forskrifter gitt med hjemmel i lovens kapittel II [i arbeidsmiljøloven av 1977], bør komme til anvendelse på hjemmearbeid må bero på en konkret helhetsvurdering. For det første må det tas hensyn til at alle arbeidstakere har krav på beskyttelse av privatliv og personlig integritet. Dette hensynet står sentralt ved etablering av hjemmekontor i arbeidstakers egen bolig. For det andre tilsier hensynet til de

¹³⁰ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 19.

samfunnsøkonomiske konsekvenser at alle typer arbeid skal utføres under betryggende forhold.»¹³¹

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har likevel presisert at notatet fra 1998 ikke kan leses som en «beskrivelse av hvordan dagens regler er å forstå», men at teksten likevel «belyser noen hensyn som ble avveid i forkant av arbeidet med å foreslå nærmere regler på området».¹³²

I høringsnotatet som ble gitt i forkant av arbeidet med endringer til hjemmekontorforskriften blir det også uttalt at det er naturlig at de «arbeidsmiljøfaktorene» som blir omtalt i arbeidsmiljøloven også inngår i «arbeidsgivers vurdering av om hjemmearbeidsforholdene er fullt forsvarlige».¹³³ Videre uttalte departementet at: «Kravene som følger av arbeidsmiljøloven vil derfor uansett ha en relevans, innenfor de begrensninger og spesielle forhold som følger av at arbeidsgiver ikke har kontroll over arbeidsplassen på samme måte som ellers».¹³⁴ Jeg legger derfor til grunn at det i vurderingen av om arbeidsforholdene er fullt forsvarlige, er relevant å se på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som knytter seg til sikring av dette, samt relevant praksis og teori. Samtidig må det tas hensyn til de spesielle forholdene som følger av arbeid på hjemmekontor.

Med dette som utgangspunkt, skal jeg videre i dette kapitlet drøfte rekkevidden av arbeidsgivers ansvar og plikter for arbeidsforholdene etter hjemmekontorforskriften. Jeg vil se på de særlige hensynene som gjør seg gjeldende på hjemmekontor, og hvordan disse kan få betydning for forsvarlighetsvurderingen sammenlignet med kravene som stilles etter arbeidsmiljøloven.

For det første er det et vesentlig spørsmål om det er arbeidsgiveren eller arbeidstakeren som må bekoste utstyr eller tiltak som sikrer at arbeidsforholdene på hjemmekontoret er fullt forsvarlige. Verken arbeidsmiljøloven eller hjemmekontorforskriften har noen bestemmelser som sier noe uttrykkelig om det er arbeidsgiver plikt å sikre dette. Likevel fremgår dette indirekte i ordlyden av at det er «arbeidsgiveren» som skal «sikre» at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd «ivaretas», jf. hjemmekontorforskriften § 3. Dersom arbeidsgiveren skal *sikre*

¹³¹ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 15.

¹³² Ibid., s. 15.

¹³³ Ibid., s. 17.

¹³⁴ Ibid., s. 17.

dette, vil hun naturligvis også være nødt til å bekoste utstyr eller tiltak som innebærer at kravet til arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften blir oppfylt. Det ville ellers være vanskelig å gjennomføre kravene til arbeidsmiljøet dersom dette helt eller delvis avhenger av arbeidstakerens økonomi.¹³⁵

Det er også forutsatt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at det er arbeidsgiveren som bærer kostnadene av å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Det fremgår at: «kravet til et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø [vil] være et minstekrav til alle virksomheter uten hensyn til den enkelte virksomhets økonomiske stilling.»¹³⁶ Økonomiske faktorer kan på den annen side få betydning for tiltak som går lenger enn minstekravene som følger av lov og forskrift.¹³⁷ Det kan heller ikke utelukkes at økonomiske vurderinger ville kunne få betydning, for eksempel dersom det er snakk om kostbare tiltak som kun vil gi ubetydelige sikkerhetsmessige forbedringer.¹³⁸

Uttalelsene i forarbeidene til arbeidsmiljøloven er også relevante tolkningsbidrag for arbeidstakere som omfattes av hjemmekontorforskriften, ettersom arbeidsmiljøloven også gjelder for disse, men med visse unntak. Utgangspunktet er derfor at arbeidsgiveren skal bekoste utstyr og/eller tiltak som sikrer at arbeidsforholdene er fullt forsvarlig etter hjemmekontorforskriften.

For det andre er det spørsmål om hva som omfattes av «området» for arbeidsgivers plikter etter hjemmekontorforskriften § 3. Som jeg drøftet i kapittel 4.2 er området for arbeidsgivers plikter etter aml. § 4-1 avgrenset til forhold som har tilknytning til arbeidet. På hjemmekontor er det imidlertid en særlig utfordring å skille mellom hva som inngår i arbeidsgiveres ansvarsområde, og hva som arbeidstakeren selv bærer ansvaret for.

Etter hjemmekontorforskriften skal arbeidsgiveren forsikre seg om «arbeidsforholdene» er fullt forsvarlige. Begrepet «arbeidsforhold» er vidt, men en naturlig språklig forståelse er at det omfatter alle omstendigheter ved arbeidet som har eller kan ha negativ påvirkning på arbeidstakers helse, sikkerhet eller velvære. Dette kan innebære alt fra arbeidsstolen til innemiljøet på hjemmekontoret. Særegent for hjemmekontor er, som nevnt, at det som regel ikke

¹³⁵ Jakhelln, (2018), s. 71 – 72.

¹³⁶ Ot.prp.nr.3 (1975-1976), s. 27-28.

¹³⁷ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 276.

¹³⁸ Ot.prp.nr.3 (1975-1976), s. 28.

kan skilles mellom arbeidsplassen og hjemmet. De forholdene som har innvirkning på arbeidsmiljøet på hjemmekontor, vil derfor også foreligge når arbeidsdagen er over, og omvendt. En vanskelig grensdragning å trekke i slike arbeidsforhold er derfor hvilke miljøfaktorer som anses som en del av arbeidsmiljøet, og hvilke som anses som en del av arbeidstakerens private hjem.

Det er klart at arbeidsgiveren i et «ordinært» arbeidsforhold generelt ikke har ansvar for det fysiske miljøet hjemme hos en arbeidstaker når dette ikke har en tilknytning til arbeidet. Dette inngår i dagliglivets risiko som ikke kan begrunnes i arbeidsgivers forhold, og faller derfor utenfor arbeidsgivers ansvarsområde.¹³⁹ Det må derfor tas hensyn til at det i utgangspunktet er arbeidstakerens ansvar, eller andre hun deler sitt hjem med, å sørge for at hun bor under betryggende forhold. I noen tilfeller kan også arbeidstakeren selv ha skyld i at miljøet ikke er tilfredsstillende. Dersom arbeidstakerne ikke sørger for et godt nok renhold, kan dette gi grunnlag for et dårlig inneklima. Dette er i utgangspunktet ikke noe som har tilknytning til selve arbeidet, men det har likevel en påvirkning på arbeidsmiljøet når arbeidet utføres hjemmefra. Når arbeidsgiveren ikke har noe rådighet over arbeidstakerens hjem, kan det på den andre siden anføres at det ville vært urimelig dersom arbeidsgiveren skulle hatt ansvar for et arbeidssted hun selv ikke har adgang til.¹⁴⁰

Etter ordlyden skal det derfor, så langt det lar seg gjøre, skilles mellom negative faktorer ved arbeidsmiljøet som har tilknytning til arbeidstakeren, og faktorer som har tilknytning til arbeidet. Ved en kontorjobb, kan typiske risikofaktorer som skyldes arbeidets karakter være vondt i nakke og rygg, senebetennelse eller hodepine. Tiltak for å redusere større eller mindre skade som følge av dette, kan innebære å kjøpe inn ergonomisk tastatur, kontorstol eller databriller. Faktorer som derimot arbeidstakeren er nærmest å kontrollere er dersom boligen er angrepet av helseskadelig muggsopp. Dette må likevel vurderes konkret, og det blant annet presisert i forskriften at arbeidsgiverens plikter også innebærer å sørge for at innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger.

¹³⁹ LF-2002-10. Dommen gjelder spørsmål om arbeidsgivers ansvars mellom arbeidstid og fritid i relasjon til yrkesskadeerstatning. Jeg finner likevel uttalelsene noe relevant for skillet mellom arbeidsgivers ansvarsområde, og arbeidstakers risiko.

¹⁴⁰ Jakhelln, (1996), s. 68.

Dersom det blir konstatert at et arbeidsforhold på hjemmekontoret ikke er fullt forsvarlig, er det videre spørsmål om hvor langt arbeidsgivers plikt strekker seg for å sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Som tidligere påpekt i dette kapitlet kan arbeidsmiljøfaktorene som blir omtalt i arbeidsmiljøloven også ha relevans for vurderingen av arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften. Disse må likevel begrenses av de spesielle hensynene som følger av at arbeidsgiver har mindre kontroll over arbeidsplassen enn ellers.¹⁴¹ Videre skal jeg drøfte hvilke hensyn som kan begrense arbeidsgivers plikter for arbeidsmiljøet, og i så fall i hvilken utstrekning.

Som tidligere drøftet i dette kapitlet kan økonomiske hensyn til en viss grad spille en rolle for hvor langt arbeidsgivers plikter til å sikre arbeidsmiljøet strekker seg, for eksempel dersom det er snakk om kostbare tiltak som kun vil gi ubetydelige sikkerhetsmessige forbedringer.¹⁴² Enkelte tiltak kan bli svært kostbare for arbeidsgiveren dersom hun skulle vært pliktig til å gjennomføre de samme tiltakene i arbeidstakers hjem, som på arbeidsplassen arbeidsgiveren disponerer over. For eksempel vil det åpenbart innebære et svært kostbart tiltak dersom arbeidsgiveren må betale for installering av klimaanlegg i arbeidstakers bolig på grunn av dårlig innemiljø. Dersom arbeidstakeren har mulighet til å utføre arbeidet fra arbeidsgiverens fysiske arbeidsplass, kan det argumenteres for at installering av klimaanlegg vil ha en ubetydelig sikkerhetsmessig forbedring i forhold til kostnaden, ettersom arbeidstakeren har et annet alternativ. Det kan også argumenteres for at et slikt forhold ved arbeidsmiljøet uansett ligger innenfor arbeidstakerens ansvarsområde.

At arbeidstakerne har mulighet til å jobbe fra arbeidsgivers lokaler, kan likevel ikke innebære at arbeidsgiveren kan fraskrive seg alt ansvar for arbeidsmiljøet på hjemmekontoret med begrunnelse om at arbeidstakeren heller kan arbeide derfra. Dersom det er inngått en avtale om at arbeidstakeren skal utføre arbeid på hjemmekontor, må det generelle utgangspunktet være at avtalen skal holdes.¹⁴³ Til tross for dette har arbeidsgiveren en viss adgang til å gå utenfor arbeidsavtalen i kraft av styringsretten, se avsnitt 3.3. Dette må likevel være innenfor styringsrettens grenser. Som påpekt i avsnitt 3.3 må arbeidsgivers beslutninger blant annet være

¹⁴¹ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 17.

¹⁴² Ot.prp.nr.3 (1975-1976), s. 28.

¹⁴³ Dette er et grunnprinsipp i norsk avtalerett. Dette fremgår av lov 15. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov art. 2. Prinsippet er videre forutsatt i langvarig rettspraksis innen avtaleretten, se f.eks. Rt. 2013 s. 769.

saklig begrunnet. Dersom arbeidsgiveren har inngått en avtale om at arbeidstakeren skal utføre arbeid fra sitt eget hjem, har arbeidsgiveren også indirekte akseptert de krav som følger med et slikt arbeidsforhold. Utgangspunktet er derfor at arbeidsgiveren også må bekoste de tiltak som sørger for fullt forsvarlige arbeidsforhold, til tross for at dette til en viss grad har en økonomisk betydning. Hvis ikke åpner det for at hjemmekontorforskriftens krav kan omgås i disfavør av arbeidstakeren.

Det må også legges vekt på at arbeidsgiveren kan spare penger på at arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem. Når arbeidstakeren utfører en større andel av sitt arbeid hjemmefra, kan dette innebære en større slitasje på arbeidstakerens eget møblement og eiendeler, en dyrere strømregning, dyrere forsikring eller andre kostnader i forbindelse med hjemmearbeidet. Motsetningsvis vil dette være kostnader som arbeidsgiveren kan spare. I tillegg kan systematisk bruk av hjemmekontor av de ansatte i virksomheten innebære at arbeidsgiverne kan leie mindre kontorlokaler som følge av tomme kontorer.¹⁴⁴ At arbeidstakere jobber på hjemmekontor, bør i utgangspunktet ikke være noe arbeidsgiveren innfører for å la arbeidstakeren «ta regningen».

Videre må det også tas hensyn til at det offentlige, som den enkelte arbeidstakeren, har interesse av at arbeidet blir utført under betryggende forhold.¹⁴⁵ Dersom kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø på hjemmekontoret ikke gjelder i samme utstrekning som etter arbeidsmiljøloven, kan dette åpne for at arbeidet blir utført under utilfredsstillende forhold.¹⁴⁶ Arbeidsgiveren kan for eksempel ønske å spare penger ved å flytte deler av arbeidet i arbeidstakernes hjem. En konsekvens av dette er at arbeidstakeren kan bli utsatt for utnyttelse som går på bekostning av arbeidstakerens helse. Selv om arbeidstakeren har mulighet til å kreve kompensasjon for dette, for eksempel ved å kreve økt lønn, sitter arbeidstakeren generelt i en svakere forhandlingsposisjon enn arbeidsgiveren. Dette er et viktig hensyn å ta stilling til når det kommer til sikring av arbeidsmiljøet på hjemmekontor.¹⁴⁷

Etter en helhetsvurdering synes det å være enkelte hensyn som taler for at kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke gjelder i samme utstrekning på hjemmekontor, som når arbeidet

¹⁴⁴ Det Norske Veritas på Høvik har for eksempel annonsert at de skal leie ut en tredjedel av lokalene sine som følge av at flere arbeidstakere jobber hjemmefra. Se Lefdal, (2023).

¹⁴⁵ Jakhelln, (1996), s. 62.

¹⁴⁶ I.c.

¹⁴⁷ Jakhelln, (1996), s. 63.

utføres i arbeidsgivers lokaler. Likevel innebærer det ikke at arbeidsgiveren står uten ansvar på hjemmekontor. Hensynet til arbeidstakerens helse og sikkerhet er fortsatt viktig, både fra et individuelt og samfunnsmessig perspektiv. Det må likevel tas hensyn til de særegne forhold på hjemmekontor når det kommer til vurderingen av om arbeidsforholdene er fullt forsvarlige etter hjemmekontorforskriften.

4.3.2 Hvem har ansvaret for å avdekke og iverksette tiltak som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø?

Det er i utgangspunktet arbeidsgiveren som skal sørge for at kravene til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen blir overholdt, jf. aml. § 2-1. Når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem, medfører imidlertid dette en hindring for arbeidsgiverens adgang til å kontrollere arbeidsmiljøet, samt effektivt å iverksette tiltak for å sikre forsvarlige arbeidsforhold. Dette er naturlig ettersom arbeidsgiveren ikke har adgang til arbeidstakerens bolig uten samtykke, jf. hjemmekontorforskriften § 3 fjerde ledd. Arbeidsmiljølovens kapittel 2 er derfor positivt unntatt for arbeidstakere som er omfattet av hjemmekontorforskriften, jf. hjemmekontorforskriften § 3 tredje ledd.

Hjemmekontorforskriften § 3 første ledd stiller likevel et krav om at arbeidsgiver skal forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmekontoret er fullt forsvarlig «så langt det er praktisk mulig». En naturlig språklig forståelse av denne presiseringen er at arbeidsgiveren ikke er pliktig til å gå lenger enn det som er hensiktsmessig og praktisk gjennomførbart for å forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlig.

Det er åpenbart utenfor det som er praktisk mulig dersom arbeidsgiveren skulle kontrollert arbeidsmiljøet på hjemmekontoret uten tillatelse fra arbeidstakeren. I høringsnotatet av 22. april 2021 finner vi støtte for en slik forståelse:

«Hensynet til privatlivets fred tilsier at arbeidsgiver ikke gis tilgang til arbeidstakers private hjem uten at denne samtykker. Det innebærer at arbeidsgiver heller ikke pålegges større plikter enn at han eller hun så langt praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidstaker har et forsvarlig arbeidsmiljø.»¹⁴⁸

¹⁴⁸ Arbeids- og sosialdepartementet (2021a), s. 15.

Når arbeidstakeren utfører arbeid på hjemmekontor, blir derfor ansvarsfordelingen mellom hvem som skal kontrollere arbeidsmiljøet annerledes enn etter arbeidsmiljøloven.

For at arbeidsgiveren skal kunne forsikre seg om at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig på hjemmekontoret, kreves det at arbeidstakeren i større grad medvirker til dette. Dette kan blant annet innebære at arbeidstakeren må varsle arbeidsgiveren om eventuelle forhold på hjemmekontoret som gjør at miljøet ikke er fullt forsvarlig. Dersom forholdet krever at det blir iverksatt et tiltak som sørger for et forsvarlig arbeidsmiljø, må arbeidstakeren også medvirke til at dette tiltaket blir gjennomført, jf. hjemmekontorforskriften § 3 andre ledd.

Selv om arbeidstakeren har et større ansvar for å identifisere risikoer ved arbeidsmiljøet i hjemmet, og til gjennomføring av eventuelle tiltak, har arbeidsgiveren likevel en klar aktivitetsplikt. Denne aktivitetsplikten kommer til uttrykk i aml. § 3-1 første ledd hvor det fremgår at arbeidsgiveren skal sørge «for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten» for å sikre «at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt». Bestemmelsen angir et sentralt virkemiddel i arbeidet for å oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.¹⁴⁹ Et sentralt element i dette HMS-arbeidet er at arbeidsgiveren skal fremme et systematisk arbeid som avdekker feil og mangler ved miljø, helse og sikkerhet, samt iverksette tiltak der risiko identifiseres.¹⁵⁰ For hjemmekontor kan en risiko for eksempel være at arbeidstakerne ikke har et ergonomisk tilpasset hjemmekontor, som kan gi påfølgende negative påvirkninger på helsen, som for eksempel ryggplager.¹⁵¹

Når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem, blir det altså en annen ansvarsfordeling for kontroll og iverksetting av tiltak for å sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlig, enn når arbeidstakeren utfører arbeid fra arbeidsgivers lokaler. Selv om arbeidstakeren får et større ansvar for medvirkning, innebærer ikke dette at arbeidsgiveren er uten ansvar. For å sørge for et betryggende arbeidsmiljø på hjemmekontoret, kreves det derfor et tettere samarbeid og kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

¹⁴⁹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 287.

¹⁵⁰ Ibid., s. 287 – 288.

¹⁵¹ Ingelsrud og Aksnes mfl., (2022), s. 6.

4.4 Hvem skal bekoste nødvendig utstyr for hjemmekontor?

Dersom arbeidstakeren ønsker å jobbe på hjemmekontor, kan arbeidstakeren være nødt til å skaffe seg egnet arbeidsutstyr for å kunne utføre arbeidet hjemmefra. Dette kan for eksempel være en PC, en printer eller et raskere internettabonnement. Som jeg har gjort rede for i punkt 4.3.2, har arbeidsgiveren plikt til å bekoste utstyr som er nødvendig for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i henhold til hjemmekontorforskriften. Verken hjemmekontorforskriften eller arbeidsmiljøloven regulerer imidlertid om arbeidsgiveren er nødt til å bekoste utstyr utover dette. I dette kapitlet skal jeg derfor drøfte hvorvidt arbeidstakeren som omfattes av hjemmekontorforskriften kan kreve at arbeidsgiveren bekoster nødvendig utstyr. Jeg avgrensner mot tilfeller hvor arbeidstakeren krever utstyr dekket som følge av et særskilt tilretteleggingstiltak. Dette spørsmålet drøfter jeg derimot i kapittel 4.5.

I den kongelige resolusjonen som fastsetter endringer i hjemmekontorforskriften er problemstillingen så vidt drøftet. Departementet uttaler at det i høringsrunden var enkelte som mente at det bør fremgå av forskriften at arbeidsgiveren har plikt til å dekke «nødvendig utstyr» og «nødvendige kostnader» i forbindelse med arbeid på hjemmekontor.¹⁵² Departementet mente derimot at det vil være opp til arbeidsgiveren å avgjøre hvilket utstyr som hører til arbeidsplassen, og som er nødvendig for at arbeidstakerne kan utføre sitt arbeid. Etter departementets vurdering ville det være for inngrepene dersom hjemmekontorforskriften skulle regulere dette.¹⁵³

Det kan på den ene siden argumenteres for at fullt forsvarlig arbeidsforhold innebærer at arbeidstakeren har det nødvendige utstyret som kreves for å kunne utføre arbeidet. Dersom arbeidstakeren for eksempel mangler en passende kontorstol som medfører at arbeidstakeren må jobbe fra sofaen, kan dette tilsi at arbeidsforholdene ikke er «fullt forsvarlig». I så fall, slik som jeg har drøftet i punkt 4.3.2, kan det bli arbeidsgiveres plikt å bekoste slikt utstyr.

Utover utstyr som er nødvendig for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, er det likevel arbeidsgiveren i kraft av styringsretten som avgjør hva som er nødvendig utstyr i den aktuelle virksomheten. Arbeidsgiveren og arbeidstakeren står likevel fritt til å kunne avtale hvilket utstyr

¹⁵² Kgl.res. av 18. mars 2022, punkt 4.

¹⁵³ I.c.

arbeidsgiveren skal kjøpe inn for at arbeidstakeren skal kunne utføre arbeid fra sitt eget hjem. I de tilfeller enten arbeidstakeren eller arbeidsgiveren kjøper utstyr til å bruke på hjemmekontor, skal hjemmekontoravtalen regulere hvem som er eier av dette, jf. hjemmekontorforskriften § 2 sjuende strekpunkt.

4.5 Kan arbeidstakere med funksjonsnedsettelse kreve tilrettelegging på hjemmekontor?

Arbeidsgiveren har etter arbeidsmiljøloven en særskilt plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. aml. § 4-6. Dette kravet gjelder både for arbeidstakere som får redusert arbeidsevne i løpet av arbeidsforholdet, og for arbeidstakeren som allerede hadde det da hun søkte på stillingen. Etter hjemmekontorforskriften gjelder imidlertid ikke kapittel 4, jf. § 3 tredje ledd. I dette kapitlet skal jeg se nærmere på om arbeidsgiveren likevel har en plikt til å tilrettelegge på hjemmekontoret for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Et annet spørsmål er om mangel på tilrettelegging på hjemmekontor kan innebære ulovlig diskriminering av en arbeidstaker med en fysisk funksjonsnedsettelse.¹⁵⁴ I denne vurderingen vil jeg kun gi generelle betraktninger rundt problemstillingen ettersom vurderingen vil variere ut ifra ulike typetilfeller.

Selv om hjemmekontorforskriften gjør et unntak fra bestemmelsen om tilretteleggingsplikten etter aml. § 4-6, gjelder likevel formålsbestemmelsene som fremgår av arbeidsmiljøloven § 1-1. Arbeidsmiljølovens formål er blant annet «å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon», jf. aml. § 1-1 bokstav d. Etter forarbeidene skal tolkning av arbeidsmiljølovens bestemmelser skje i lys av formålet, og formålsbestemmelsen kan derfor etter omstendighetene være avgjørende for tolkningsresultatet.¹⁵⁵ Dette kan blant annet få betydning for vurderingen av hva som er et fullt forsvarlige arbeidsforhold på hjemmekontor. Dersom en arbeidstaker for eksempel sliter med ryggplager, kan dette innebære at arbeidsgiveren er nødt til å bekoste en passende kontorstol for å sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige i forhold til arbeidstakerens forutsetninger og livssituasjon. Etter dette mener jeg at arbeidsgiveren har en generell plikt til å tilrettelegge for slike arbeidstakere. For vurderingen av i hvilken grad arbeidsgiveren må

¹⁵⁴ Med begrepet «funksjonsnedsettelse» mener jeg tap eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 313.

¹⁵⁵ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 68.

tilrettelegge for slike arbeidstakere, er det også relevant å se på de hensyn som jeg har gjort rede for i kravet om et fullt forsvarlig arbeidsforhold på hjemmekontoret, se punkt 4.3.2.

Videre er spørsmålet om det innebærer en diskriminering av arbeidstakeren dersom det ikke blir tilrettelagt på hjemmekontor for arbeidstakere med en fysisk funksjonsnedsettelse. Jeg vurderer de tilfellene hvor arbeidsplassen har en generell avtale med de øvrige ansatte om at de kan jobbe en eller flere dager i uken på hjemmekontor. Jeg tar også utgangspunkt i at arbeidstakeren ikke har en jobb som krever fysisk tilstedeværelse, slik at dette kan begrunne at arbeidstakeren uansett ikke får jobbe fra sitt eget hjem. Det mest praktiske tilfellet er derfor at arbeidsgiveren motsetter seg å tilrettelegge på hjemmekontor av økonomiske hensyn. Formålet med dette kapitlet er å belyse denne problemstillingen, og videre vil jeg drøfte spørsmålet helt generelt.

Ved diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse i arbeidslivet gjelder Likestillings- og diskrimineringsloven, jf. aml. § 13-1 fjerde ledd.¹⁵⁶ Denne gjelder også for arbeidstakere som er omfattet av hjemmekontorforskriften, jf. hjemmekontorforskriften § 1 tredje ledd. Loven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering, blant annet på grunnlag av funksjonsnedsettelse, jf. ldl. § 1 første ledd. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter, og forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging, jf. ldl. § 1 andre ledd.

Likestillings- og diskrimineringsloven gir et generelt forbud mot å diskriminere på grunn av en rekke forhold, jf. § 6. Begrepet «diskriminering» er definert som direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 eller 8, og som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11, jf. ldl. § 6 fjerde ledd. Direkte forskjellsbehandling foreligger dersom en person «behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd», jf. § 7. Med indirekte forskjellsbehandling menes «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløstelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd». Skillet mellom disse bestemmelsene er ikke alltid like klart, men bestemmelsene har til felles at de ikke krever at arbeidsgiveren har hatt en diskriminerende hensikt.¹⁵⁷ Forskjellsbehandlingen kan likevel

¹⁵⁶ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (ldl.). Lovens kapittel 2 om forbud mot diskriminering gjelder for alle sider av et arbeidsforhold, jf. ldl. § 29.

¹⁵⁷ Prop.81 L (2016-2017) s. 314.

være lovlig dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som blir forskjellsbehandlet, jf. ldl. § 9 første ledd.

Dersom arbeidstakeren ikke får det tilrettelagt på hjemmekontoret, er det mest aktuelt å vurdere om det foreligger en indirekte diskriminering av vedkommende. Dette er fordi indirekte diskriminering, enkelt beskrevet, tar for seg tilfeller hvor arbeidstakere har ulike behov, men blir behandlet likt.¹⁵⁸ Dersom manglende tilrettelegging på hjemmekontor innebærer at arbeidstakeren ikke kan utføre arbeid på hjemmekontor, tilsier dette at arbeidstakeren ikke får de samme mulighetene som de øvrige ansatte. Spørsmålet er om dette innebærer at arbeidstakeren blir stilt «dårligere» enn andre.

Forståelsen av «dårligere» innebærer at forskjellsbehandlingen må føre til en ulempe eller skade, for eksempel tap av fordeler, eller færre muligheter for arbeidstakeren, sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon.¹⁵⁹ Begrepet favner derfor vidt.

Som tidligere nevnt er hjemmekontor for mange arbeidstakere et gode, og en ordning som flere og flere arbeidstakere kan benytte seg av. Dersom de øvrige ansatte i en virksomhet har mulighet til å jobbe på hjemmekontor som en fast ordning, men en arbeidstaker med funksjonsnedsettelse ikke kan dette på grunn av arbeidsgivers manglende tilrettelegging, betyr dette at arbeidstakeren ikke har fått de samme mulighetene som funksjonsfriske arbeidstakere. Dette taler for at arbeidstakere i et slikt tilfelle blir behandlet dårligere en funksjonsfriske arbeidstakere.

Arbeidstakere med funksjonsnedsettelse har også i utgangspunktet en særskilt rett til individuell tilrettelegging på «arbeidsplassen», jf. ldl. § 22. Brudd på § 22 om individuell tilrettelegging skal som hovedregel regnes som diskriminering, jf. ldl. § 12. Hensikten med bestemmelsen er på den andre siden å sikre at personer med funksjonsnedsettelser har et tilgjengelig miljø og kan delta i arbeidet.¹⁶⁰ Dersom arbeidsgiveren har tilrettelagt på den fysiske arbeids-plassen, må plikten for å tilrettelegge etter ldl. § 22 i utgangspunktet anses som

¹⁵⁸ Prop.81 L (2016-2017), s. 100.

¹⁵⁹ Sundet, *Norsk lovkommentar: Likestillings- og diskrimineringsloven*, note 52, Rettsdata.no (lest 01. mai 2023).

¹⁶⁰ Prop.81 L (2016-2017) s. 327.

oppfylt. Det kan også diskuteres hvorvidt hjemmekontoret kan anses som «arbeidsplassen» i lovens forstand, men jeg går ikke nærmere inn på denne vurderingen.

Likevel, sett i lys av samfunnsutviklingen, mener jeg at en arbeidstaker med funksjonsnedsettelse som ikke får mulighet til å jobbe på hjemmekontor på grunn av manglende tilrettelegging, i utgangspunktet blir dårligere behandlet enn funksjonsfriske arbeidstakere. Dette må imidlertid vurderes konkret etter hvert enkelte tilfelle.

Som tidligere nevnt kan likevel en slik forskjellsbehandling være lovlig i henhold til ldl. § 9. Økonomiske hensyn kan for eksempel i visse tilfeller utgjøre et saklig formål, selv om det skal en del til før dette kan utgjøre en legitim forskjellsbehandling.¹⁶¹ Som jeg har drøftet i kapittel 4.3 er det også særlige hensyn som kan tale for at arbeidsgivers plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø ikke gjelder i samme utstrekning som ved en arbeidsplass som arbeidsgiveren disponerer over. Disse hensynene mener jeg også kan gjøre seg relevant i vurderingen om forskjellsbehandling er lovlig etter ldl. § 9.

På bakgrunn av dette mener jeg at manglende tilrettelegging på hjemmekontor i enkelte tilfeller kan utgjøre en ulovlig forskjellsbehandling av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Det er likevel ikke et entydig svar på dette, og situasjonen må vurderes konkret.

4.6 Hjemmekontorforskriftens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

4.6.1 Innledning

En av endringene som ble gjort i hjemmekontorforskriften 01. juli 2022, er at det er presisert at kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på hjemmekontoret også gjelder for det «psykososiale arbeidsmiljøet». Bakgrunnen for at departementet ønsket å løfte dette frem, er de negative effektene hjemmekontor har vist seg å kunne ha på arbeidstakers helse.¹⁶²

¹⁶¹ Prop.81 L (2016-2017), s. 146. Uttalelsene gjelder forskjellsbehandling for aldersgrupper som nektes varer og tjenester, men uttalelsene er også relevante for diskriminering på grunn av andre grunnlag, Ballangrud og Søbstad, *Lovkommentar: Likestillings- og diskrimineringsloven*, kommentar til § 9, punkt 9.2.4 Funksjonsnedsettelse og økonomiske hensyn, Juridika.no (lest 24. april 2023).

¹⁶² Arbeids- og sosialdepartementet (2021a), s. 19.

Sosial isolasjon og ensomhet er trukket frem som en særlig risiko for arbeidstakerens helse når hun utfører arbeid fra sitt eget hjem.¹⁶³ For arbeidstakere som sliter med avhengighet og rus kan hjemmekontor også utgjøre en større risiko for økt bruk av rusmidler, eller trigge en annen avhengighetslidelse.¹⁶⁴ For det første kan rusmidler eller andre avhengighetsfaktorer være lettere tilgjengelig for arbeidstakeren, og for det andre kan det være lettere å skjule avhengigheten sin ved å unngå konfrontasjon med kolleger eller ledelsen.

I dette kapittelet skal jeg se nærmere på ovennevnte problematikk. Jeg behandler først hvilke krav hjemmekontorforskriften setter til arbeidsgivers plikter til å sørge for at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt (punkt 4.5.2). Videre i punkt 4.5.3 skal jeg drøfte hvilke plikter arbeidsgiver har til å følge opp arbeidstakere hvor arbeidstakeren har en kjent avhengighetslidelse, eller hvor arbeidsgiveren mistenker dette, når arbeidstakeren utfører arbeid på hjemmekontor.

4.6.2 Psykososialt arbeidsmiljø

I den nye forskriften er det fremhevet at kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder for det psykososiale arbeidsmiljøet. Bakgrunnen for dette er at flere studier har pekt på enkelte negative effekter som hjemmekontor kan ha for arbeidstakerens psykiske helse.¹⁶⁵ For noen arbeidstakere er arbeidsplassen den primære sosiale arenaen, og de kan derfor ha negative effekter ved utstrakt bruk av hjemmekontor.¹⁶⁶ For arbeidsgiveren kan det dessuten være utfordrende å ivareta et godt psykososialt arbeidsmiljø når arbeidstakeren befinner seg utenfor arbeidsplassen som arbeidsgiveren disponerer over.

Ved vurderingen av hvilke krav det stilles til det psykososiale arbeidsmiljøet skal aml. § 4-3 fungere som en «veiledning». Arbeids- og inkluderingsdepartementet har fremhevet dette i den kongelige resolusjonen av 18. mars 2022 hvor det fremgår at «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», også gjelder for vurderingen av hvilke krav som stilles til det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemme-

¹⁶³ Arbeids- og sosialdepartementet (2021a), s. 19.

¹⁶⁴ Nielsen, Christensen og Knardahl, 2021, s. 2.

¹⁶⁵ Arbeids- og sosialdepartementet (2021a) s. 5-6.

¹⁶⁶ Ibid., s. 19.

kontor.¹⁶⁷ Spørsmålet videre er hvordan arbeidsgiver skal sørge for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø etter hjemmekontorforskriften.

Etter aml. § 4-3 annet ledd skal arbeidet gi «mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten». Etter forarbeidene er bestemmelsen knyttet til «isolasjon i arbeidet».¹⁶⁸ Bestemmelsen skal likevel ikke forstås som et forbud mot alenearbeid, og bestemmelsen innebærer heller ikke en plikt for at arbeidsgiveren skal ansette flere enn det er behov for.¹⁶⁹ Arbeidstakerens behov for sosial kontakt må derfor sees i sammenheng med arbeidsgiverens styringsrett. Et særlig spørsmål er om kravet etter aml. § 4-3 kan oppfylles gjennom digital kommunikasjon.

Ordlyden i «kontakt og kommunikasjon» er vid, og tilsier at en arbeidstaker skal få mulighet til å være i sosial kontakt med andre mennesker. I dagens samfunn er det mulig å opprettholde kontakt og kommunikasjon gjennom telefon, e-post eller videomøter. Dette taler for at arbeidsgivere kan oppfylle kravet etter § 4-3 ved å holde digital kontakt med de ansatte i virksomheten.

Likevel må dette vurderes individuelt, ettersom mennesker kan ha ulike behov for kontakt og kommunikasjon. Over digitale kommunikasjonsplattformer kan det også bli vanskeligere å holde en sosial kontakt utover det rent faglige. Tilfeldige møter ved kopimaskinen, felleslunsjer og kaffepauser med kollegaer kan åpenbart ikke gjennomføres på samme måte digitalt. For arbeidstakere kan det derfor være viktig å møte sine kolleger fysisk for å ivareta et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Generelt bør derfor aml. § 4-3 forstås slik at arbeidstakere skal få mulighet til å opprettholde fysisk kontakt med de øvrige ansatte i virksomheten.

Jeg anser det som mest praktisk at arbeidstakere generelt utfører arbeidet delvis på hjemmekontor, og delvis på en arbeidsplass som arbeidsgiveren disponerer over. Som oftest vil derfor arbeidstakeren få mulighet til å ha sosial kontakt med de andre ansatte, og kravet etter aml. §

¹⁶⁷ Kgl.res. 18. mars 2022, punkt 4.

¹⁶⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 307.

¹⁶⁹ I.c.

4-3 annet ledd vil derfor være oppfylt. De dagene arbeidstakeren jobber på hjemmekontor kan det likevel være viktig at arbeidstakerne blir fulgt opp av arbeidsgiveren digitalt.

For arbeidstakere som kun jobber på hjemmekontor, kan det derimot være en større utfordring å sørge for at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø blir ivaretatt. Dersom arbeidstakeren ikke har et kontor å gå til, og de øvrige ansatte på arbeidsplassen er spredt over ulike geografiske områder, kan det bli vanskelig for de ansatte å kunne møte hverandre fysisk.

Det kan argumenteres for at slike arbeidstakere har akseptert å ha en mindre mulighet for sosial kontakt med andre arbeidstakere. Dette må anses som en risiko som ligger innenfor det som følger av en slik ansettelse.¹⁷⁰ Dette betyr likevel ikke at arbeidsgiveren er uten ansvar. Tiltak som kan sikre at slike arbeidstakere også oppnår tilstrekkelig sosial kontakt gjennom arbeidsplassen, kan for eksempel være at arbeidsgiveren arrangerer fysiske seminar, møter eller kurs. I tillegg bør arbeidsgiveren legge til rette for digital kontakt mellom arbeidstakerne.

4.6.3 Avhengighet og hjemmekontor

De fleste arbeidsplasser har nulltoleranse for bruk av rusmidler i arbeidstiden. For enkelte stillinger følger det også pliktmessig avhold av loven.¹⁷¹ Dersom arbeidstakeren møter opp i ruspåvirket tilstand på jobb, kan det i noen tilfeller være grunnlag for oppsigelse eller avskjed av arbeidstakeren.¹⁷² Som tidligere påpekt har arbeidsgiveren likevel en omsorgsplikt overfor sine ansatte, som blant annet innebærer at arbeidsgiveren skal legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkeltes arbeidstakers forutsetninger og livs-situasjon, jf. aml. § 1-1 bokstav d. Dersom arbeidstakeren lider av rusavhengighet eller en annen form for avhengighet, kan arbeidsgiveren derfor ha en plikt til å bistå og tilrettelegge for behandling av avhengighetslidelsen.¹⁷³ Dette gjelder spesielt dersom arbeidsplassen har bundet seg til AKAN-avtalen.¹⁷⁴

¹⁷⁰ Rt. 1989 s. 329 s. 336 (Bankran). Saken gjaldt en politimann som ble avskjediget fra sin stilling som følge av at han nektet å bidra til ettersøkning av væpnede bankranere. Høyesterett mente at ordrenektelsen var urettmessig ettersom risikoen ikke lå utenfor det som fulgte av ansettelsen. Dommen gir etter min mening også bidrag til forståelsen av risiko og aksept som følger av ansettelse i et arbeidsforhold.

¹⁷¹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 427.

¹⁷² Se for eksempel Rt. 1999 s. 163 (AKAN).

¹⁷³ Se RG. 2013 s. 81 (Frostating lagmannsrett).

¹⁷⁴ AKAN (tidligere forkortelse for «arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkotika») står for «kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk». Organisasjonens formål er å forebygge rus- og avhengighetsproblematikk i arbeidslivet, se Gisle, (2022).

I de tilfeller hvor arbeidsgiveren har bundet seg til AKAN-avtalen, har arbeidsplassen som hovedregel plikt til å følge opp arbeidstakere med kjent avhengighet, eller dersom arbeidsgiveren mistenker dette.¹⁷⁵ Dette har i tilfeller fått betydning i vurderingen av om en oppsigelse på grunnlag av forhold som knytter seg til arbeidstakerens avhengighet har vært saklig begrunnet.¹⁷⁶

Også for arbeidsgivere som ikke har bundet seg til AKAN-avtalen, kan en oppsigelse som er begrunnet i arbeidstakerens avhengighetslidelse, likevel anses som ugyldig i henhold til arbeidsgivers omsorgsplikt. Et eksempel på dette kan være RG. 2013 s. 81. I denne saken var spørsmålet om det forelå en «saklig oppsigelse» da en arbeidstaker ble sagt opp fra sin stilling i en kommune etter å ha lastet ned kreditt for spill på sin tjenestetelefon. Arbeidstakeren led under dette tidspunktet av spilleavhengighet, som av lagmannsretten ble ansett for å være en «sykdomstilstand».¹⁷⁷ Selv om kommunen ikke hadde bundet seg til AKAN-opplegget, hadde arbeidsgiveren likevel etter formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven plikt til å ta hensyn og legge til rette for arbeidstakerens sykdoms- og avhengighetstilstand. Lagmannsretten mente at kommunen var en «betydelig virksomhet», og at de derfor hadde mulighet til å tilrettelegge arbeidstakerens arbeid slik at «spillavhengigheten ikke ga utslag som innvirket på hans arbeid.»¹⁷⁸ Dommen illustrerer hvordan en arbeidsgiver kan være forpliktet til å følge opp arbeidstakeren med avhengighetslidelse, til tross for at de ikke er bundet av AKAN-avtalen.

Når arbeidstakeren jobber på hjemmekontor, er det flere utfordringer som oppstår, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. For det første kan arbeidstakeren være mer disponert for triggere for avhengigheten. Dette er både fordi alkohol eller andre midler blir mer tilgjengelig, men også fordi det er lettere å holde avhengigheten skjult. For det andre kan det være vanskeligere for arbeidsgiveren å avdekke en eventuell avhengighet hos arbeidstakeren. Når arbeidstakeren ikke er i fysisk nærvær med arbeidsgiveren eller sine kollegaer, vil det også være lettere å skjule at arbeidstakeren for eksempel er ruspåvirket. For det tredje kan

¹⁷⁵ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 427.

¹⁷⁶ Ibid., s. 427.

¹⁷⁷ RG. 2013 s. 81.

¹⁷⁸ Ibid.

arbeidsgivers oppfølging og kontroll av arbeidstakere med kjent avhengighet komme i konflikt med andre rettsregler.

Dersom arbeidsgiveren er kjent med eller mistenker at arbeidstakeren lider av en avhengighetslidelse, er spørsmålet hvordan arbeidsgiveren skal følge opp slike arbeidstakere når de utfører arbeid på hjemmekontor. Jeg tar utgangspunkt i AKAN-modellen, men presiserer likevel at selv om enkelte arbeidsplasser ikke er bundet av denne avtalen, kan de likevel ha et ansvar for oppfølging etter arbeidsmiljøloven, se for eksempel jf. RG. 2013 s. 81.

AKAN-modellen går blant annet ut på å inngå en oppfølgingsavtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren, som regel for en periode på to år.¹⁷⁹ Gjennomføringen av avtalen kan innebære at arbeidstakeren samtykker til å få oppfølging av helsepersonell, og et individuelt tilpasset behandlingsopplegg.¹⁸⁰ Hvordan en arbeidstaker som har en avhengighetslidelse skal følges opp på hjemmekontor, kan imidlertid komme i konflikt med arbeidstakerens rett til respekt for sitt privatliv og hjem, jf. Grunnloven § 102 og EMK art. 8. Dette er blant annet fordi oppfølging medfører en viss form for kontroll av arbeidstakeren.

Samtidig er det som nevnt frivillig for arbeidstakeren å inngå en slik oppfølgingsavtale med arbeidsgiveren. Arbeidstakeren har derfor også akseptert at arbeidsgiveren får en større innsyn i arbeidstakernes privatliv, og i hennes helsetilstand, enn arbeidsgiveren i utgangspunktet har.

En slik oppfølgingsavtale vil uansett ikke innebære at arbeidsgiveren kan ta seg inn i arbeidstakerens bolig for å kontrollere at arbeidstakeren ikke er ruspåvirket, eller om hun har rusmidler i sitt hjem. Hvis oppfølging etter den individuelle oppfølgingsavtalen for eksempel innebærer å ha videomøter med arbeidsgiveren, kan partene velge en videooverføringstjeneste som gjør det mulig å anonymisere bakgrunnen, eller å skru av kameraet. På denne måten vil arbeidsgiveren heller ikke få indirekte innsyn i arbeidstakerens hjem.

¹⁷⁹ AKAN, u.d., <https://akan.no/hjelpe-en-medarbeider/>.

¹⁸⁰ AKAN, u.d., <https://akan.no/akan-modellen/forebyggende-arbeid-og-tiltak-etter-akan-modellen/>.

4.7 Kravet til arbeidsmiljøet for arbeidstakere som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften

Et særlig spørsmål er hvilke krav det stilles til arbeidsmiljøet for arbeidstakere som utfører arbeid på hjemmekontor eller annet fjernarbeid, men som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften. Slik jeg drøftet i kapittel 2.4 skal arbeidsmiljøloven som utgangspunkt komme til anvendelse i slike tilfeller. Dette kan imidlertid by på flere problemstillinger. I dette kapitlet skal jeg kort reflektere rundt problemstillinger som kan oppstå for slike arbeidstakere.

For arbeidstakere som utfører arbeid fra sitt eget hjem eller annet fjernarbeid, men som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften, blir det særlig spørsmål om hvordan arbeidsgiveren skal kontrollere og iverksette tiltak for å sørge for arbeidsmiljøet er forsvarlig. Som tidligere nevnt er hensikten med hjemmekontorforskriften blant annet å tilpasse situasjoner hvor arbeidstakeren utfører arbeid hjemme de særlige hensynene som gjør seg gjeldende for slikt arbeid.¹⁸¹ Dette gjelder spesielt hensynet til privatlivets fred, jf. GrL. § 102. Derfor er kapittel 2, 3 og 4 i arbeidsmiljøloven unntatt for slike arbeidstakere, ettersom disse bestemmelsene i større grad åpner for at arbeidsgiveren kontrollerer og iverksetter tiltak for arbeidsmiljøet. Disse kommer derimot til anvendelse for arbeidstakere som utfører arbeid hjemme, men som ikke er omfattet av hjemmekontorforskriften. Dette vil åpenbart komme i konflikt med deres rett til privatliv.¹⁸² Også i andre tilfeller, for eksempel dersom det utføres arbeid fra toget eller hytta, oppstår det spørsmål om hvordan arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidsmiljølovens bestemmelser blir overholdt, jf. aml. § 2-1.

I tillegg stilles det en rekke krav til arbeidsmiljøet etter arbeidsmiljøloven som er unntatt hjemmekontorforskriften. Blant annet stilles det krav til at inn klima, lysforhold og støynivå skal være fullt forsvarlig, jf. aml. § 4-4. Disse gjelder for arbeidstakere som utfører sporadisk eller kortvarig hjemmearbeid, eller andre fjernarbeidere, ettersom disse er omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette innebærer derfor at slike arbeidstakere i utgangspunktet har et mer vidtgående vern enn arbeidstakerne som er omfattet av hjemmekontorforskriften har. Det er likevel ikke klart hvor langt disse bestemmelsene skal gjelde for slike arbeidstakere.

¹⁸¹ Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 10.

¹⁸² Ettersom Grunnloven er lex superior, må imidlertid disse bestemmelsene vike, se kapittel 1.4.

Etter dette synes det å være uavklart når det kommer til spørsmål om hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet, og gjennomføring av tiltak, når arbeidstakeren for eksempel utfører arbeid fra hytta, fra en kafé eller kortvarig og sporadisk arbeid hjemme. Det gir, etter mitt syn, lite mening at slike arbeidstakere skal ha et bredere vern av arbeidsmiljøet, enn arbeidstakere som omfattes av hjemmekontorforskriften. Selv om det neppe kan kreves at arbeidsgiveren utfører større tiltak på hyttekontoret for å sørge for at lysforholdene, inneklimate og støynivået er fullt forsvarlig, er det likevel uklart hvilke plikter arbeidsgiveren har, og hvor langt disse strekker seg. Jeg går ikke nærmere inn på vurderingen av hvordan dette skal løses i praksis, men belyser likevel at dette er særlige problemstillinger som kan oppstå for slike arbeidstakere.

4.8 Oppsummerende betraktninger

Drøftelsene ovenfor har vist at de særlige hensynene som gjør seg gjeldende på hjemmekontor kan skape usikkerhet om hvordan kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både når det gjelder det fysiske og psykososiale, skal forstås på hjemmekontor. I tillegg knytter det seg usikkerhet til hvordan sikring av arbeidsmiljøet skal gjennomføres, og om hvem som skal bekoste de ulike tiltakene.

Flere av problemstillinger knytter seg til den usikre grensen mellom arbeidsplassen og hjemmet. Dette er på den ene siden fordi arbeidstakers hjem og privatliv er beskyttet av Grunnloven § 102 og EMK art. 8. Dette innebærer at arbeidsgiveren ikke har den samme mulighet til å holde en effektiv kontroll over arbeidsmiljøet, eller iverksette tiltak for å sikre et fullt forsvarlige arbeidsforhold, som hun har over en arbeidsplass hun selv disponerer over. På den andre siden oppstår det spørsmål om hva som er rekkevidden av arbeidsgivers plikter til arbeidsmiljøet på hjemmekontor. Dette er blant annet fordi det i utgangspunktet ikke er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakeren bor under betryggende forhold. Når arbeidsplassen og hjemmet sammenblandes, kan det derimot bli vanskelig å skille mellom hva som inngår i arbeidsgivers plikter til arbeidsmiljøet, og hva som arbeidstakeren selv har ansvar for.

For arbeidstakere som utfører fjernarbeid oppstår det også spørsmål om arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter til et forsvarlig arbeidsmiljø. I utgangspunktet er det arbeidsmiljøloven som kommer til anvendelse i slike tilfeller. Som illustrert i kapittel 4.7 er det imidlertid ikke klart hvordan arbeidsmiljølovens bestemmelser skal anvendes og forstås for arbeidstakere som utfører slikt arbeid.

Verken arbeidsmiljøloven eller hjemmekontorforskriften gir derfor en klar veiledning på hvordan problemstillingene som er fremstilt i dette kapittelet skal løses. Dette gjør det følgelig utfordrende å konstatere hva som er arbeidstakers rettigheter, og hva som er arbeidsgivers plikter i slike arbeidsforhold når det kommer til sikring av arbeidsmiljøet. Denne usikre rettstilstanden svekker, etter min mening, arbeidstakers vern mot et helseskadelig arbeidsmiljø.

5 HVOR GÅR SKILLET MELLOM ARBEIDSTID OG ARBEIDSFRI-TID?

5.1 Innledning

Arbeidstid reguleres av arbeidsmiljøloven kapittel 10. Det generelle siktemålet med arbeidstidsreguleringen er å sikre arbeidstakere en arbeidstid som ikke utsetter arbeidstakeren og hennes nærmeste familie for «unødige helsemessige og sosiale belastninger».¹⁸³ Arbeidsmiljøloven setter på bakgrunn av dette enkelte begrensninger i hvor lang arbeidsdagen kan være, samt bestemmelser om når på døgnet arbeidstiden kan plasseres. I tillegg har arbeidstakeren blant annet krav på ferie, og krav på daglig og ukentlig arbeidsfri, jf. aml. § 10-8 og ferieloven kapittel 2.¹⁸⁴ I utgangspunktet er lovens bestemmelser ufravikelige, men arbeidstakeren kan i noen tilfeller jobbe utover lovens rammer så lenge loven uttrykkelig gir adgang til det, jf. aml. § 1-9. Skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri er derfor viktig, også fordi det blant annet får betydning for arbeidstakernes krav på avspasering eller betaling av tillegg for overtidarbeid, jf. aml. § 10-6 ellefte og tolvte ledd.

Begrepet «arbeidstid» er i arbeidsmiljøloven definert som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver», jf. aml. § 10-1 første ledd. Arbeidsfri er motsetningsvis definert som «den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver», jf. aml. § 10-1 andre ledd. All tid skal regnes som enten arbeidstid eller arbeidsfri, og det finnes ingen mellomkategori mellom disse to begrepene¹⁸⁵

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjelder også for arbeidstakere som er omfattet av hjemmekontorforskriften jf. hjemmekontorforskriften § 1 tredje ledd. Dette er en betydelig endring fra den opprinnelige kunngjorte versjonen av hjemmekontorforskriften, hvor arbeidsmiljølovens bestemmelser om nattarbeid, søndag- og helgedagsarbeid, alminnelig arbeidstid, gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid og overtid var unntatt forskriften.¹⁸⁶ Årsaken til at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid ikke gjaldt etter

¹⁸³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 151.

¹⁸⁴ Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

¹⁸⁵ NOU 2016:1 s. 54.

¹⁸⁶ Hjemmekontorforskriften (opprinnelig kunngjort versjon) § 6.

hjemmekontorforskriften var at man ønsket en mer fleksibel løsning for slike arbeidstakere.¹⁸⁷ Bruk av hjemmekontor har imidlertid økt betraktelig de siste årene, og man har fått mer kunnskap om de negative helsemessige følgene slikt arbeid kan medføre.¹⁸⁸ På bakgrunn av dette ble hjemmekontorforskriften av 2002 sin særregulering om arbeidstid opphevet ved endringsforskriften.

Flere arbeidstakere har mulighet til å utføre arbeidsoppgaver utenfor den fysiske arbeidsplassen enn tidligere, og digitale kommunikasjonskanaler medfører også at arbeidstakere er lettere tilgjengelig for arbeidsgivers henvendelser døgnet rundt.¹⁸⁹ Undersøkelser viser at det allerede før koronapandemien var vanlig å jobbe regelmessig utenom ordinær arbeidstid hjemmefra.¹⁹⁰ Dette kan innebære at skillet mellom arbeid og fritid kan bli vanskelig å trekke – både når det gjelder tiden arbeidstakeren utfører arbeid, men også den tid arbeidstakeren er tilgjengelig for arbeidsgiveren.

I dette kapittelet skal jeg se nærmere på hvordan skillet mellom arbeidstid og arbeidsfritid skal trekkes ved fjernarbeid og hjemmekontor. Jeg vil først tolke begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfritid» (kapittel 5.2). Videre i kapittel 5.3 drøfter jeg tvilstilfeller for skillet mellom begrepene når arbeidstakeren utfører arbeid på hjemmekontor eller annet fjernarbeid, og hvordan disse skal løses. Jeg vil først se på tilfeller hvor arbeidstakeren utfører private gjøremål i sin ordinære arbeidstid. Deretter drøfter jeg hvorvidt arbeidstakeren kan anses å være i sin arbeidstid når hun utfører arbeid utenfor sin avtalte arbeidstid. Til slutt vil jeg komme med noen oppsummerende betraktninger (kapittel 5.4).

5.2 Skillet mellom arbeidstid og arbeidsfritid – utgangspunktet i arbeidsmiljøloven

5.2.1 Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd definerer begrepet «arbeidstid» som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». En naturlig språklig forståelse av at arbeidstakeren er i

¹⁸⁷ Kronprinsregentens resolusjon 24. juni 2002, s. 8.

¹⁸⁸ Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2022b).

¹⁸⁹ Ingelsrud og Aksnes mfl. (2022), s. 25.

¹⁹⁰ Ibid., s. 25.

«disposisjon» for arbeidsgiveren, er at arbeidstakeren er tilgjengelig til å utføre arbeid og følge instruksjer. Videre må begrepet også forstås slik at arbeidstakeren er i disposisjon for arbeidsgiver med *forpliktelse* til å utføre arbeid.¹⁹¹

Forarbeidene til aml. § 10-1 er forholdsvis kort om hva som ligger i begrepet om at arbeidstakeren er i «disposisjon for arbeidsgiver». Forarbeidene viser imidlertid til Kårstødommen¹⁹² som en sentral rettskilde for vurderingen av disposisjonskriteriet.¹⁹³ Denne saken gjaldt en gruppe arbeidstakere ved Statoils oljeanlegg på Kårstø som hadde fått endret fremmøtested slik at porten inn til anlegget var lenger unna enn før. Porten var bestemmende for beregningen av arbeidsdagens start og avslutning, og tidligere hadde fremmøtestedet og inngangen til porten vært omtrent på samme sted. Endringen medførte at de ansatte brukte bortimot 20-25 minutter ekstra på å transportere seg fra porten til fremmøtestedet enn de hadde gjort tidligere. Arbeidstakerne var på denne ekstra reiseveien underlagt visse sikkerhetsmessige restriksjoner, og arbeidstakerne anførte derfor at dette var å anse som deres arbeidstid.

Høyesterett tok først utgangspunkt i arbeidsavtalen for å vurdere spørsmålet om arbeidstidsregistreringen skulle regnes fra fremmøtestedet eller fra porten, men arbeidsavtalen ga lite veiledning på dette spørsmålet. Retten gikk derfor videre til en ordlydstolkning av «arbeidstid» etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 46.¹⁹⁴ Høyesterett uttalte at arbeidstidsbegrepet skal forstås som den tid «arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver til å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen».¹⁹⁵ Videre kom Høyesterett frem til at reisetiden arbeidstakerne hadde som følge av endringene ikke kunne anses som arbeidstid, ettersom arbeidstakerne «normalt ikke kan sies å stå til disposisjon for å utføre arbeid i henhold til arbeidsavtalen under reisen.»¹⁹⁶ Til tross for at arbeidstakerne var underlagt visse begrensninger i deres handlerom, hadde de likevel ikke plikt til å utføre arbeidsoppgaver.

¹⁹¹ Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 291, Rettsdata.no (lest 21. april 2023).

¹⁹² Rt. 2001 s. 418.

¹⁹³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

¹⁹⁴ Ordlyden etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 nr. 1 er identisk med arbeidsmiljøloven av 2005 § 10-1 første ledd.

¹⁹⁵ Rt. 2001 s. 418 s. 425.

¹⁹⁶ I.c.

Det sentrale i vurderingen av om arbeidstakeren er under sin arbeidstid, er etter dette om arbeidstakeren er i disposisjon for arbeidsgiver til å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. Med andre ord er spørsmålet om arbeidstakeren er underlagt arbeidsgivers styringsrett. I tillegg er det forutsatt i forarbeidene at reise til og fra arbeidet faller utenfor arbeidstidsbegrepet.¹⁹⁷ Under denne tiden er det ikke naturlig å si at arbeidstakeren er i disposisjon for arbeidsgiveren.¹⁹⁸

5.2.2 Arbeidsfri

Definisjonen av «arbeidsfri» er den tid «arbeidstaker ikke står i disposisjon for arbeidsgiver», jf. aml. § 10-1 andre ledd. En naturlig språklig forståelse av begrepet «arbeidsfri» er den tid arbeidstakeren ikke er pliktig til å utføre oppgaver eller være tilgjengelig for sin arbeidsgiver.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 om begrepet «fritid»¹⁹⁹ heter det:

«Hvile- og spisepauser skal regnes som fritid dersom arbeidstakeren i pausen er helt fritatt for plikter og kan bruke pause til f.eks. å forlate arbeidsstedet. Dersom arbeidstakeren er pålagt plikter i pausene, f.eks slik at han må kunne ta telefoner, må pausen regnes som arbeidstid»²⁰⁰

Etter dette er det avgjørende for om arbeidstakeren har arbeidsfri om hun er fritatt for å følge plikter relatert til hennes arbeidsoppgaver.

Begrepet «fritid» etter arbeidsmiljøloven av 1977 kan være noe misvisende. Ikke alle begrensninger i arbeidstakerens handlingsrom medfører at arbeidstakeren er i disposisjon til å utføre arbeidsoppgaver for arbeidsgiveren.²⁰¹ I Kårstødommen, som påpekt i forrige kapittel, var arbeidstakerne underlagt visse restriksjoner under reiseveien fra fremmøtestedet til hovedporten inn til anlegget. De kunne for eksempel ikke røyke eller bruke telefonen sin. Høyesterett mente likevel dette ikke innbar at arbeidstakerne var i «disposisjon for å utføre arbeid under reise- og gangtiden fra port til fremmøtested».²⁰² Selv om arbeidstakerne hadde begrensninger i sitt handlingsrom under reisen, var de likevel ikke pålagt å utføre arbeidsoppgaver før de hadde passert porten. Høyesterett presiserte imidlertid at det ikke

¹⁹⁷ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

¹⁹⁸ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 303.

¹⁹⁹ Begrepet «fritid» endret ordlyd til «arbeidsfri» i arbeidsmiljøloven av 2005.

²⁰⁰ Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 62.

²⁰¹ Rt. 2001 s. 418 s. 426.

²⁰² Ibid., s. 425.

nødvendigvis må utføres arbeid for at arbeidstakeren anses å være i disposisjon for arbeidsgiveren. Ventetid «ved overgang fra en arbeidsoppgave til en annen» vil som hovedregel anses som arbeidstid.²⁰³ Det avgjørende er også her hvorvidt arbeidstakeren er underlagt arbeidsgivers styringsrett og plikter, og ikke den tid arbeidstakeren nødvendigvis utfører arbeidet.

5.3 Tvilstilfeller på hjemmekontor

5.3.1 Problemstillingene

Ettersom enkelte arbeidstakere kan utføre arbeid når og hvor som helst, utfordres det tradisjonelle skillet mellom begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» på flere måter. For det første utfordres dette skillet ved at arbeidstakeren utfører private gjøremål i den avtalte arbeidstiden mens hun jobber hjemmefra. Arbeidstakeren kan for eksempel se på TV eller sette på en vask, mens hun etter arbeidsavtalen skulle utført sine arbeidsoppgaver. Motsatt kan arbeidstakeren jobbe når arbeidstakeren egentlig skulle ha fri, enten på eget initiativ, eller etter arbeidsgivers anmodning. I dette kapittelet skal jeg diskutere hvordan skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri skal trekkes i disse tilfellene.

5.3.2 Arbeidstakeren utfører private gjøremål i arbeidstiden

I de tilfeller hvor arbeidstakeren er under sin ordinære arbeidstid etter arbeidsavtalen, men for eksempel setter på en vask eller utfører andre private gjøremål, vil utgangspunktet likevel være at arbeidstakeren er underlagt arbeidsgiverens styringsrett. Som drøftet i punkt 5.2.2 er det ikke avgjørende at arbeidstakeren faktisk utfører arbeidsoppgaver, men at arbeidsgiveren har rett til å pålegge arbeidstakeren å utføre arbeidsoppgaver og plikter etter arbeidsavtalen.

Dersom en skulle regne arbeidstiden som den tiden arbeidstakeren faktisk utfører arbeid for arbeidsgiveren, ville dette vært retts teknisk vanskelig å håndheve. At arbeidstakeren urettmessig utfører private gjøremål under arbeidstiden, kan likevel være et brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten. Den ulovfestede lojalitetsplikten går blant annet ut på at arbeidstakeren skal utføre handlinger som ivaretar arbeidsgiverens interesser.²⁰⁴ Dersom arbeidstakeren bryter sin lojalitetsplikt kan dette være grunnlag for tilsnakk, advarsel,

²⁰³ I Rt. 2001 s. 418., s. 425.

²⁰⁴ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 244-245.

oppsigelse eller andre konsekvenser innenfor arbeidsgivers styringsrett, avhengig av hvor alvorlig bruddet på lojalitetsplikten er. Det kan også få konsekvenser for arbeidstakerens eventuelle krav på yrkesskadeerstatning dersom hun skader seg mens hun utfører private gjøremål under sin avtalte arbeidstid. Denne problemstillingen kommer jeg tilbake til i kapittel 7.

5.3.3 Arbeid utenfor avtalt arbeidstid

Det kan derimot være vanskeligere å vurdere om arbeidstakeren er «i disposisjon» for arbeidsgiveren dersom hun utfører arbeidsoppgaver utenfor sin avtalte arbeidstid. Denne problemstillingen er sammensatt av ulike typetilfeller. Arbeidsgiveren kan for det første ta kontakt med arbeidstakeren utenfor den avtalte arbeidstiden med jobberelaterte henvendelser. Dette kan være mer eller mindre omfattende henvendelser, som for eksempel å sende et spørsmål på e-post, til å be arbeidstakeren utføre en konkret arbeidsoppgave. For det andre kan arbeidstakeren på eget initiativ utføre arbeidsoppgaver utenfor den avtalte arbeidstiden. Bakgrunnen for dette kan være at det er praktisk for arbeidstakeren å for eksempel fortsette arbeidet hjemmefra. Det kan også skyldes et høyt arbeidspress – både fra arbeidsgiveren eller på grunn av konkurranse med andre kollegaer.

I de tilfeller arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren utenfor den avtalte arbeidstiden og pålegger henne å utføre en konkret arbeidsoppgave, må dette som utgangspunkt anses som merarbeid eller overtidsarbeid. Etter aml. § 10-6 første ledd kan arbeidsgiveren kun pålegge arbeidstakeren å jobbe utover den avtalte arbeidstiden i tilfeller det foreligger et «særlig og tidsavgrenset behov for det». En naturlig språklig forståelse av denne bestemmelsen er at overtidsarbeid ikke skal utføres som en fast ordning, men at det må foreligge unntakstilfeller som gir et særlig behov for at arbeidstakeren jobber utover sin avtalte arbeidstid den konkrete dagen.

Dersom vilkårene for slikt arbeid er oppfylt, kan arbeidsgiveren som hovedregel kreve at arbeidstakeren jobber overtid.²⁰⁵ Som drøftet i kapittel 2.3 har derimot ikke arbeidsgiveren adgang til å pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid hjemmefra uten arbeidstakerens samtykke.

²⁰⁵ Arbeidstakerne har på visse vilkår likevel rett til å motsette seg å jobbe overtid, til tross for at vilkårene for å pålegge overtid eller mertid er oppfylt. Jeg går ikke nærmere inn på dette.

Det samme utgangspunktet må også gjelde ved overtidsarbeid, ettersom hensynet til privatlivets fred også gjør seg gjeldende i disse tilfellene. Dette innebærer derfor at arbeidsgiveren ikke kan gi arbeidstakeren oppgaver som hun må utføre fra sitt eget hjem.

Et slikt prinsipp kan bli en særlig utfordring å praktisere for arbeidstakere som kun jobber på hjemmekontor. Dersom arbeidsgivere ikke kan pålegge arbeidstakere å jobbe overtid hjemmefra, innebærer dette i utgangspunktet at arbeidsgivere ikke kan pålegge overtid eller merarbeid for slike type arbeidstakere. Dette kan skape vanskeligheter med å holde en effektiv drift i virksomheten. Jeg går ikke nærmere inn på denne problemstillingen.

Enkelte tilfeller hvor arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren utenfor den avtalte arbeidstiden, kan imidlertid være mer i gråsonen. Arbeidsgiveren kan sende en e-post eller melding til arbeidstakeren etter hun har avsluttet arbeidsdagen, for eksempel for å gi henne en beskjed eller stille et spørsmål som har tilknytning til hennes arbeidsoppgaver. Dette aktualiserer spørsmålet om dette i det hele tatt kan anses som en «arbeidsoppgave». Å svare på en melding utenfor den avtalte arbeidstiden vil i mange tilfeller ikke ta lang tid å gjennomføre, og det ville ikke vært særlig hensiktsmessig å «klokke inn» for denne tiden. Under den avtalte arbeidstiden vil det på den andre siden være underforstått at det inngår i arbeidstakerens arbeidsoppgaver å svare på arbeidsgivers henvendelser. Det krever også at arbeidstakeren til en viss grad forholder seg til arbeidet utenfor hennes arbeidstid, og dermed «alltid» er i disposisjon for arbeidsgiveren.

I utgangspunktet mener jeg likevel at dette ikke skal anses som arbeidstid. Arbeidstakeren er ikke er «i disposisjon» for arbeidsgiveren med en «forpliktelse» til å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen ved å motta og svare på slike henvendelser. Dette må likevel vurderes konkret ut ifra det enkelte tilfellet. At arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren med arbeidsrelaterte henvendelser kan likevel ha konsekvenser for arbeidstakers evne til å koble av jobben, og de helsemessige konsekvensene dette kan medføre. Denne problematikken drøfter jeg nærmere i kapittel 6.

Ettersom arbeidstakeren ikke er i sin arbeidstid i slike tilfeller, vil hun som hovedregel ha «full rådighet over sin fritid», og trenger derfor ikke å svare på arbeidsgivers henvendelser.²⁰⁶ Likevel må dette vurderes konkret. Arbeidstakeren har, som nevnt, også en lojalitetsplikt overfor sin arbeidsgiver, som også gjelder utenfor arbeidstiden.²⁰⁷ Dersom arbeidsgiveren ringer og spør hvor den ansatte har lagt fra seg et spesielt arbeidsverktøy, fordi arbeidsgiveren ikke finner det, kan arbeidstakeren neppe nekte å svare på denne henvendelsen – selv om det er utenfor hennes arbeidstid. Ved lengre telefon- eller meldingskorrespondanse kan det likevel stille seg annerledes. I slike tilfeller kan det argumenteres for at arbeidstakeren i større grad står til disposisjon for arbeidsgiveren, og at dette derfor skal anses som overtidsarbeid.

Arbeidstakeren kan også selv velge å utføre arbeid hjemmefra utenfor den avtalte arbeidstiden. Dette kan på den ene siden være fordi arbeidstakeren av praktiske årsaker ønsker å fortsette arbeidet hjemme uten at dette foreligger en oppfordring eller indirekte press fra arbeidsgiveren. I disse tilfeller er ikke arbeidstakeren «i disposisjon» for arbeidsgiveren, ettersom arbeidstakeren ikke er forpliktet til å utføre arbeid. Enkelte arbeidstakere har derimot avtale om fleksibel arbeidstid, jf. aml. § 10-2 tredje ledd. Fleksibel arbeidstid, også kalt fleksitid, innebærer for mange arbeidstakere at de selv kan velge når på dagen arbeidstiden skal legges, ofte innenfor en spesifikk tidsramme.²⁰⁸ Arbeidstakeren kan da velge å jobbe lenger en dag, og kortere en annen, så lenge disse i gjennomsnitt utgjør arbeidstakerens avtalte arbeidstid. Hvorvidt arbeidstakeren har rett til å fortsette arbeidet hjemmefra må blant annet bero på arbeidsavtalen.

I noen tilfeller kan arbeidstakeren fortsette å utføre arbeidet hjemmefra som følge av tidspress, indirekte forventninger fra arbeidsgiveren eller ved konkurranse blant sine kollegaer. I utgangspunktet er ikke arbeidstakere i slike tilfeller forpliktet til å være i disposisjon for arbeidsgiveren for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. I noen tilfeller kan for eksempel tidsfrister innebære at arbeidstakeren reelt sett er nødt til å fortsette arbeidet. I disse tilfeller må dette anses som overtidsarbeid. Hvorvidt arbeidstakeren kan ta med seg dette arbeidet hjem, må likevel bero på arbeidsavtalen.

²⁰⁶ Rt. 1959 s. 900.

²⁰⁷ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 45.

²⁰⁸ Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 295, Rettsdata.no (lest 21. april 2023).

5.4 Oppsummerende betraktning

Slik kapitlet illustrerer, er det flere tilfeller hvor det kan være vanskelig å gi et klart skille mellom når arbeidstakeren er under sin arbeidstid og ikke. Jeg har forsøkt å drøfte ulike typetilfeller, men i praksis kan disse også sammenblandes i hverandre. Arbeidstakeren kan for eksempel starte dagen på arbeidsgivers arbeidsplass, dra hjem tidligere for å fortsette arbeidet der, og svare på arbeidsgivers e-poster senere på kvelden. Dette gjør grensedragningen særlig utfordrende.

De utgangspunktene som er gitt i Kårstødommen og forarbeidene, er ikke nødvendigvis like treffende i det moderne arbeidslivet. Undersøkelser viser at arbeidstakere som jobber flere hele dager på hjemmekontor, jobber oftere utenom den normale arbeidstiden.²⁰⁹ En årsak til dette kan for eksempel være at arbeidstakere som jobber på hjemmekontor ikke har en inngangsport eller et oppmøtested som konkret markerer når arbeidstakeren starter og avslutter arbeidsdagen, slik tilfellet var i Kårstødommen. Særegent for hjemmekontor er at hjemmet og arbeidsplassen generelt ikke kan skilles fra hverandre. For arbeidstakere som har en jobb som gjør det mulig å utføre fjernarbeid, kan disse arbeidstakerne indirekte være «i disposisjon» for arbeidsgiveren døgnet rundt.

Som nevnt er all tid enten arbeidstid eller arbeidsfri i arbeidsmiljølovens forstand. Vekslingen mellom arbeidstid og arbeidsfri, og tilgjengeligheten arbeidstakeren har ovenfor arbeidsgiveren, kan likevel gi arbeidstakeren en følelse av at arbeid og fritid smelter sammen. Undersøkelser viser at det å alltid være tilgjengelig for arbeidsgiveren har en negativ innvirkning på arbeidstakernes fysiske og mentale helse og velvære.²¹⁰ I neste kapittel skal jeg se nærmere på dette, og om arbeidsmiljøloven beskytter arbeidstakerne tilstrekkelig mot disse konsekvensene.

²⁰⁹ Ingelsrud og Aksnes mfl. (2022), s. 7 – 8.

²¹⁰ Eurofound, (2021), s. 1.

6 BALANSE MELLOM LIV OG ARBEID

6.1 Innledning

Tradisjonelt har hjemmet vært et sted hvor arbeidstakeren kan trekke seg tilbake fra jobb og utøve sin fritid. De teknologiske og digitale fremskrittene har imidlertid åpnet for at arbeidstakeren konstant kan være tilgjengelig for arbeidsgiveren gjennom digitale kommunikasjonsplattformer. Skillet mellom arbeid og fritid kan derfor bli uklart, og arbeidstakerens evne til å være frakoblet jobben kan bli redusert.

På bakgrunn av ovennevnte problematikk sendte Europaparlamentet den 21. januar 2021 inn et forslag til Europakommisjonen om å lovfeste «the right to disconnect», altså «retten til å koble av».²¹¹ Bakgrunnen for at Europaparlamentet har foreslått å lovfeste en slik rettighet er forventningene om at arbeidstakeren alltid skal være tilgjengelig for arbeidsgiveren gjennom nett- og mobilkommunikasjon.²¹² Retten til å koble av skal derfor gi arbeidstakerne rettigheter knyttet til en bedre balanse mellom arbeidstakernes liv og arbeid, samt beskyttelse av deres fritid.²¹³ Dersom lovforslaget blir vedtatt av Europakommisjonen, kan dette potensielt bli gjeldende rett for Norge gjennom EØS-avtalen.

I dette kapitlet skal jeg se nærmere på innholdet av «the right to disconnect», og hva dette innebærer for arbeidstakernes rettigheter og plikter. Ettersom lovforslaget ikke er trådt i kraft, tar jeg utgangspunkt i ordlyden i forslaget Europaparlamentet har sendt til Europakommisjonen. Jeg skal først gjøre rede for forslagens bakgrunn og formål. Videre vil jeg kort redegjøre for forslagens rettslige innhold, og drøfte hvordan det foreslåtte direktivet skal tolkes (kapittel 6.2). Til slutt skal jeg se på hvilken betydning forslaget potensielt kan ha for norsk rett, og hvorvidt det er behov for en slik rettighet i Norge (6.3).

²¹¹ EurWORK, (2021).

²¹² I.c.

²¹³ I.c.

6.2 The right to disconnect - retten til å koble av

6.2.1 Bakgrunn og formål bak forslaget

Forslaget om å lovfeste arbeidstakerens rett til å koble av har som nevnt bakgrunn i den økende praktiseringen av hjemmekontor og fjernarbeid i Europa de siste årene.²¹⁴ Etter pandemien fikk europeiske arbeidsgivere erfare at fjernarbeid fungerte effektivt, og flere arbeidsplasser har derfor begynt å praktisere en høyere grad av fleksibilitet av arbeidsstedet enn tidligere.²¹⁵ En viktig årsak for denne økningen i Europa er den teknologiske utviklingen og digitaliseringen av arbeidsplassen.²¹⁶

Selv om fjernarbeid har sine positive sider, er det også enkelte ulemper som følger med. Europeiske arbeidstakere som jobber jevnlig på hjemmekontor eller annet type fjernarbeid, har blant annet en større sannsynlighet for å overstige en arbeidstid på 48 timer per uke.²¹⁷ Grensen mellom arbeid og arbeidsfri blir uklar, og arbeidet kan gå over i egen fritid og familietid.²¹⁸ Til tross for at fjernarbeid gir en økt autonomi over egen arbeidstid, kan dette også medføre en økt arbeidsmengde som følge av konkurranse fra kollegaer og press fra arbeidsgivere.²¹⁹

Retten til å koble av er derfor en respons på denne utviklingen. Til tross for at EU har forskjellige regler angående arbeidstidsregulering, som blant annet Arbeidstidsdirektivet²²⁰ og Work-life balance-direktivet²²¹, er det ingen av disse som eksplisitt regulerer arbeidstakerens rettighet til å kunne koble av jobb utenfor deres arbeidstid. På bakgrunn av de helsemessige konsekvensene fjernarbeid kan medføre for arbeidstakerne, mente Europaparlamentet at det var et behov for å lovfeste en slik rettighet.²²² Formålet med det foreslåtte direktivet er derfor å sikre at arbeidstakerne får en bedre balanse mellom privatliv og arbeid. Forslaget ligger nå til vurdering av Europakommisjonen.²²³

²¹⁴ Müller, (2020), s. 1.

²¹⁵ Eurofound, (2022), s. 1.

²¹⁶ Eurofound, (2020), s. 3.

²¹⁷ Eurofound, (2022), s. 61.

²¹⁸ Vargas-Llave, (2020).

²¹⁹ I.c.

²²⁰ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time

²²¹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

²²² EurWORK, (2021).

²²³ 10. mai 2023.

6.2.2 Hva er «the right to disconnect»?

Europaparlamentet har foreslått å definere «the right to disconnect» som en rett til:

«not [engaging] in work-related activities or communications outside working time, by means of digital tools, such as phone calls, emails or other messages.»²²⁴

Spørsmålet videre er hvordan rettigheten skal tolkes og forstås etter EU- og EØS-retten. Et viktig hensyn for tolkning av EU- og EØS-rett, er målet om rettsenhet. Det vil si at det er et mål om at rettstilstanden er lik i alle EØS-landene, og at EØS-retten er i samsvar med EU-retten.²²⁵ Norske domstoler skal derfor søke å benytte EU-domstolens metode for tolkning av EØS-retten, og jeg vurderer derfor det foreslåtte direktivet i tråd med denne.²²⁶

Direktivets ordlyd, formål og kontekst er sentrale tolkningsprinsipper for tolkningen av EU-retten.²²⁷ Ved tolkningen av denne må det likevel vises forsiktighet med å ta teksten på ordet, blant annet fordi språklige forskjeller i medlemslandene kan medføre at bestemmelsene blir tolket ulikt på grunn av språklige variasjoner.²²⁸ Formålet med rettigheten gir derfor også et viktig tolkningsbidrag. Det må da ses til det objektive formålet, slik det kan utledet av dens kontekst, system og fortale.²²⁹ Videre står også rettspraksis fra EU-domstolen sentralt. Etersom dette direktivet ikke er lovfestet, foreligger det imidlertid ingen praksis på hvordan rettigheten skal anvendes og forstås. Det foreslåtte direktivet må derfor tolkes slik man har grunn til å anta at EFTA- eller EU-domstolen ville løst spørsmålet.²³⁰

Den naturlige språklige forståelsen tilsier at det foreslåtte direktivet gir arbeidstakeren rett til å ikke svare på henvendelser fra arbeidsgiveren eller utføre arbeid utenfor den avtalte «arbeidstiden». En slik forståelse av ordlyden samsvarer med forslagetets formål om å verne arbeidstakeren mot å alltid være tilgjengelig for arbeidsgiveren, og de konsekvensene dette kan innebære for arbeidstakeren fysiske og psykiske helse.

²²⁴ EurWORK, (2021).

²²⁵ Arnesen og Stenvik, (2009), s. 21.

²²⁶ Ibid., s. 23.

²²⁷ Ibid., s. 26 – 38.

²²⁸ Ibid., s. 27.

²²⁹ Ibid., s. 31.

²³⁰ Ibid., s. 25.

Dersom det kan legges ned en slik forståelse av direktivet, innebærer det at arbeidstakeren har rett til å avstå all kommunikasjon eller andre jobbrelevante henvendelser utenfor arbeidstiden. Et særlig spørsmål i forbindelse med det foreslåtte direktivet er hvor langt rettigheten strekker seg. Det kan for eksempel tenkes at det i visse situasjoner skal være mulig å ta kontakt med arbeidstakeren utenfor deres arbeidstid. Slik har det vært praktisert i enkelte europeiske land som allerede har innført retten til å koble av i deres lovgivning. I neste kapittel skal jeg komme med eksempler på dette.

6.2.3. Eksempler på praktisering av rettigheten i europeiske land

Enkelte europeiske land har allerede innført regler som innskrenker arbeidsgivers mulighet til å kontakte sine arbeidstakere utenfor deres avtalte arbeidstid. I dette kapitlet skal jeg kort illustrere hvordan en slik rettighet blir praktisert i enkelte land i Europa.

Først ute i Europa med en slik rettighet var Frankrike som i 2017 vedtok en lovbestemmelse som gir arbeidstakere rett til å koble av jobben utenfor arbeidstiden. Lovbestemmelsen gjelder for virksomheter med minst 50 ansatte, og pålegger blant annet virksomheter å forhandle implementering av the «right to disconnect» i tariffavtaler gjennom kollektive forhandlinger med deres ansatte.²³¹

Betydningen av lovbestemmelsen ble satt på spissen i en dom fra den franske Høyesteretten i 2018. I denne saken ble et engelsk skadedyrsbekjempningsfirma dømt i den franske Høyesterett til å betale erstatning på 60.000 euro til en tidligere ansatt da de ikke hadde respektert arbeidstakerens rett til å koble fra jobben etter endt arbeidstid. Arbeidsgiveren hadde krevd at den tidligere ansatte var tilgjengelig på telefon for forespørsler fra hans ledere eller kunder døgnet rundt, og den franske Høyesterett mente derfor at arbeidstakeren hadde rett til å bli kompensert for denne tiden. I denne saken ble det å alltid være tilgjengelig for arbeidsgiveren sammenlignet med å være i en beredskapsvakt.²³²

Portugal innførte også en rettighet til å koble av i desember 2022. Denne loven innebærer at arbeidsgivere ikke kan ta kontakt med sine arbeidstakere utenfor arbeidstiden, med unntak av

²³¹ Vargas-Llave, Weber og Avogaro, (2020), s. 41.

²³² Ornstein og Glassberg, (2019).

tilfeller av «force majeure». Selskaper som bryter denne rettigheten, risikerer å bli bøtelagt med bøter på rundt 40.000kr.²³³ En lignende lov ble også innført i Belgia, i 2022. Denne loven forbyr arbeidsgivere å ta kontakt med sine arbeidstakere utenfor deres arbeidstid. Et viktig unntak fra dette er dersom det har skjedd noe spesielt eller uforutsett. Det er videre slått fast i loven at arbeidstakere ikke kan straffes dersom de ikke svarer på arbeidsgiverens henvendelser, eller leser jobbrelevante beskjeder utenfor arbeidstiden. Loven gjelder imidlertid kun for offentlige ansatte.²³⁴

I tillegg til at enkelte land har innført en lovpålagt rettighet for arbeidstakere til å kunne koble av jobb, har også enkelte virksomheter lagt til rette for at arbeidstakerne ikke skal bli kontaktet utenfor arbeidstiden. Blant annet har bilmerket Volkswagen i Tyskland siden 2011 hatt en rutine hvor serverne blir skrudd av mellom 18:15 og 07:00 hver dag. Dette innebærer at arbeidstakerne ikke kan sende eller motta e-post, meldinger eller videosamtaler på jobbtelefonen mellom disse tidspunktene.²³⁵ Denne rettigheten kom på bakgrunn av forhandlinger mellom arbeidstakerrepresentanter og ledelsen etter bekymringer om den økte bruken av smarttelefoner.²³⁶ Hensikten bak et slikt forslag var både å hindre den negative fysiske og psykiske belastningen det å alltid være pålogget kan medføre, men også å hindre at arbeidstakerne jobber overtid uten å bli kompensert for det.²³⁷

Andre europeiske land har også innført retten til å koble av, og flere land har også tatt til orde for å innføre en tilsvarende rettighet.²³⁸ Til tross for at det er enkelte uenigheter om hvorvidt det er behov for eller gunstig å innføre en slik rettighet, viser det altså at Europa er under utvikling vedrørende spørsmålet.²³⁹

²³³ Schau, (2023).

²³⁴ Zander, (2022).

²³⁵ Vargas-Llave, Weber og Avogaro, (2020), s. 30.

²³⁶ I.c.

²³⁷ I.c.

²³⁸ Vargas-Llave, Weber og Avogaro, (2020), s. 63.

²³⁹ Ødegård, (2023).

6.3 Lovforslagets betydning i norsk rett

6.3.1 Innledning

Dersom en slik rettighet blir gjeldende rett i Norge, er spørsmålet hvilken betydning det vil ha i det norske arbeidslivet. Hvilke konsekvenser det har for arbeidsgiveren å ta kontakt med arbeidstakeren utenfor arbeidstiden, er ikke regulert i forslaget fra Europaparlamentet. Det er likevel naturlig å anta at betydningen av rettigheten er at arbeidstakeren har rett til å avstå fra svare på arbeidsgivers henvendelser utenfor arbeidstiden, uten å få konsekvenser for det.

I dette kapitlet skal jeg drøfte mulige konsekvenser av at en slik rettighet blir implementert i norsk rett gjennom EØS-avtalen. Formålet med dette kapitlet er å vise eksempler på motstrid «the right to disconnect» kan ha med norsk rettsregler (kapittel 6.3.2). Jeg avgrensner imidlertid kapitlet mot å drøfte hvordan en slik motstrid eventuelt skal løses. Til slutt vil jeg også drøfte hvorvidt det er behov for en slik rettighet, eller om norsk rett allerede beskytter arbeidstakerne tilstrekkelig (6.3.3).

6.3.2 Betydningen av grensen mellom arbeidstid og arbeidsfri

Ettersom «the right to disconnect» gir arbeidstakerne rett til å *ikke* svare på arbeidsgivers henvendelser utenfor arbeidstiden, har det stor betydning hva som anse som arbeidstid og ikke i rettslig forstand. Som illustrert i kapittel 5, opererer ikke arbeidsmiljøloven med et mellomstadium for hva som er arbeidstid og hva som er arbeidsfri. I dette kapitlet skal jeg drøfte hvordan the right to disconnect derfor kan komme i konflikt med vårt syn på arbeidstidsbegrepet i norsk rett.

For det første kan dette komme i konflikt med hvordan vi betrakter arbeidstid i forhold til beredskapsvakter. Beredskapsvakter innebærer at arbeidstakere har plikt til å rykke ut til jobb innen en viss tid etter innkalling fra arbeidsgiveren.²⁴⁰ Beredskapsvakter er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men aml. § 10-4 tredje ledd regulerer derimot spørsmål om beregning av arbeidstid av beredskapsvakter som er utenfor arbeidsstedet. Det følger av denne bestemmelsen at:

²⁴⁰ Skjønsberg, Hognestad og Hotvedt, (2018), s. 305.

«For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.»

Ettersom det kommer frem av bestemmelsen at 1/7 av vekten skal regnes som «arbeidstid», tilsier en antitetisk tolkning av dette at arbeidstakeren som utgangspunkt er utenfor arbeidstiden under beredskapsvakten.

Etter forarbeidene er det også lagt til grunn at beredskapsvakter i utgangspunktet ikke er arbeidstid. Det er kun den tid arbeidstakeren blir kalt inn på jobb som skal anses som dette.²⁴¹ Arbeidstakeren er derfor i utgangspunktet fri fra å utføre arbeidsoppgaver den tid han eller hun ikke er tilkalt. Likevel har arbeidstakeren enkelte begrensninger i sitt handlerom, blant annet må arbeidstakeren som regel avstå fra å nyte alkohol, og være tilgjengelig og beredt for å møte opp på arbeidsstedet etter innkallelse.²⁴² Beredskapsvakter ligger derfor i en spesiell rettslig stilling fordi arbeidstakeren ikke anses å være i arbeidstid, men likevel er ilagt begrensninger i egen fritid. Som illustrert i Kårstødommen medfører derimot ikke alle begrensninger i arbeidstakerens handlingsfrihet at arbeidstakeren er i disposisjon for arbeidsgiveren.²⁴³

Ettersom en ordlydstolkning av «the right to disconnect» innebærer at arbeidstakeren har rett til å avstå å besvare arbeidsgivers henvendelser utenfor «working time», kan dette medføre at arbeidstakeren i prinsippet ikke trenger å svare på arbeidsgivers henvendelser. En slik forståelse vil åpenbart komme i konflikt med gjennomføringen av en beredskapsvakt som beskrevet ovenfor.

Et annet problem som relaterer seg til retten til å være frakoblet jobb, er dersom arbeidsgiveren har et behov for at en arbeidstaker jobber overtid. Etter aml. § 10-6 første ledd har arbeidsgiver, som tidligere nevnt, kompetanse til å pålegge arbeidstakeren å jobbe utover avtalt arbeidstid dersom det foreligger «et særlig og tidsavgrenset behov for det». Dersom disse vilkårene er oppfylt, og arbeidstakere ikke kan unntas denne plikten etter § 10-6 tiende ledd eller av andre grunner, kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten kreve at arbeidstakeren jobber mertid eller overtid. Dersom det oppstår en situasjon hvor det er et særlig og tidsavgrenset behov for at en

²⁴¹ Ot.prp.nr.91 (2005-2006) s. 4.

²⁴² Prop.48 L (2014-2015) s. 32.

²⁴³ Rt. 2001 s. 418 s. 426.

arbeidstaker kommer på jobb, kan dette derfor være vanskelig å gjennomføre i teorien dersom arbeidsgiveren henvender seg til arbeidstakeren utenfor hennes avtalte arbeidstid.

I punkt 5.3.3. i kapittel 5 har jeg også illustrert at arbeidsgiveren av og til kan ha behov for å ta kontakt med arbeidstakeren utenfor hennes arbeidstid, uten at dette anses som overtidsarbeid. Dette kan for eksempel, som nevnt, være dersom arbeidsgiveren trenger hjelp med å finne et arbeidsutstyr som arbeidstakeren har brukt. I slike tilfeller har arbeidsgiveren i tråd med lojalitetsplikten en plikt til å svare på arbeidsgivers henvendelser. Dette forholdet kan derfor også komme i konflikt med the right to disconnect.

Praktiske spørsmål med rettigheten er også hvordan den skal håndheves, og om arbeidsgiveren eventuelt kan bli straffet dersom det kan påvises brudd på rettigheten. Et annet spørsmål er om det finnes tilfeller hvor arbeidsgiveren kan ta kontakt med arbeidstakeren. Som diskutert i punkt 6.2.2 kan for eksempel arbeidsgivere i Portugal og Belgia ta kontakt med arbeidstakerne i «force majeure»-hendelser, eller ved spesielle og uforutsette tilfeller. Dersom et lignende unntak følger med rettigheten etter det foreslåtte direktivet, blir det dessuten spørsmål om hva som anses å ligge innenfor disse unntakene. Enkelte, både arbeidstakere og arbeidsgivere, er også bekymret for at en slik rettighet kan innebære en mindre fleksibilitet, som av flere er trukket frem som en positiv side ved det moderne arbeidslivet.²⁴⁴

6.3.3 Er det et behov for “the right to disconnect” i norsk rett?

Norge har som nevnt ingen bestemmelser i arbeidsmiljøloven eller annen lovgivning som gir arbeidstakeren en konkret rettighet til å ikke være tilgjengelig for arbeidsgiveren etter arbeidstiden. Etter hjemmekontorforskriften skal riktignok tilleggsavtalen minst omfatte omfanget av hjemmearbeidet og eventuelle bestemmelser om når arbeidstakeren skal være tilgjengelig for arbeidsgiveren, jf. hjemmekontorforskriften § 2. Forskriften har likevel et avgrenset anvendelsesområde, og gir heller ingen konkret rettighet til å kunne avstå arbeidsgivers henvendelser utenfor arbeidstiden.

Til tross for at vi ikke har noen konkrete bestemmelser som gir arbeidstakeren rett til å koble av jobb etter arbeidstiden, inneholder arbeidsmiljøloven flere bestemmelser som setter

²⁴⁴ Schau, 2023.

begrensinger i arbeidstakerens arbeidstid, samt gir arbeidstakeren krav på ferie og pauser. Som illustrert i kapittel 4, stilles det også en rekke krav til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Spørsmålet er om det, til tross for dette, er et behov for å lovfeste en egen rettighet for arbeidstakeren til å koble av etter jobb.

Det fremgår av aml. § 10-2 første ledd at arbeidstidsordningen skal være utformet slik at arbeidstakerne ikke «utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger». Ordlyden av «uheldige fysiske eller psykiske belastninger» favner vidt, og tilsier at enhver negativ skadevirkning på arbeidstakers fysiske eller mentale helse omfattes av bestemmelsen. Bestemmelsen angir et generelt krav til at arbeidstidsordningen skal være forsvarlig, og omfatter både arbeidstidens plassering og lengde.²⁴⁵ Dette kan derfor gi et vern for arbeidstakere mot å jobbe ekstra utenom deres arbeidstid, ettersom dette kan innebære negative konsekvenser på arbeidstakers helse.

I arbeidsmiljøloven kapittel 10, og gjennom EUs arbeidstidsdirektiv, er det også regler om begrensninger i lengden og plasseringen av arbeidstakerens arbeidstid. Hensikten bak dette er som tidligere nevnt å ivareta arbeidstakerens psykiske og fysiske helse. Videre stilles det også en rekke krav til arbeidsmiljøet når det kommer til arbeidstakerens psykososiale og fysiske helse. Arbeidsmiljøet skal, som drøftet i kapittel 4, være fullt forsvarlig, jf. aml. § 4-1. Dersom arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren utenfor hennes arbeidstid, kan dette medføre en negativ innvirkning på arbeidstakerens helse, som kan tilsi at arbeidsmiljøet ikke er fullt forsvarlig.

Samtidig gir «the right to disconnect» en mer konkret rettighet for arbeidstakeren til å avstå fra å svare på arbeidsgivers henvendelser utenfor arbeidstiden. Ikke alle henvendelser arbeidsgiveren retter mot arbeidstakeren etter hennes ordinære arbeidstid skal nødvendigvis anses som arbeidstakerens arbeidstid. Likevel er konsekvensen at arbeidstakeren «alltid» er pålogget. Ordlyden i § 10-2 passer derfor ikke nødvendigvis i disse tilfellene. Når arbeidstakeren befinner seg i sin fritid, er det også usikkerhet om hvor langt arbeidsmiljølovens krav til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i utgangspunktet skal strekke seg. Dette usikre

²⁴⁵ Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 293, Rettsdata.no (lest 28. april 2023).

skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri, og mellom arbeidsplassen og hjemmet, skaper også usikkerhet om arbeidstakers rettigheter, og arbeidsgivers plikter.

En slik rettighet oppfordrer også arbeidsgiveren til å planlegge og systematisere arbeidet slik at det ikke er behov for å ta kontakt med arbeidstaker utenfor arbeidstiden. At arbeidsgiveren har et slikt behov, kan være et tegn på at virksomheten ikke har tilstrekkelig arbeidskraft. I stedet kan enkelte arbeidstakere ende opp med å jobbe «gratis», istedenfor at arbeidsgiveren sørger for å ansette flere for å fylle behovet.

I utgangspunktet mener jeg at norske arbeidstakere har et vern som skal sikre dem respekt for sin fritid gjennom arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljøet og arbeidstid. Slik jeg både har drøftet i kapittel 4 og 5, kan det imidlertid være en utfordring hvordan disse bestemmelsene skal tolkes og forstås i ulike tilfeller. Dette innebærer blant annet at det er usikkert hvilke rettigheter arbeidstakeren har til arbeidsmiljøet, og hva som er grensen mellom arbeid og fritid. Når rettstilstanden på dette området er usikker, mener jeg også at arbeidsmiljøloven ikke i stor nok grad verner arbeidstakere mot å kunne koble av jobb i deres fritid. På bakgrunn av dette mener jeg at det kan være behov for «the right to disconnect» i norsk rett. Likevel kan også en slik rettighet gi vanskelige grensedragninger, som ikke nødvendigvis er positiv for alle. En økt bevissthet blant arbeidsgivere om dette temaet er uansett viktig.

7 YRKESKADEERSTATNING OG ARBEID I HJEMMET

7.1 Innledning

Dersom en arbeidstaker utsettes for en yrkesskade på arbeidsplassen, kan hun ha krav på yrkesskadeerstatning. En yrkesskade er definert som en «personskade, en sykdom eller et dødsfall som skyldes en arbeidsulykke som skjer mens medlemmet er yrkesskadedekket», jf. folketrygdloven § 13-3 første ledd.²⁴⁶ Utgangspunktet er at arbeidstakeren er yrkesskadedekket dersom ulykken skjedde mens arbeidstakeren var «i arbeid» på «arbeidsstedet» og i «arbeidstiden», jf. folketrygdloven § 13-6 andre ledd. Det er fastsatt samme vilkår i yrkesskade- forsikringsloven § 10²⁴⁷, og vilkårene skal i utgangspunktet forstås på samme måte som etter folketrygdloven.²⁴⁸ Videre i drøftelsen vil jeg likevel ta utgangspunkt i folketrygdlovens bestemmelser, men praksis og forarbeidsuttalelser for yrkesskade- forsikringsloven kan også gi relevante tolkningsbidrag.

Hensikten med yrkesskadedekningen er å gi kompensasjon for skader som skyldes arbeidet eller den spesielle risiko arbeidet medfører.²⁴⁹ Det er først og fremst arbeidsgiverens oppgave å sørge for at arbeidsmiljøet er forsvarlig, ettersom arbeidstakeren har en begrenset kontroll til å kunne eliminere risikofaktorer på arbeidsplassen. I vurderingen av hvilke skader som dekkes av yrkesskadedekningen er det derfor relevant å se på hvem som er nærmest til å kontrollere risikoen.²⁵⁰ Det er likevel ikke et vilkår om at arbeidsgiveren kan bebreides for skaden, og skadeansvaret er derfor objektivt.²⁵¹

Når arbeidstakeren utfører arbeid hjemmefra har arbeidsgiveren en begrenset kontroll og innflytelse over ulike risikofaktorer som kan oppstå i arbeidstakerens hjem. Leker som ligger strødd, dårlig innelima eller isete innkjørsel i hjemmet skyldes ikke arbeidet, arbeidsplassen eller den spesielle risiko arbeidet medfører. Tvert imot er det arbeidstakeren som generelt sett bør sørge for at hun ikke bor i et hjem med risiko for skade og sykdom. Samtidig, som jeg har

²⁴⁶ Lov av 28. februar nr. 19 om folketrygd.

²⁴⁷ Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskade- forsikring.

²⁴⁸ Ifølge forarbeidene til yrkesskade- forsikringsloven § 10, skal vilkårene i bestemmelsen "... forstås på samme måte" som "i folketrygdloven § 11-1 nr. 1 bokstav a [nå § 13-6]", jf. Ot.prp.nr.44 (1988-1989) s. 89.

²⁴⁹ Se blant annet Rt. 2004 s. 487 avsnitt 28 og LF-2002-10.

²⁵⁰ Rt. 2014 s. 513 avsnitt 51.

²⁵¹ Dette er for eksempel forutsatt i yrkesskade- forsikringsloven § 3 første ledd andre punktum: «Yrkesskade- forsikringen skal gi rett til full erstatning uten hensyn til om noen har skyld i skaden».

gjort rede for i kapittel 4, har arbeidsgiveren også et ansvar til å sikre at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige på hjemmekontoret.

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for innholdet av de tre vilkårene for å kunne ha krav på yrkesskadeerstatning, og hvordan disse skal forstås for arbeidstakere som skader seg på hjemmekontor (kapittel 7.2 – 7.4). Jeg tar først og fremst for meg spørsmål om skade som oppstår når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem, uavhengig av om arbeidstakeren er omfattet av hjemmekontorforskriften eller ikke, men jeg problematiserer også tilfeller hvor arbeidstakeren utfører annet type fjernarbeid. Disse vurderingene kan imidlertid flyte over i hverandre, ettersom reglene om yrkesskadeerstatning i utgangspunktet ikke skiller mellom skader som skjer i arbeidstakers hjem, eller for skader som skjer på hytta, av samme hensyn som det arbeidsrettslige regelverket. Til slutt vil jeg gi oppsummerende betraktninger, og vurdere hvorvidt det er behov for lovendring på dette området (kapittel 7.5).

7.2 «Påføres i arbeid»

For det første må skaden være påført «i arbeid». En naturlig språklig forståelse av begrepet tilsier at skaden har skjedd i direkte sammenheng med utførelse av en arbeidsoppgave. Utgangspunktet er dermed at arbeidstakeren ikke er yrkesskadedekket for skade som oppstår under utførelse av et private gjøremål.

Forarbeidene til forsikringslovene støtter en slik tolkning. I forarbeidene er det uttalt at dersom en arbeidstaker blir skadet «i forbindelse med at han utfører private gjøremål, er han ikke yrkesskadedeforsikret».²⁵² Dette gjelder likevel ikke dersom det private gjøremålet «har tilknytning til det ordinære arbeidet», som for eksempel hvilepauser, skifte til arbeidsklær og lunsjpauser.²⁵³ Dersom arbeidstakeren derimot utfører gjøremål som hovedsakelig er i «egen interesse», er hun ikke berettiget til yrkesskadeerstatning eller trygd.²⁵⁴

Når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem, kan grensen mellom gjøremål som er tilknyttet arbeidet, og gjøremål som hovedsakelig er i egen interesse, blir mer flyende. For det

²⁵² Ot.prp.nr.49 (1988-1989) s. 34.

²⁵³ NOU 1990:20 s. 583.

²⁵⁴ Ibid., s. 583.

første befinner arbeidstakeren på et sted som naturligvis har en større «personlig karakter» enn en arbeidsplass som arbeidsgiveren disponerer over. For det andre vil arbeidstakeren også være mer disponert for personlige gjenstander som kan øke sannsynligheten for sammenblanding av gjøremål knyttet til arbeidet, og gjøremål knyttet til det private. For eksempel kan arbeidstakeren skade seg mens hun på vei opp til andre etasje for å printe ut et jobbrelatert dokument, snubler i noen leker som ligger i trappen.

Grensen for hva som anses å være en skade som har skjedd «i arbeid», eller under utførelse av et privat gjøremål, er altså ikke alltid en grense som er like klar å trekke. Dette var tilfellet i Akedommen.²⁵⁵ Under et faglig seminar skadet en arbeidstaker seg i en akeulykke. Akingen var i forbindelse med en teambuilding-aktivitet som var arrangert og betalt av arbeidsgiveren. Arbeids- og velferdsdirektoratet mente at arbeidstakeren ikke hadde pådratt seg en skade mens hun var «i arbeid», og argumenterte med at aktiviteten ikke hadde en tilstrekkelig tilknytning til arbeidet, blant annet fordi den ikke var obligatorisk. På bakgrunn av dette hadde de avslått hennes søknad om yrkesskadeerstatning. Spørsmålet i denne saken var derfor om arbeidstakeren var «i arbeid» da ulykken inntraff.

Førstvoterende starter med å drøfte vilkåret «i arbeid», og uttaler at kjernen i begrepet er at arbeidstakeren utfører sine «ordinære arbeidsoppgaver».²⁵⁶ Videre fremhever Høyesterett at dersom arbeidstakeren blir utsatt for en arbeidsulykke på arbeidsstedet, stilles det som utgangspunkt ikke noe krav til «at ulykken har tilknytning til utføringen av arbeidsoppgavene», ettersom hun «som den store hovedregel [vil] være yrkesskadedekket».²⁵⁷ Selv om akingen var frivillig, ble det likevel lagt avgjørende vekt på at aktiviteten var en del av en teambuilding-oppgave, og at det var arbeidsgiver som betalte og arrangerte akingen, og derfor hadde mulighet til å kontrollere risikoen.²⁵⁸ På grunnlag av dette fikk arbeidstakeren tilkjent yrkesskadeerstatning for skaden.

I en avgjørelse fra Finansklagenemnda ble spørsmålet om en arbeidstaker var «i arbeid» da hun skadet seg på hjemmekontor vurdert.²⁵⁹ En kvinne som jobbet fra hytta skled på isen og skadet

²⁵⁵ Rt. 2014 s. 513.

²⁵⁶ Ibid., avsnitt 39.

²⁵⁷ Ibid., avsnitt 39.

²⁵⁸ Ibid., avsnitt 51.

²⁵⁹ Avgjørelse 2017-779 i Finansklagenemnda.

seg i det hun skulle gå ut og kaste en blanding av jobbpapirer og privat søppel i en søppel-container ute. Kvinnen fikk ikke medhold i sin anførsel om krav på yrkesskadeerstatning fra Finansklagenemnda. Med henvisning til blant annet Akedommen, begrunnet en enstemmig nemnd dette med at det ikke forelå en «tilstrekkelig tilknytning og nærhet» mellom aktiviteten og forsikredes «ordinære arbeid». Dette ble videre begrunnet med at arbeidstakernes skade skjedde i forbindelse med hennes matpause.

Finansklagenemndas argument om at ulykken skjedde i en pause, og dermed ikke når arbeidstakeren var «i arbeid», strider imidlertid med forarbeidene. Som nevnt fremgår det av forarbeidene at matpauser i utgangspunktet har en tilstrekkelig tilknytning til arbeidet, og derfor skal omfattes av vilkåret.²⁶⁰ Ulykken skjedde også i forbindelse med at arbeidstakeren skulle kaste jobbrelatert søppel, som i utgangspunktet bør trekke i retning av at ulykken hadde tilknytning og nærheten til arbeidstakerens arbeidsoppgaver. Dette taler for at det i praksis er lagt til grunn en strengere forståelse av «i arbeid»-vilkåret for arbeid i hjemmet, enn det er ved arbeidsulykker som skjer på arbeidsplasser som arbeidsgiveren disponerer over. Det presiseres likevel at avgjørelser fra Finansklagenemnda har en begrenset rettskildemessig vekt, se kapittel 1.4.

Et lignende syn av vilkåret ble også lagt til grunn i sak TRR-2021-14. I denne saken hadde en arbeidstaker startet dagen på hjemmekontor, og skadet seg på vei til bilen under reise på vei til et oppdrag. Utgangspunktet er at arbeidstakere ikke er yrkesskadedekket for skade som skjer til og fra jobb, med mindre transporten skjer i arbeidsgivers regi, jf. folketrygdloven § 13-6 fjerde ledd. Det er på den andre siden forutsatt i forarbeidene at arbeidstakere som begynner eller avslutter arbeidet sitt hjemmefra i enkelte tilfeller kan omfattes av yrkesskadedekningen på vei mellom hjemmet og det faste arbeidsstedet.²⁶¹ Arbeidstakeren hevdet at skaden skjedde på en slik reise mellom to arbeidssteder, og krevde derfor yrkesskadeerstatning for skaden. Spørsmålet her var blant annet om arbeidstakeren hadde vært «i arbeid» da hun hadde startet dagen på hjemmekontor.

²⁶⁰ NOU 1990:20 s. 583.

²⁶¹ Ibid., s. 584.

Trygderetten uttalte at arbeidstakeren fra “et arbeidsrettslig perspektiv” var lite tvilsomt i arbeid ved å utføre arbeid fra hjemmekontor. Likevel mente Trygderetten at slik bestemmelsen i § 13-6 er utformet og forstått i praksis, vil den ikke nødvendigvis samsvare med den arbeidsrettslige forståelsen av vilkåret. De problematiserer også at de fleste har smarttelefon hvor de alltid har tilgang på jobbrelatert kommunikasjon, noe som innebærer at arbeidstakerne i teorien kan være «i arbeid» hvor og når som helst. Dette ville i så fall medført en vesentlig utvidelse av yrkesskadedekningen.

Til tross for at arbeidstakeren hadde startet dagen med å utføre arbeid fra sitt hjemmekontor i en times tid, og lite tvilsomt var i arbeid fra et arbeidsrettslig perspektiv, mente Trygderetten at arbeidstakeren ikke oppfylte vilkåret om at skaden skjedde mens arbeidstakeren var «i arbeid». Trygderetten kom derimot ikke med en konkret begrunnelse for hvorfor det aktuelle tilfellet falt utenfor vilkåret, men viser blant annet til at det ikke var nødvendig for arbeidstakeren å starte arbeidet hjemme. De bemerker også at det vil oppstå vanskelig grensedragninger og bevissspørsmål for «hvor mye arbeid» som kreves for at vilkåret er oppfylt i slike tilfeller. Videre mente de også at det var en fare for forskjellsbehandling mellom arbeidstakere som hadde en jobb hvor det var mulig å utføre arbeid på hjemmekontor, og arbeidstakere som ikke hadde en slik mulighet. Arbeidstakeren ble på bakgrunn av dette ikke ansett som yrkesskadedekket for tilfellet. Denne avgjørelsen ble imidlertid anket til lagmannsretten, som også avsto kravet om yrkesskadeerstatning, men med en noe annen begrunnelse. I punkt 7.3.4 skal jeg redegjøre for denne.

Praksis fra Finansklagenemnda og Trygderetten viser med dette at det kreves en større grad av tilknytning og nærheten mellom arbeidet som blir utført og skaden som har oppstått når arbeidstakeren utfører arbeid på hjemmekontor, sammenlignet med når arbeidstakeren skader seg på arbeidsgivers arbeidsplass. Etter TRR-2021-14 kan det også tyde på at arbeidstakeren må utføre arbeid på hjemmekontor av et visst «omfang» for at vilkåret skal anses om oppfylt.

7.3 «På arbeidsstedet»

7.3.1 Hjemmet som arbeidssted

For det andre må skaden ha skjedd på «arbeidsstedet». En naturlig språklig forståelse av vilkåret er at skaden må ha skjedd på det stedet arbeidstakeren utfører sitt arbeid fra. Hva som

er arbeidsplassen til arbeidstakeren skal som utgangspunkt fremgå av arbeidsavtalen, jf. aml. § 14-6 bokstav b. Dersom arbeidstakeren jobber på hjemmekontor, og omfattes av hjemmekontorforskriften, skal det også utarbeides en skriftlig tilleggsavtale som blant annet skal omfatte informasjon om arbeidstiden for hjemmearbeidet, jf. hjemmekontorforskriften § 2. Dette blir etter ordlyden utgangspunktet for det stedet arbeidstakeren er yrkesskadedekket.

Hva som anses å være arbeidstakerens arbeidssted, kan variere stort fra yrke til yrke. Etter forarbeidene til trygdeloven skilles det mellom stasjonære og vekslende arbeidsplasser.²⁶² En ambulansarbeider vil for eksempel gå under kategorien «vekslende arbeidsplass», ettersom de rykker ut til forskjellige steder hvor det er behov for deres bistand. En kontormedarbeider vil derimot stort sett utføre arbeid fra samme sted, og har derfor en stasjonær arbeidsplass. Hvorvidt en arbeidstaker anses å være «på arbeidsstedet» må derfor ses i sammenheng med hva slags yrke og stilling vedkommende har.

Spørsmål om en yrkesskade har skjedd på «arbeidsstedet» må videre vurderes etter om skaden har skjedd innenfor det som betraktes som «bedriftens risikoområde». Hva som anses å være bedriftens risikoområde må videre ses i sammenheng med arbeidstakerens arbeidsoppgaver, naturlige oppholdssted og risikoen knyttet til arbeidet.²⁶³ Dersom skaden skjer utenfor bedriftens risikoområde, er ikke arbeidstakeren yrkesskadedekket, med mindre skaden har en tilstrekkelig tilknytning til bedriftsrisikoen.²⁶⁴

Når arbeidstakeren utfører fjernarbeid eller arbeid hjemmefra, er det flere problemstillinger som oppstår i ulike situasjoner. I det moderne arbeidslivet er det flere arbeidstakere som kan utføre arbeid hvor som helst. For eksempel kan det oppstå spørsmål om arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning dersom hun blir involvert i en trafikkulykke mens hun under en busstur utførte arbeid. Er dette tilfellet, vil det utvide området for yrkesskadeerstatning betraktelig. På den annen side, som illustrert i kapittel 5, er det mange som blir pålagt eller føler på press til å utføre arbeidsoppgaver utenfor arbeidsplassen som arbeidsgiveren disponerer over. Dersom det stilles for høye krav til når arbeidstakeren er på arbeidsstedet, medfører dette at

²⁶² NOU 1990:20 s. 584.

²⁶³ I.c.

²⁶⁴ I.c.

arbeidstakeren kan stå uten vern mot yrkesskader, til tross for at arbeidsgiveren pålegger dem å utføre arbeidsoppgaver.

Etter Trygderettspraksis er det stilt flere kvalifikasjonskrav for når arbeidstakeren anses å være på «arbeidsstedet» når hun utfører arbeid hjemmefra. For at arbeidet i hjemmet skal anses som å ha skjedd på arbeidsstedet, må hjemmet for det første «bære preg» av å være opprettet hjemmekontor. For det andre er det ikke tilstrekkelig at arbeidstakeren av «praktiske grunner» velger å jobbe hjemmefra.²⁶⁵ For det tredje må arbeidet i hjemmet ha vært «naturlig og nødvendig» ut ifra arbeidets art der og da.²⁶⁶ Kvalifikasjonskravene er likevel ikke konsekvent vurdert i de forskjellige Trygderettsavgjørelse, og de må også ses noe i sammenheng med hverandre. Videre er et særlig spørsmål også hva som anses å være innenfor hjemmekontorets risikoområde. I de neste kapitlene skal jeg drøfte dette.

7.3.2 Kravet om at hjemmet bærer «preg av å være et opprettet hjemmekontor»

En naturlig språklig forståelse av at hjemmekontoret må «bære preg av å være opprettet hjemmekontor», er at rommet hvor arbeidstakeren jobber fra har de fasilitetene det kreves for å kunne utføre arbeidet. For en advokat vil dette for eksempel innebære at hjemmekontoret er utstyrt med nødvendige kontorfunksjoner, som blant annet datamaskin, stol, pult og telefon. Kvalifikasjonskravet avgrenser også de tilfeller hvor arbeidstakeren utfører arbeid under reise, ettersom det åpenbart vil være praktisk umulig å opprette et hjemmekontor som bærer preg av å være hjemmekontor i slike tilfeller. Det er derimot usikkert hvor terskelen for dette kvalifikasjonskravet ligger. Videre skal jeg vurdere dette.

I TRR-2016-2977 var spørsmålet om en kvinne hadde krav på yrkesskadeerstatning for en skade som hadde skjedd «mellom arbeidssteder». Kvinnen hadde på ulykkesdagen startet dagen med å utføre arbeid fra sin fritidsbolig. Arbeidstakeren hadde avtale med sin arbeidsgiver om å jobbe delvis på hjemmekontor som et tilretteleggingstiltak på grunn av sykdom, og hadde investert rundt 15.000 kr på installasjon av fibernett for å effektivisere hjemmekontoret. I tillegg hadde arbeidstakeren innredet et eget rom i fritidsboligen som et hjemmekontor.

²⁶⁵ Se blant annet TRR-2016-2977 for disse vilkårene.

²⁶⁶ Se blant annet TRR-2013-2005.

Spørsmålet var, på bakgrunn av dette, om kvalifikasjonskravet om at arbeidsstedet må bære preg av å være opprettet hjemmekontor var oppfylt.

Retten kom, under tvil, til at fritidsboligen hvor arbeidstakeren utførte sitt arbeid fra bar preg av å være opprettet et hjemmekontor. Det avgjørende for rettens vurdering var at arbeidstakeren hadde et «integrert hjemmekontor», og at dette var et bekreftet tilretteleggingstiltak fra arbeidsgiveren. At arbeidstakeren brukte sin fritidsbolig, og ikke sitt hjem, som hjemmekontor hadde ingen betydning for rettens vurdering. Arbeidstakeren fikk derfor tilkjent yrkesskadeerstatning for skaden hun pådro seg.

Det skilles altså ikke mellom hjem og fritidsbolig når det kommer til vurderingen av yrkesskadeerstatning for skade på «hjemmekontor». Det avgjørende er hvorvidt det er et «integrert hjemmekontor». En naturlig forståelse av dette kravet tilsier at det er tilrettelagt for å kunne utføre arbeid fra sitt eget hjem eller lignende. I de tilfeller arbeidstakeren har innredet et eget rom i hjemmet eller fritidsboligen som et kontor, synes man etter rettsavgjørelsen å falle innenfor kvalifikasjonskravet. Trygderetten uttalte likevel at tilfellet, som mange andre lignende saker, «byr på tvil». Dette kan tale for at tilfellet er i den nedre grensen for hva som anses å være innenfor kvalifikasjonskravet. Retten har imidlertid ikke gått nærmere inn på hva som konkret byr på tvil i den aktuelle saken.

Dersom den nedre grensen for at kvalifikasjonskravet om at arbeidsstedet må bære preg av å være opprettet hjemmekontor er at det er innrettet et hjemmekontor i et eget rom i fritidsboligen eller hjemmet, kan dette by på forskjellsbehandling av arbeidstakere med svak eller sterk økonomi. For det første er det ikke alle arbeidstakere som har et eget rom disponibelt for å kunne opprette et integrert hjemmekontor. For det andre har ikke alle arbeidstakere en økonomi som gjør det mulig for dem å investere flere tusen kroner i et hjemmekontor. Som påpekt i kapittel 4.4 kan ikke arbeidstakeren kreve at arbeidsgiveren bekoster nødvendig utstyr på hjemmekontoret. Dette taler for at enkelte arbeidstakere vil stå i en dårligere rettslig stilling når de utfører arbeid på hjemmekontor.

Hensynet bak kvalifikasjonskravet er på den andre siden at enkelte arbeidstakere i prinsippet kan utføre arbeid «hvor som helst». Jeg tolker det derfor slik at meningen er å avgrense mot de

tilfeller hvor arbeidstakerne for eksempel svarer på en jobbrelatert e-post eller telefon og deretter skader seg. Dette samsvarer også med formålet til bestemmelsene for yrkesskadeerstatning – å kompensere arbeidstakerne for den særlige risikoen som følger med arbeidet arbeidstakeren utfører.

7.3.3 Kravet om at arbeidstakeren ikke bare «av praktiske grunner» velger å utføre arbeidet hjemmefra

I tillegg til kvalifikasjonskravet om at hjemmet eller fritidsboligen må bære preg av å være opprettet hjemmekontor, er det etter Trygderettspraksis ikke tilstrekkelig at arbeidstakere av «praktiske grunner» utfører arbeid hjemme for å være yrkesskadedekket.²⁶⁷ Ordlyden i «praktiske grunner» tilsier at arbeidstakeren selv velger å jobbe på hjemmekontor fordi det er beleilig, for eksempel tilfeller hvor arbeidstakeren drar tidligere fra arbeidsplassen for å hente barna i barnehagen. Eksempler på tilfeller arbeidstakeren *ikke* har valgt å jobbe på hjemmekontor av praktiske grunner, er dersom arbeidsgiveren mangler kontorplass, eller under ekstraordinære situasjoner slik tilfellet var under koronapandemien.²⁶⁸

I TRR-2013-2005 ble en kvinne skadet da hun ble involvert i en trafikkulykke under en forretningsreise til en samarbeidspartner i Danmark. Arbeidstakeren hadde jobbet fra hotellet hun bodde på, og var på vei til produksjonslokalene til samarbeidspartneren. Fra hotellet hadde arbeidstakeren utført flere arbeidsoppgaver, blant annet gjennom sin telefon. Spørsmålet her var om arbeidstakeren hadde utført arbeid fra hotellet av praktiske grunner, og dermed ikke hadde krav på yrkesskadeerstatning i henhold til Trygderettens praksis. Sentralt i vurderingen for om arbeidstakerne valgte å jobbe fra hotellrommet av praktiske grunner, var også om arbeidet på hotellrommet var «naturlig og nødvendig ut ifra arbeidets art der og da». Retten problematiserte blant annet at arbeidstakere etter dagens teknologi alltid kan være «online»:

«Det er klart at i disse tider hvor mange er «online» hele tiden via mobil, nettbrett eller PC vil mye arbeid bli utført fra et annet sted enn det ordinære arbeidsstedet. Hittil har Trygderettens praksis som ovenstående gjennomgang viser vært tilbakeholden med å foreta en utvidelse av yrkesskadedekningen basert på at arbeidssted kan være mange steder og henvist dette til lovgiver å vurdere.»²⁶⁹

²⁶⁷ Se blant annet TRR-2012-1654.

²⁶⁸ Se TRR-2021-452.

²⁶⁹ TRR-2013-2005.

Til tross for at arbeidstakeren ikke hadde hatt en kontorplass i lokalene til deres samarbeidspartner, mente Trygderetten at det likevel ikke innebar at arbeidstakeren *ikke* kunne utføre arbeid fra samarbeidspartnerens lokaler. På bakgrunn av dette konkluderte retten med at arbeidstakeren av praktiske grunner hadde valgt å utføre arbeid fra hotellet, og derfor ikke oppfylte kvalifikasjonskravet om at ulykken hadde skjedd i reise mellom arbeidssteder.

I TRR-2021-452 fikk en arbeidstaker i en lederposisjon heller ikke tilkjent yrkesskadeerstatning for skade som skjedde mens arbeidstakeren utførte arbeid hjemmefra. Arbeidstakeren hadde startet dagen sin hjemme, og hadde senere løpt mot bilen sin for å rekke en telefonkonferanse med sin leder. Mens hun løp mot bilen, gled arbeidstakeren på isete underlag og skadet seg. NAV Klageinstans anså ikke arbeidstakeren som yrkesskadedekket for skaden hun pådro seg ettersom hun ikke var på «arbeidsstedet» under ulykken. De hevdet blant annet at arbeidstakeren hadde startet dagen sin fra sitt hjem av «praktiske grunner». Arbeidstakeren på sin side anførte at hun var nødt til å jobbe hjemmefra etter avtale med sin arbeidsgiver.

Trygderetten anerkjente at arbeidstakeren hadde en avtale med arbeidsgiveren om å være tilgjengelig for sine medarbeidere utenfor den alminnelige arbeidstiden, og at hun utførte noen arbeidsoppgaver hjemmefra. Trygderetten mente likevel at hun ikke hadde krav på yrkesskadeerstatning ettersom det fremsto som at arbeidstakeren først og fremst utførte arbeid hjemmefra av praktiske grunner.

Etter dommen synes det derfor at kvalifikasjonskravet om «praktiske grunner» tolkes svært strengt i praksis. Det er ikke tilstrekkelig at arbeidsgiveren og arbeidstakeren har en avtale om hjemmekontor, eller at arbeidsgiveren ber arbeidstakeren utføre arbeidsoppgaver hjemmefra. Det må foreligge en hindring for at arbeidstakeren kan utføre arbeidsoppgavene fra den ordinære arbeidsplassen, for eksempel at det mangler kontorplass. Videre må dette kvalifikasjonskravet ses i sammenheng med kravet om at arbeid i hjemmet må ha vært «naturlig og nødvendig» ut ifra arbeidets art der og da.

7.3.4 Kravet om at arbeidet i hjemmet må ha vært «naturlig og nødvendig ut i fra arbeidets art der og da» – i lys av LH-2022-132150.

Spørsmålet om yrkesskadeerstatning på hjemmekontor ble for første gang tatt opp i den ordinære domstolen i sak LH-2022-132150. Saken kom opp til lagmannsretten etter å ha blitt anket fra Trygderetten i sak TRR-2021-14, som jeg har omtalt i punkt 7.3.2. Dommen ble avsagt under dissens i lagmannsretten, og er ikke rettskraftig ettersom den er anket til Høyesterett.²⁷⁰ Dommens rettskildemessige vekt er derfor begrenset.

Som nevnt i punkt 7.3.2 handlet denne saken om en arbeidstaker som hadde startet dagen med å arbeide på hjemmekontor, hvor hun etter en times tid med arbeid hjemme, skulle reise videre til nytt arbeidssted. På vei ut mot bilen hadde arbeidstakeren sklidd og skadet seg. Arbeidstakeren krevde yrkesskadeerstatning for denne skaden, men Trygderetten avslo kravet hennes med begrunnelse om at hun ikke hadde vært «i arbeid» da skaden inntraff. Lagmannsretten har derimot først og fremst vurdert om arbeid på hjemmekontor hadde vært «naturlig og nødvendig ut ifra arbeidets art der og da» på skadedagen. Videre skal jeg gjennomgå lagmannsrettens drøftelser. Jeg starter med flertallets vurdering av vurderingskriteriet.

Flertallet starter med å vurdere om nødvendighetskriteriet innebærer en konkret vurdering av om arbeidets art «den aktuelle dagen» gjør det nødvendig å jobbe hjemmefra, eller om arbeidets art i den «aktuelle stilling» som generelt nødvendiggjør at den ansatte utfører arbeid på hjemmekontor. Flertallet gjennomgår en rekke avgjørelser i Trygderetten, og basert på disse mente retten at en «i all hovedsak» konsistens praksis talte for at nødvendighetskriteriet må vurderes ut fra arbeidets art «den aktuelle dagen». Flertallet tiller dette derfor stor vekt.

Videre vurderer flertallet tolkningsbidrag som kan støtte en slik forståelse av kvalifikasjonskravet. De vurderer blant annet Statens argument om at formålet med yrkesskadedekning er å gi kompensasjon for den særlige risikoen som følger med arbeidet, men at det var arbeidstakeren som hadde hatt «herredømme» over risikoen i det aktuelle tilfellet. Etter flertallet syn ga imidlertid ikke dette hensynet noe avklaring i denne saken, ettersom risikoen for å falle på isen ville være den samme – uansett om det arbeidets art den aktuelle dagen, eller stillingens

²⁷⁰ Ankefristen var 04. mai 2023.

karakter som tilsa at det var naturlig og nødvendig for arbeidstakeren å utføre arbeid hjemme-
fra.

Flertallet la derimot en «viss vekt» på at risikoen for å skade seg på reise til eller fra jobb, er en risiko som generelt alle arbeidstakere utsetter seg for. Arbeidstakere er som hovedregel ikke yrkesskadedekket under denne tiden, og de mente at det derfor kan virke noe tilfeldig at «visse yrkesgrupper» skal få tilkjent yrkesskadeerstatning for dette, og andre ikke. Forskjellen er hovedsakelig at tidspunkt for når risikoen materialiserer seg blir forskjellig dersom man starter eller avslutter arbeidet fra sitt hjem. Flertallet presiserte likevel at dette ikke var et tungtveiende argument ettersom reise til og fra hjemmekontor i noen tilfeller har vært dekket etter Trygderettspraksis, men at dette likevel trekker i retning «av å unnlate å utvide hvilke tilfeller som omfattes».

Etter dette konkluderte flertallet med at vurderingskriteriet om at arbeidet på hjemmekontor må være «nødvendig ut ifra arbeidets art der og da», måtte forstås som en vurdering om arbeidets art *den aktuelle dagen* gjorde det naturlig og nødvendig for arbeidstakeren å utføre arbeid på hjemmekontor. Spørsmålet videre var derfor om det hadde vært nødvendig for arbeidstakeren å starte arbeidet på hjemmekontor den aktuelle dagen skaden inntraff.

Etter en konkret vurdering av det aktuelle tilfellet, mente flertallet at det ikke hadde vært nødvendig for arbeidstakeren å starte på hjemmekontor på skadedagen. Bakgrunnen for dette var at kontoret til arbeidstakeren lå nærme universitetet, hvor arbeidstakeren skulle stå på stand senere den dagen. Beliggenheten til det neste arbeidsstedet nødvendiggjorde derfor ikke at arbeidstakeren utførte arbeid på hjemmekontor. Selv om det var praktisk for arbeidstakeren å utføre arbeid hjemme, blant annet for å slippe å stå i kø ettersom hun skulle innom et konditori for å kjøpe med seg en kake til å ha med på universitetet, anså ikke flertallet dette som et forhold som gjorde det nødvendig å starte dagen på hjemmekontor. På bakgrunn av dette konkluderte flertallet med at skaden ikke skjedde på vei mellom to arbeidssteder, og at arbeidstakeren derfor ikke hadde krav på yrkesskadeerstatning etter folketrygdloven § 13-6.

Lagmannsrettens mindretall uttalte derimot at de var av den oppfatning at det ikke kunne «utledes et fast mønster som tilsier at det alltid skal foretas en såkalt «der og da»-vurdering» i

Trygderettspraksis. De viser blant annet til Trygderettsavgjørelsen TRR-2020-1194 hvor det er uttalt at i tilfeller det er avtalt at arbeidstakeren skal jobbe på hjemmekontor, vil også i utgangspunktet «enhver arbeidsoppgave som utføres hjemme være nødvendig». Videre mente mindretallet at denne uttalelsen var noe unyansert, men at den illustrerer et viktig poeng om at nødvendigheten av hjemmekontor må vurderes ut ifra «arbeidsoppgavene og begrunnelsen for å opprette hjemmekontor».

Ettersom arbeidstakeren i dette tilfellet hadde avtale om hjemmekontor, mente mindretallet at det generelt var nødvendig for arbeidstakerens stilling å utføre arbeid på hjemmekontor. De mente derfor at det ble feil dersom lagmannsretten i et slikt tilfelle skulle foreta en «fra dag til dag-overprøving» av hvordan arbeidstakeren organiserer arbeidet sitt i en slik stilling. På bakgrunn av dette, og fordi mindretallet anså det som tilstrekkelig begrunnet hvorfor arbeid på hjemmekontor var nødvendig den aktuelle dagen, konkluderte de med at arbeidstakeren hadde krav på yrkesskadeerstatning etter folketrygdloven § 13-6.

Lagmannsrettsdommen illustrerer altså at rettstilstanden for forståelsen av nødvendighetskriteriet for hjemmekontorarbeid ikke er fullstendig avklart. I tråd med flertallets syn kan det likevel tale for at nødvendigheten av hjemmekontoret må vurderes ut fra arbeidets art den aktuelle dagen.

7.3.5 Arbeidsstedet og risikoområdet for hjemmekontor.

Som nevnt i punkt 7.3.1. må skaden ha skjedd innenfor bedriftens risikoområde for at skaden anses å ha skjedd på arbeidsstedet. Hva som inngår i bedriftens risikoområde, må blant annet vurderes konkret ut ifra arbeidets karakter. For stasjonært arbeid skal som utgangspunkt bygningen hvor arbeidet foregår anses å være arbeidstakerens arbeidssted. Dersom bygningen er omgitt av gjerde og port, gjelder yrkesskadedekningen innenfor porten.²⁷¹

I noen tilfeller godkjennes også skader som har inntruffet utenfor et slikt avgrenset område som nevnt ovenfor. I LH-2021-96175 ble for eksempel en sykehusansatt tilkjent yrkesskadeerstatning for å ha glidd på isen utenfor personalinngangen til sykehuset og skadet seg. NAV hadde avslått arbeidstakerens søknad om yrkesskadeerstatning med begrunnelse om at skaden

²⁷¹ NOU 1990:20 s. 584.

ikke skjedde på arbeidsstedet. Lagmannsretten konkluderte derimot med at skaden hadde skjedd innenfor sykehusets risikoområde, ettersom det var arbeidsgivers ansvar å strø området. Min forståelse av hva som ligger innenfor arbeidsgivers risikoområde, er at området har sammenheng med de områder som arbeidsgiveren for eksempel er ansvarlig for å vedlikeholde.

Det må likevel være en relevant sammenheng mellom arbeidet og ulykken. Skader som hører til dagliglivets risiko, som ikke kan begrunnes i forhold på arbeidsgivers side, faller utenfor bedriftens risikoområde.²⁷² Hjemmekontor står dermed i en særstilling ettersom arbeidsgiveren ikke har den samme objektive kontrollen over risikofaktorer på hjemmekontor, som hun har på en arbeidsplass som hun selv disponerer over. Det kan derfor bli vanskelig å angi hva som anses å være innenfor bedriftsrisikoen, og hva som hører til dagliglivets risiko. Spørsmålet er hva som generelt anses å være innenfor bedriftens risikoområde på hjemmekontor.

Arbeid på hjemmekontor er hovedsakelig stasjonært arbeid, og etter forarbeidene skal derfor bygningen som arbeidet utføres fra regnes som trygdedes arbeidssted.²⁷³ Dette taler for at hele boligen til arbeidstakerne også må regnes som å være innenfor bedriftens risikoområde. Dersom boligen er omringet av gjerde, taler forarbeidene videre også for at området innenfor er omfattet av arbeidsstedsbegrepet.²⁷⁴ Spørsmålet videre er likevel om arbeidstakerens terrasse, hage eller uteområde er innenfor bedriftens risikoområde.

I TRR-2012-1617 var spørsmålet om en arbeidstaker var yrkesskadedekket etter at arbeidstakeren hadde blitt truffet av et skilt som hadde falt på nakken hennes, mens hun i en matpause sto på et fortau utenfor kurslokalet for å trekke luft sammen med andre kursdeltakere. NAV hadde avslått arbeidstakerens yrkesskadeerstatningskrav med begrunnelse om at arbeidstakeren befant seg utenfor «arbeidsstedet». Trygderetten kom derimot frem til at arbeidstakerne hadde krav på yrkesskadeerstatning for den aktuelle skaden. Retten pekte blant annet på at arbeidstakeren, foruten for å spise og gå på toalettet, kunne ha behov for å trekke luft i lunsjpausen. Ettersom det ikke var noe annet alternativ enn å stå på fortauet for å kunne trekke frisk luft på det aktuelle kurslokalet, konkluderte retten med at dette var innenfor «arbeidsstedet» for arbeidstakeren.

²⁷² LF-2002-10.

²⁷³ NOU 1990:20 s. 584.

²⁷⁴ I.c.

Etter denne avgjørelsen taler det også for at et tilsvarende argument kan brukes for uteområdene til boligen som benyttes for eksempel med hensikt til å trekke frisk luft. I Trygderettspraksis er imidlertid ikke spørsmålet problematisert. Dersom arbeidstakeren skader seg mens hun trekker luft i en pause, kan det uansett komme i konflikt med vilkåret om at skaden må ha skjedd «i arbeid», slik vilkåret er praktisert og forstått av Trygderetten i dag. Jeg går derfor ikke nærmere på denne vurderingen.

7.4 «I arbeidstiden»

Arbeidstakeren må for det tredje bli skadet under sin «arbeidstid» for å være yrkesskadedekket. En naturlig språklig forståelse av begrepet «arbeidstid» er den tid arbeidstakeren står i disposisjon for arbeidsgiveren. Begrepet er legaldefinert i arbeidsmiljøloven, men skal ikke nødvendigvis forstås på samme måte etter folketrygdloven, ettersom arbeidsmiljøloven og folketrygdloven ivaretar forskjellige formål.²⁷⁵ Jeg viser likevel til kapittel 5 for spørsmålet om skillet mellom arbeidstid og arbeidsfritid etter arbeidsmiljøloven § 10-1.

Etter forarbeidene avgrenser arbeidstidvilkåret tiden arbeidstakeren er ansett som yrkesskadedekket.²⁷⁶ Opphold utenfor den «vanlige arbeidstiden vil vanligvis ikke omfattes av yrkesskadedekningen, med mindre det dreier seg om overtidarbeid, skifting av klær, eller det skjer forbindelse med hvilepauser som inngår i en naturlig del av arbeidet».²⁷⁷

Som tidligere nevnt skal arbeidstakerens arbeidstid følge av arbeidsavtalen. For arbeidstakere som omfattes av hjemmekontorforskriften, kreves det også en egen tilleggsavtale som blant annet regulerer arbeidstiden på hjemmekontoret, jf. hjemmekontorforskriften § 2. Disse avtalene er derfor utgangspunktet for hva som anses som arbeidstakerens arbeidstid.

Det som er usikkert er de tilfeller hvor arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren utenfor den ordinære arbeidstiden, og krever at han eller hun utfører en arbeidsrelatert oppgave. I kapittel 5.3 drøftet jeg denne problemstillingen, og konkluderte med at dersom arbeidsgiveren

²⁷⁵ Rt. 2001 s. 418 s. 426.

²⁷⁶ NOU 1990:20 s. 584.

²⁷⁷ Ibid., s. 585.

tar kontakt med arbeidstakeren utenfor hennes avtalte arbeidstid, skal dette anses som merarbeid eller overtidarbeid, avhengig av hvor omfattende henvendelsen er. Dette faller derfor også innenfor arbeidstidsbegrepet i folketrygdloven.

I tilfeller hvor arbeidstakeren selv bestemmer å jobbe ekstra utenfor arbeidstiden, er det derimot mer usikkert. I noen tilfeller har arbeidstakeren og arbeidsgiveren inngått avtale om fleksibel arbeidstidsordning. Dersom arbeidstakerne har en slik ordning, må arbeidstakerne også anses å være innenfor sin arbeidstid, så lenge arbeidet ble utført innen fleksitidens ytre grenser. Dette kan på den ene siden medføre et betydelig utvidet område for yrkesskadeerstatning. Likevel vil arbeidstakeren etter dagens praksis uansett ikke være yrkesskadedekket dersom hjemmekontor ikke bærer preg av å være opprettet hjemmekontor, er valgt av praktiske grunner eller arbeid på hjemmekontor ikke var nødvendig eller naturlig, se kapittel 7.3.

7.5 Oppsummerende betraktninger – er det behov for lovendring?

Gjennomgått Trygderettspraksis viser altså at vurderingen om en arbeidstaker har krav på yrkesskadeerstatning for skade som skjer på hjemmekontor eller annet lignende fjernarbeid, blir annerledes enn dersom arbeidstakeren utfører arbeid fra arbeidsgivers lokaler. Dette er blant annet begrunnet i at formålet med yrkesskadedekningen, å kompensere for den særlige risikoen arbeidet medfører, ikke i samme grad gjør seg gjeldende når det er arbeidstakeren selv som har herredømmet over risikoen.²⁷⁸ Som illustrert kan det imidlertid oppstå grensetilfeller hvor det er usikkert hvorvidt arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning eller ikke. Er det behov for lovendring for å klargjøre disse avgrensningsspørsmålene?

Det kan på den ene siden argumenteres for at det vil være vanskelig å komme med en konkret lovgivning for spørsmål om yrkesskadeerstatning på hjemmekontor. Omstendighetene rundt arbeid på hjemmekontor kan i stor grad variere ut ifra arbeidstakerens bosituasjon, arbeidstakerens arbeidstidsordning og andre omstendigheter rundt det aktuelle skadetilfellet. Det kan derfor argumenteres for at det vil være lite hensiktsmessig å lovregulere dekningssområdet for yrkesskadeerstatning på hjemmekontor, og at slike spørsmål heller bør løses i praksis.²⁷⁹

²⁷⁸ Se blant annet LH-2022-132150.

²⁷⁹ Prop. 193 L (2012–2013) s. 50.

På den andre siden viser gjennomgått Trygderettspraksis at det fortsatt er uavklart hvilke tilfeller arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning for skade som skjer ved arbeid på hjemmekontor. De vurderingskriteriene som er utviklet gjennom Trygderettspraksis er verken endelig avklart eller konsistent praktisert. Etter min mening illustrerer også dommen i LH-2022-132150 dette. Når det foreligger en usikker rettstilstand, er det også risiko for ulikhet for loven og tilfeldige avgjørelser. Det er klart at dette kan ha stor konsekvenser for arbeidstakernes erstatningsrettslige vern at dette ikke er tilstrekkelig avklart.

I flere avgjørelser fra Trygderetten er det også gitt uttrykk for et ønske om lovregulering av hvilke tilfeller arbeidstaker har krav på yrkesskadeerstatning. Allerede i en avgjørelse fra Trygderetten i 1999 etterlyste de en konkret lovregulering av dette:

«Det er grunn til å tro at det etterhvert blir et økende innslag av arbeidsforhold som dette, der skillet mellom arbeidstid og fritid er mindre klart, blant annet fordi det blir teknisk enklere å utføre arbeid hjemme samtidig som det i økt utstrekning gis adgang til dette. Etter det retten kan se oppstår det her avgrensingsproblemer som ikke har vært spesielt drøftet i tidligere lovarbeid. Etter rettens syn vil det være grunn for lovgiver til å vurdere slike spørsmål med sikte på konkret lovregulering.»²⁸⁰

Nå som bruk av hjemmekontor har økt betraktelig, taler det ytterligere for at det er behov for en lovendring på dette området.

Arbeidslivet endres i retning av at hjemmekontor blir mer og mer vanlig. Flere stillinger som lyses ut tilbyr mulighet for hjemmekontor, og noen stillinger tilbyr også å kun jobbe fra hjemmekontor. Arbeidsplasser utformes på en slik måte at de er tilpasset at arbeidstakerne jobber en eller flere dager i uken på hjemmekontor.²⁸¹ At arbeidstakeren jobber på hjemmekontor, kan derfor bli en forutsetning i flere arbeidsforhold. Dersom det er uklart i hvilke tilfeller arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning, kan dette innebære en usikker rettsstilling for disse type arbeidstakerne. Hvorvidt arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning eller ikke, kan også ha en stor betydning for den enkelte arbeidstakeren som blir utsatt for en ulykke under utførelse av arbeid. På bakgrunn av dette er min oppfatning at det er

²⁸⁰ TRR-1999-3756.

²⁸¹ Korsmo, (2022).

behov for en lovendring på dette området som klargjør hvilke tilfeller arbeidstakere har krav på yrkesskadeerstatning for skade som skjer på hjemmekontor.

8 AVSLUTTENDE MERKNADER

Gjennom et utvalg rettslige problemstillinger har jeg illustrert hvordan arbeidstakers rettigheter og plikter stiller seg annerledes når arbeidstakeren utfører arbeid fra sitt eget hjem eller annet fjernarbeid. Oppgavens sentrale funn er at dette gjennomgående er fordi skillet mellom arbeidssted og hjem, og mellom arbeidstid og arbeidsfri, blir mer uklare i slike arbeidsforhold. Når arbeidsplassen kan være med arbeidstakeren «hvor som helst», oppstår det kompliserte avgrensningsspørsmål. Basert på nåværende rettskildemateriale knytter det seg stor usikkerhet til hvordan disse avgrensningsspørsmålene skal løses. Et særlig spørsmål er hvilken betydning dette har for det arbeidsrettslige vernet for slike arbeidstakere. Videre skal jeg kommentere oppgavens sentrale funn.

Fremstillingen har blant annet vist at hjemmekontorforskriften ikke gir en tydelig rettslig avklaring for de sentrale rettsspørsmålene som kan oppstå når arbeidstakere utfører arbeid hjemme. Dette er for det første fordi hjemmekontorforskriften har et avgrenset virkeområde som ikke omfatter alle arbeidstakere som utfører arbeid fra sitt eget hjem. For det andre knytter det seg fortsatt usikkerhet til hvordan forskriftens enkelte bestemmelser skal anvendes og forstås. Særlig gjelder det hvilket krav det stilles til arbeidsmiljøet etter hjemmekontorforskriften. Et uklart regelverk rundt krav til arbeidsmiljøet, kan i verste fall utgjøre en risiko for arbeidstakerens helse. Dette svekker følgelig det arbeidsrettslige vernet for slike arbeidstakere.

Videre har fremstillingen illustrert at flere problemstillinger knytter seg til skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri. Selv om den moderne teknologien på mange måter har lagt til rette for at arbeidstakeren kan ha en større fleksibilitet i hverdagen, kan det også ha enkelte negative konsekvenser for arbeidstakeren. Som problematisert i kapittel 5 er det flere arbeidstakere som utfører arbeid utenfor deres avtalte arbeidstid. I tillegg tar enkelte arbeidsgivere kontakt med arbeidstakeren med jobberelaterte henvendelser i deres fritid.²⁸² Konsekvensen av dette er at det har blitt vanskeligere å skille mellom hva som anses som arbeidstid, og hva som anses som arbeidsfri i rettslig forstand. Dette kan både ha den konsekvens at arbeidstakere utfører

²⁸² Ingelsrud og Aksnes, (2022), s. 119.

overtidsarbeid uten å bli kompensert for dette, men dette kan også medføre fysiske og psykiske helseproblemer.

I tillegg kan det usikre skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri, og mellom hjem og arbeidsplass, innebære en usikker rettstilstand når det kommer til spørsmål om yrkesskadeerstatning for skade som har oppstått på hjemmekontor eller annet fjernarbeid. Slik jeg har drøftet i kapittel 7 er det i Trygderetten utviklet enkelte vurderingskriterier som må være oppfylt for at arbeidstakeren skal ha krav på yrkesskadeerstatning i slike tilfeller. Disse er imidlertid ikke konsekvent praktisert i Trygderettens avgjørelser, og innholdet av dem er heller ikke tilstrekkelig avklart. En slik usikker rettstilstand kan potensielt ha store konsekvenser for den enkelte arbeidstakeren, og svekker dermed arbeidstakers erstatningsrettslige vern mot yrkesskader.

En fellesnevner for alle disse problemstillingene er altså at de knytter seg til den flytende overgangen mellom den fysiske og mobile arbeidsplassen, og mellom arbeidstid og fritid. Etter mitt syn er ikke dagens arbeidsmiljølov, eller annen relevant lovgivning, tilstrekkelig tilpasset situasjoner hvor arbeidet blir utført utenfor arbeidsgivers arbeidsplass. En grunn til dette kan være at arbeidsmiljøloven av 2005 viderefører flere av arbeidsmiljøloven av 1977 sine bestemmelser, herunder bestemmelser om det generelle kravet til arbeidsmiljøet, og legaldefinisjonen av arbeidstid og arbeidsfri.²⁸³ De teknologiske og digitale fremskrittene har vært i en betydelig endring siden den tid, og antall arbeidstakere som utfører arbeid hjemme eller annet fjernarbeid har økt betraktelig.²⁸⁴ Det fremstår derfor som at loven ikke er godt nok tilpasset den mobile arbeidsplassen.

Etter dette er min konklusjon at arbeidstakers rettsstilling på hjemmekontor eller annet fjernarbeid står dårligere enn dersom arbeidstakeren utfører arbeid fra en arbeidsplass som arbeidsgiveren råder over. Mange av grensetilfellene og spørsmålene som oppstår i slike arbeidsforhold står uløst, og rettssikkerhetshensyn taler sterkt for en tydeligere regulering. Etter dette mener jeg at det er behov for en lovendring på dette området. Dette gjelder både for det

²⁸³ Skjønberg, (2021), *Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, stjernernote. Lovdata Pro. Lest 08. mai 2023.

²⁸⁴ Illustrerende er at undersøkelser fra tidlig 2000-tallet viser at antall sysselsatte som utførte noe arbeid hjemmefra var på 6 %, se Arbeids- og sosialdepartementet, (2021a), s. 4. I dag har 50 % av norske ansatte mulighet til å utføre arbeid hjemmefra, og av disse er det 53 % som utfører arbeid hjemmefra hele dagen minst en dag i uken, se Ingelsrud og Aksnes, (2022), s. 23.

arbeidsrettslige regelverket, men også ved spørsmålet om yrkesskadeerstatning på hjemmekontor.

Litteraturliste

Litteratur

Jakhelln, Henning, *Fjernarbeid*, 1. utgave, Tano Aschehoug 1996.

Skjønberg, Alexander N., Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne J, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, 2. opplag, Gyldendal Norsk Forlag AS 2018.

Fredriksen, Halvard H. og Mathisen, Gjermund, *EØS-rett*, 3. utgave, Fagbokforlaget 2018.

Aarli, Ragna og Mæhle, Synne S, *Juridisk metode i et nøtteskall*, 1. utgave, 1. opplag, Gyldendal 2018.

Arnesen, Finn og Stenvik, Are, *Internasjonalisering og juridisk metode: Særlig om EØS-rettens betydning i norsk rett*, 1. utgave, Universitetsforlaget 2009.

Lover mv.

Norske lover og lovvedtak

Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov.

Lov 15. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov.

Lov 15. februar nr. 2 om industrielt hjemmearbeide.

Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer.

Lov 19 juni 1936 nr. 8 om arbeidervern.

Lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten.

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring.

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.

Lov 21. mai 1999 nr. 30 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Lov 09. desember 2016 nr. 88 om folkeregistrering.

Internasjonale konvensjoner

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 04. November 1950. (Den europeiske menneskerettskonvensjonen).

EU- og EØS-lovgivning

EØS-avtalen Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØSavtalen) AVT-1992-05-02-1.

The EEA Agreement – Annex XVIII Health and Safety at Work, Labour Law and Equal Treatment for Men and Women, AVT-1992-05-02-1-V18.

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (Rådsdirektiv av 12. juni 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen [Arbeidsmiljødirektivet]).

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. [Arbeidstidsdirektivet]).

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

Forskrifter

Forskrift 05. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Forskrift 18. mars 2022 nr. 409 om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Forarbeider, uttalelser mv.

Preposisjoner

Ot.prp.nr. 38 (1917) *Om utførelse av en lov om industrielt hjemmearbeide.*

Ot.prp.nr.3 (1975-1976) *Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*

Ot.prp.nr.44 (1988-1989) *Om lov om yrkesskedeforsikring.*

Ot.prp.nr.49 (1988-1989) *Om lov om forsikringsavtaler m.m.*

Ot.prp.nr.79 (1991-1992) *Om lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS), mv.*

Ot.prp.nr.49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).*

Prop. 193 L (2012–2013) *Om lov om arbeidsskedeforsikring.*

Prop.48 L (2014-2015) *Om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrense, straff mv.)*

Prop. 81 L (2016-2017) *Om lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).*

Norges offentlige utredninger

NOU 1990:20 *Om forenklet trygdelov.*

NOU 2016:1 *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid - vern og fleksibilitet.*

NOU 2004:5 *Arbeidslivsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*

Kongelig resolusjoner

Kongelig resolusjon 18. mars 2022 nr. 409 *om fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 5. Juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.*

Kronprinsregentens resolusjon av 24. juni 2002 om forskrifter om arbeid i private hjem, (saknummer: 02/2940 AMAR).

Høringsnotat

Arbeids- og sosialdepartementet. *Høringsnotat: Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*, 22. april 2021a.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/23c374ce27d94a7589647d8a91ecab6c/horingsnotat-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem.pdf>.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet. *Høringsbrev: Utkast til nye forskrifter om arbeid i private hjem*, 04. mars 2002.

Andre dokumenter fra offentlige institusjoner mv.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Nye regler for hjemmekontor», 18. mars 2022a [pressemelding].

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-hjemmekontor/id2904727/> (hentet 26. juli 2022).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Hjemmekontor gir mindre stress, men utfordrer grensen mellom arbeid og fritid», 26. april 2022b:

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/hjemmekontor-gir-mindre-stress-men-utfordrer-grensen-mellom-arbeidstid-og-fritid/id2909940/> (hentet 26. september 2022).

Statsministerens kontor, «Endringer i departementsstrukturen og i ansvarsdelingen mellom departementene», 22. desember 2021 [pressemelding].

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/endringer-i-departementsstrukturen-og-i-ansvarsdelingen-mellom-departementene/id2893284/> (hentet 27. april 2023).

Arbeids- og sosialdepartementet, «Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem», 22. april 2021b:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utfores-i-arbeidstakers-hjem/id2844149/> (hentet 01. september 2022).

Rettspraksis

Høyesterettspraksis

HR-2016-2286-A.

HR-2016-1366-A.

Rt. 2014 s. 513 (Akedommen).

Rt. 2013 s. 769.

Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør-dommen).

Rt. 2005 s. 1757.

Rt. 2004 s. 487 (Gravøl-dommen).

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen).

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø-dommen).

Rt. 1999 s. 163 (AKAN).

Rt. 1989 s. 624.

Rt. 1989 s. 329 (Bankran-dommen).

Rt. 1959 s. 900.

Lagmannsretts- og tingrettspraksis

LH-2022-132150.

RG. 2010 s. 1473 (Agder lagmannsrett).

RG. 2013 s. 81 (Frostating lagmannsrett).

LF-2002-10.

Underrettspraksis

TRR-2021-14.

TRR-2021-452.

TRR-2016-2977.

TRR-2013-2005

TRR-2012-1654.

TRR-2012-1617.

TRR-1999-3756.

2017-779 i Finansklagenemnda.

Elektroniske kilder

Nettsider og artikler

EurWORK, «Right to disconnect», 01. desember 2021.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> (hentet 27. juli 2022).

Vargas-Llave, Oscar. «COVID-19 unleashed the potential for telework - How are workers coping?», *Eurofound*, 09. juni 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> (hentet 04. januar 2023).

Espeli, Harald, «Minstelønnsreguleringene i loven om industrielt hjemmearbeid 1918-1995», 23. mars 2022. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/arbeiderhistorie.36.1.5> (hentet 31. august 2022).

Jakhelln, Henning og Gisle, Jon, «Industrielt hjemmearbeid» Store norske leksikon, 12. november 2021: https://snl.no/industrielt_hjemmearbeid (hentet 12. april 2023).

Lefdal, Henrik Thorsnes, «Økt hjemmekontor skaper uventet problem», *TV 2 Nyheter*, 14. april 2023. [artikkel]: <https://www.tv2.no/direkte/jpybz/siste-nytt/6438db29cbe83a0628c0f2e7/okt-hjemmekontor-forer-til-for-mye-kontorplass> (hentet 19. april 2023).

Hansen, Jan-Are, «Hjemmekontor har kommet for å bli – det endrer lederrollen», 22. april 2021. [artikkel]: <https://www.sintef.no/siste-nytt/2021/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli-det-endrer-lederrollen-ifolge-forskere/> (hentet 29. april 2023).

Anderssen, Harald Benestad og Nyhus, Ellen Katrine, «Finansklagenemnda» i Store norske leksikon, 23. november 2021: <https://snl.no/Finansklagenemnda> (hentet 30. april 2023).

Gisle, Jon, «AKAN», i Store norske leksikon, 25. november 2022: <https://snl.no/Finansklagenemnda> (hentet 30. mars 2022).

Horn, Knut-Sverre, «Skadet på vei fra hjemmekontoret – får ikke godkjent yrkesskade», *NRK*, 28. mars 2023. [artikkel], <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/skadet-pa-vei-fra-hjemmekontoret--far-ikke-godkjent-yrkesskade-1.16355117> (hentet 05. mai 2023).

Müller, Klaus, «The right to disconnect», *European Parliamentary Research Service*, 2020. [briefing]: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf) (hentet 04. april 2023).

AKAN, «Hjelpe en ansatt», u.d.: <https://akan.no/hjelpe-en-medarbeider/> (hentet 03. februar 2023).

AKAN, «Forebyggende arbeid og tiltak etter Akan-modellen», u.d.: <https://akan.no/akan-modellen/forebyggende-arbeid-og-tiltak-etter-akan-modellen/> (hentet 03. februar 2023).

Schau, Mette S., «Kan bli forbudt for sjefen å kontakte deg på fritiden», *NRK*, 30. mars 2023. [artikkel]: <https://www.nrk.no/vestfoldogtelemark/det-kan-bli-forbudt-for-sjefen-a-kontakte-deg-pa-fritiden-1.16304901> (hentet 24. april 2023).

Vargas-Llave, Oscar, Weber, Tina og Avogaro, Matteo. «Industrial relations: Right to disconnect in the 27 EU Member States», *Eurofound*, 2020. [working paper]:

<https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf> (hentet 02. mai 2023).

Zander, Ines Margot, «Her har offentlig ansatte rett til å overse sjefen på fritida», *Fagforbundet*, 06. januar 2022. [artikkel]: <https://frifagbevegelse.no/dagsavisen/her-har-offentlig-ansatte-rett-til-a-overse-sjefen-pa-fritida-6.158.843933.b1dec53927> (hentet 09. mai 2023).

Ødegård, Anne Mette. «Trenge det en lov om vår rett til å slå av telefonen?», *Forskersonen*, 24. januar 2023. [artikkel]: <https://forskersonen.no/arbeidsliv-kronikk-meninger/trenge-det-en-lov-om-var-rett-til-a-sla-av-telefonen/2145711> (hentet 10. mars 2023).

Korsmo, Eli Kristine. «Høy produktivitet på hjemmekontor – men flere mister gnisten», *Arbeidsforskningsinstituttet AFI*, 26. april 2022.[artikkel]:

<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/hoy-produktivitet-pa-hjemmekontor-flere-mister-gnisten> (hentet 15. august 2022).

Rapporter

Nergaard, Kristine, *Hjemmekontor og digitale løsninger*, *FAFO*, april 2020:

<https://www.faf.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf> (hentet 26. april 2023).

Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, *New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 16. januar 2020:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf (hentet 04. april 2023).

Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 09. september 2021:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf (hentet 23. september 2022).

Nielsen, Morten B., Christensen, Jan Olav og Knardahl, Stein: «Working at home and alcohol use», *Addictive Behaviors Reports*, vol. 14, desember 2021:

<https://stami.no/publikasjon/working-at-home-and-alcohol-use/> (hentet 06. mai 2023).

Ingelsrud, Mari H. og Aksnes, Siri Y mfl., *Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*, april 2022:

https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%206042022.pdf?sequence=11&isAllowed=y (hentet 25. januar 2023).

Eurofound, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 08. desember 2022:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf (hentet 26. april 2023).

Norsk Lovkommentar

Borgerud, Ingeborg Moen, *Norsk Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 490, Gyldendal Rettsdata (hentet 20. april 2023).

Ytre-Arna, Rune. *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 31 Gyldendal Rettsdata (hentet 29. april 2023).

Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 313, Gyldendal Rettsdata (hentet 21. april 2023).

Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 293, Gyldendal Rettsdata (hentet 28. april 2023).

Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 295, Gyldendal Rettsdata (hentet 21. april 2023).

Dalheim, *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 291, Gyldendal Rettsdata (hentet 21. april 2023).

Ballangrud, Anne Jorun Bolken og Søbstad, Margrethe, *Lovkommentar: Likestillings- og diskrimineringsloven § 9*, Juridika.no 2022, (hentet 24. april 2023).

Fougner, Jan, Holo, Lars, Sundet., Tron L. og Thorkildsen, Tarjei., *Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven § 14-5*, Juridika.no 2022, (hentet 25. mars 2023).

Sundet, Tron L., *Norsk lovkommentar: Likestillings- og diskrimineringsloven*, note 52, Gyldendal Rettsdata (hentet 01. mai 2023).

Skjønberg, (2021), *Karnov lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, Lovdata Pro. Lest 08. mai 2023 (hentet 08. mai 2023).