

Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten.

Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdn.no

Hjemmekontor som en fast ordning

Spørsmål:

Jeg driver en mellomstor virksomhet og i antall varierer vi nok mellom 15 og 20 ansatte. Vi har en utløpende leiekontrakt for lokalene våre. I den forbindelse og i lys av erfaringene under nedstengningen, vurderer vi nå å innføre et bestemt antall dager i uken med hjemmearbeid i kombinasjon med «vanlige» kontordager. Dette gir mer fleksibilitet både for ansatte og oss, og gir oss mulighet til å leie mindre lokaler. Ordningen er diskutert med de ansatte, som virker å være positive. Jeg lurer likevel på om det er noe vi må være spesielt oppmerksomme på hvis vi velger en slik løsning?

Svar:

Arbeidsforholdene reguleres av arbeidsmiljøloven. I et tilfelle der det skal inngås avtale om hjemmekontor, finnes det en utfyllende forskrift (forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem). Noen forhold er nok viktigere for dere enn andre.

Nå som nedstengningen er forbi, må en slik fast eller varig ordning om hjemmekontor i utgangspunktet gjennomføres ved enighet med hver enkelt ansatt, med mindre det skulle foreligge grunnlag for å gå til endringsoppsigelser.

En slik enighet med den ansatte om hjemmekontor må komme til uttrykk i en skriftlig avtale, som blir et tillegg til den ansattes alminnelige arbeidsavtale. Denne «tilleggsavtalen» skal som et minimum omfatte sentrale forhold om hjemmearbeidet, slik som dets omfang, arbeidstid, forventet varighet (hvis midlertidig), eventuell prøvetid og oppsigelsesfrister (for hjemmearbeidsordningen), eventuelle bestemmelser



om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver, bestemmelser om eiendomsrett til, drift og vedlikehold av utstyr, og eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter. Hvis den ansatte i hovedsak skal fortsette å arbeide fra kontoret, må ikke angivelse av arbeidssted i arbeidsavtalene endres.

Et sentralt forhold ved innføring av slik hybridordning er at det (fortsatt) er arbeidsgivers plikt og overordnede ansvar å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette gjelder også for det arbeidet som etter avtalen utføres hjemme. Arbeidstaker har en plikt til å medvirke og gjennomføre slike tiltak som arbeidsgiver iverksetter for dette formålet. En vesentlig del av dette er at arbeidsgiver på hensiktsmessig måte sørger for at arbeidstakerne har slikt utstyr som et fullt forsvarlig (hjemme-) arbeidsmiljø krever og arbeidsoppgavene forutsetter. At det etableres og praktiseres en slik ordning, må hensyntas som en del av virksomhetens system-

atiske internkontroll/arbeidsmiljøarbeid.

Et annet praktisk og utfordrende forhold, er å sørge for at arbeidstidsreglene overholdes. Lovens hovedregel om at arbeidstid er den tiden den ansatte står til disposisjon for arbeidsgiver, gjelder også ved hjemmearbeid. Flere av lovens alminnelige regler om arbeidstid gjelder dog ikke ved hjemmearbeid – den alminnelige ukentlige arbeidstid ved hjemmekontor er alltid 40 timer, alt pålagt arbeid utover dette er overtid. Det finnes i tillegg egne og strammere begrensninger i forskriften for avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.