

Vejledning om hjemmearbejde og hjemmearbejdspladser i Region Midtjylland

Denne vejledning giver kendskab til reglerne vedrørende hjemmearbejde og hjemmearbejdspladser, herunder de indretningsmæssige forhold, der skal være opfyldt, når den ansatte arbejder hjemme ved en skærm i større omfang.

Samtidigt giver vejledningen nogle bud på, hvordan reglerne kan overholdes og arbejdsmiljøet indtænkes, herunder hvordan hjemmearbejde omfattes af arbejdspladsvurderinger (APV) samt hvordan medarbejdere er dækket af arbejdsskadesikringsloven.

Hjemmearbejde er reguleret af 2 regelsæt:

1. Vejledning om hjemmearbejde, der gælder, når

hjemmearbejdet foregår regelmæssigt, **og**

arbejdstiden i den ansattes hjem mindst svarer til én dag pr. uge.

2. Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler, der gælder, når

den ansatte arbejder hjemme,

hvis skærmarbejdet i hjemmet udføres regelmæssigt **og**

skærmarbejdet svarer til mindst én arbejdsdag om ugen eller ca. 2 timer eller mere stort set hver arbejdsdag.

Ud fra muligheder, forudsætninger i forskellige regelsæt er der 3 forskellige former for hjemmearbejde *som indeholder skærmarbejde*

1. Hjemmearbejde med under 10 timers skærmtid pr. uge

2. Hjemmearbejde med over 10 timers skærmtid pr. uge

3. Aftalt (fast) hjemmearbejdsplads i henhold til rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

1. Hjemmearbejde med under 1 dag om ugen eller under 10 timers skærmtid pr. uge

a. Forudsætter aftale / godkendelse af nærmeste leder

Aftalen kan være konkret med den enkelte medarbejder eller det kan være en generel aftale, der dækker alle eller en gruppe medarbejdere.

b. Reglerne om arbejde ved skærm gælder ikke, hvis

I arbejdet ikke er regelmæssigt **og**

II arbejdet er under en arbejdsdag pr. uge –

eller 2 timer stort set hver arbejdsdag

c. Ingen øvrige særlige krav til arbejdsmiljø- bortset fra

I Ansatte skal være omfattet af en arbejdsmiljøgruppe (men ingen opsøgende funktion)

II Der skal aftales kompenserende hvileperioder og fridøgn, hvis det er relevant

d. Arbejdsskadesikringslovgivningen dækker (se vedlagte bilag pkt. 3)

- e. Arbejdsgiver er ansvarlig for ansattes skader som den ansatte forvolder i arbejdstiden i forbindelse med arbejdets udførelse
- f. Persondata forordning og regler om datasikkerhed gælder

2. Hjemmearbejde på mindst 1 dag om ugen eller over 10 timers skærmtid pr. uge

- a. Forudsætter aftale / godkendelse af nærmeste leder

Aftalen kan være konkret med den enkelte medarbejder eller det kan være en generel aftale, der dækker alle eller en gruppe medarbejder

- b. Reglerne om arbejde ved skærm gælder, hvis

I arbejdet er regelmæssigt **og**

II arbejdet er mindst en arbejdsdag pr. uge –

eller 2 timer stort set hver arbejdsdag

- c. Lederen har ifølge arbejdsmiljøloven ansvaret for, og medarbejderen skal medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når medarbejderen udfører arbejde for arbejdsgiveren

- d. Krav til indretning af hjemmearbejdspladsen, herunder i forhold til skærmarbejde medfører jf. bilaget pkt. 1

- At der skal være tilstrækkelig plads til hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser, jf. AT vejledning A.1.15 "Arbejdspladsens indretning og inventar".
- At der gælder særlige regler for arbejdsbord, arbejdsstol, skærm, indlæsningsudstyr.

- e. Regler Hviletid og fridøgn – kan i et vist omfang fraviges

- f. Ansatte skal være omfattet af en arbejdsmiljøgruppe

- g. Er omfattet af regler og procedurer om APV (se bilaget pkt. 4)

- h. Arbejdsskadesikringslovgivningen dækker (se bilaget pkt. 3)

- i. Arbejdsgiver er ansvarlig for ansattes skader som den ansatte forvolder i arbejdstiden i forbindelse med arbejdets udførelse

- j. Persondata forordning og regler om datasikkerhed gælder

I forbindelse med aftale /godkendelse bør der foretages et skøn over, hvor meget skærmarbejde, medarbejderen har i forbindelse med hjemmearbejde

Hvis det på forhånd vurderes eller medarbejderen efterfølgende konstaterer, at medarbejderen generelt har skærmarbejde i et sådant omfang, at arbejdet er omfattet af reglerne om skærmarbejde **og** at medarbejderen har behov for noget af det udstyr, der er beskrevet i bekendtgørelsen (se bilaget), skal medarbejderen rette henvendelse herom til sin leder og /eller sin arbejdsmiljørepræsentant.

3. Aftalt (fast) hjemmearbejdsplads i henhold til rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

- a. Forudsætter en lokal aftale med den / de forhandlingsberettigede organisationer
- b. Forudsætter en konkret skriftlig aftale mellem de(n) enkelte ansatte og arbejdsgiver med hjemmel i den lokale aftale
- c. Har en fast tilbagevendende karakter og kan finde stede i en del af den aftalte arbejdstid
- d. Arbejdsmiljøloven herunder reglerne om arbejdspladsindretning gælder **medmindre**, arbejdet er under 1 dag pr. uge eller ca. 10 timer om ugen (se i øvrigt under pkt. 2d)
- e. Reglerne om arbejdsmiljøorganisation gælder
- f. Er omfattet af regler og procedurer om APV (se bilaget pkt. 4)
- g. Der kan i nogle tilfælde være skattemæssige konsekvenser i forbindelse med etablering af en hjemmearbejdsplads, hvis arbejdsgiver stiller udstyr til rådighed. Skattereglerne skal afklares i den konkrete situation (og værdien skal sammenholdes med eventuelle bruttolønsordninger).
- h. Arbejdsskadesikringslovgivningen gælder (se bilaget pkt. 3)

- i. Arbejdsgiver er ansvarlig for ansattes skader som den ansatte forvolder i forbindelse med arbejdets udførelse. Se bilaget pkt .2
- j. Persondata forordning og regler om datasikkerhed gælder

Referencer:

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/hjemmearbejde-d-2-9/>

<https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejde-skaermterminaler-1108/>

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/arbejdspladsens-indretning-inventar-a-1-15/>