



# The Guardian

Afspil (k)

SUBSCRIBE



0:00 / 0:48



# Retlig ramme ved hjemmearbejdets udførelse (herunder arbejdstid)

V. Mina Bernardini, teamchef og advokat (L) FH og  
Steen Müntzberg, Vicedirektør DA



**FAGBEVÆGELSENS  
HOVEDORGANISATION**



**DANSK  
ARBEJDGIVERFORENING**

# 6 temaer

1. De ydre rammer
2. Arbejdsgiveres (og ansattes) pligter
3. GDPR
4. Overvågning, kontrol og effektivt tilsyn
5. Arbejdsskader
6. Arbejdstid



## Lovgivning

- Arbejdsmiljøloven
  - Skærmbekendtgørelsen
  - Bekendtgørelsen om hjemmearbejde
  - Bekendtgørelse om arbejdets udførelse
  - Bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø
  - AT-vejledning 3.1.7 - Hjemmearbejde – 30. april 2022
- GDPR
- TV og overvågningsloven
- EMRK art. 8
- Arbejdsskadesikringsloven

## Aftaler/Overenskomster

- LO(FH)/DA aftale om telearbejde – Samarbejdsaftalen
- Ledelsesretten – kontrolforanstaltninger
- Industriens Funktionæroverenskomst (IFO)



## Men altså, hvor vigtigt er det...?



### **Tele-aftalen:**

*”Arbejdsmarkedets parter ser telearbejde både som en måde, hvorpå virksomheder og offentlige organisationer kan **modernisere** arbejdstilrettelæggelsen og som en måde, hvorpå arbejdstagerne kan **forene arbejdslivet og det sociale liv og opnå større frihed i forbindelse med udførelsen af deres arbejdsopgaver**”.*

# 1. De ydre rammer - arbejdsmiljø

## Nye regler for hjemmearbejde

**Formål:** Mere tidssvarende, fleksible OG "nemmere at forstå"....

### **Før: 2 forskellige regelsæt**

1. Skærmregler: Særlige krav til indretning af skærmarbejdspladser. Indtræder ved 1 dag eller mere inden for en normal arbejdsuge
2. Hjemmearbejde: Krav til arbejdspladsens indretning ved mere en dags arbejde hjemme.

**Nye regler: Hjemmearbejde og skærmarbejde er "kørt sammen".**

- Arbejde som udføres hjemmefra private bolig(er)
- Særreglerne træder først i kraft ved mere end 2 dages arbejde.
- Hjemmearbejde er skærmarbejde.

## Tele-aftalen

Finder anvendelse, når en arbejdstager regelmæssigt udfører arbejde vha. informationsteknologi et andet sted end der, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

***IFO bilag 13 Protokollat om tele- distance- og hjemmearbejde***

***DEA – HK Handel, Viden og Service Aftale om distancearbejde***

# Krav om skærmarbejdsplads – hvordan tælles mere end 2 dage?

## **Skærmarbejdsplads hjemme:**

- Den ansatte udfører skærmarbejde hjemme i *3 dage* og *2 dage* på kontoret.
- Krav om skærmarbejdsplads der hjemme.

## **Skærmarbejdsplads hjemme og på arbejde:**

- Den ansatte udfører skærmarbejde hjemme i *2,5 dage* og *2,5 dage* skærmarbejde på kontoret.

## **Skærmarbejdsplads på arbejde:**

- Den ansatte udfører skærmarbejde hjemme i *2 dage* og *3 dage* på kontoret.
- Krav om skærmarbejdsplads på kontoret.
- Når skærmarbejdspladsen på kontoret opfylder de særlige krav, er der ikke krav om at skærmarbejdspladsen hjemme opfylder de særlige krav (efter sammentælling).

# De særlige regler for skærmarbejdsplads/hjemmearbejde

## Arbejds miljø:



## Tele-aftalen: Udstyr

- Udstyr, ansvar og betaling af omkostninger skal aftales før telearbejdet påbegyndes.
- HR: AG er ansvarlig for anskaffelse, betaling, installering og vedligeholdelse af udstyret.
- Arbejdsgiveren skal informere arbejdsmiljøpolitik særligt om krav til





# Telearbejde og distance/hjemmearbejde

## ***IFO bilag 13 Protokollat om tele- distance- og hjemmearbejde***

### Telearbejde:

- Arbejde der udføres og/eller tilrettelægges under anvendelse af informationsteknologi inden for rammerne af en ansættelseskontrakt
- Hvor arbejde, som kunne være udført på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, regelmæssigt udføres et andet sted

### Distance- og hjemmearbejde:

- Arbejde, der udføres uden for virksomheden, men lige så godt kunne have været udført, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, uden brug af IT

## **DEA – HK Handel, Viden og Service Aftale om distancearbejde**

- 1. Ved distancearbejde i denne aftale forstås alt arbejde, hvortil der anvendes elektroniske hjælpemidler, og hvor arbejdet udføres uden for virksomheden, eksempelvis i hjemmet, men lige så godt kunne være udført på virksomheden.
- Aftalen omfatter ikke mobilt arbejde, som udføres af f.eks. Salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted



## Telearbejde og distance/hjemmearbejde (2)

### ***IFO bilag 13 Protokollat om tele- distance- og hjemmearbejde***

- Tele-, distance – eller hjemmearbejde, er i det hele omfattet af overenskomsten, lokalaftaler og kutymmer mv.
- Samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed,
- Der ikke må opstilles nogen hindringer kommunikation valgte medarbejderrepræsentanter

### **DEA – HK Handel, Viden og Service Aftale om distancearbejde**

- 2. aftalen omfatter distancearbejde, der udøves i et hovedansættelsesforhold
- 3. Funktionæroverenskomsten og rammeaftalen danner grundlag for lokale aftaler mellem virksomheden og medarbejderne/medarbejderen.
- 4. Distancearbejde er baseret på et aftaleforhold. Ingen har krav på hjemmearbejde, og ingen kan pålægges at arbejde hjemme.

## 2. Arbejdsgiveres pligter

### Arbejds miljø:

- Arbejds miljøloven gælder også ved hjemmearbejde
- **Arbejdsgiver har pligt til at...**
  - Arbejdsstedet indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt også ift. det psykiske arbejdsmiljø da det kan have indvirkninger på sundheden fremover.
  - Forebygge risici ved hjemmearbejde
  - Foretage arbejdspladsvurdering om forhold der hjemme
  - Overholde hviletidsbestemmelser mm. (næste emne)

### Tele-aftalen:

- Arbejdsgiveren er ansvarlig for telearbejderens sundhed og sikkerhed i henhold til den almindelig lovgivning, og aftaler.
- Arbejdsgiveren skal informere telearbejderen om virksomhedens arbejdsmiljøpolitik.

## Eksempel i overenskomst

### ***IFO bilag 13 Protokollat om tele-distance- og hjemmearbejde***

- Arbejdstiden kan efter aftale fastlægges enten af virksomheden og/eller medarbejderen selv
- Hvis arbejdstiden fastlægges af virksomheden inden for et bestemt tidsrum = overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, overarbejde mv., tillægsbetalinger.

### **DEA – HK Handel, Viden og Service Aftale om distancearbejde**

- Distancearbejder er omfattet af samme overenskomstmæssige rettigheder og pligter med de lempelser, der følger af forholdets natur.
- Dette skal fremgå af lokale aftaler

**DA**

# Hvad betyder det konkret?

## Psyk-bkg.

### *Psykosociale påvirkninger i arbejdet grundet:*

- ✓ Tilrettelæggelsen 
- ✓ De organisatoriske forhold 
- ✓ Arbejdets indhold 
- ✓ Udførelse 
- ✓ Relationerne 

### **Tage hensyn til:**

- ✓ Alder
- ✓ Indsigt
- ✓ Arbejdsevne
- ✓ Anciennitet (ny)
- ✓ Om hjemmearbejdet anvendelse de nødvendige forudsætninger.
- ✓ Sikre tilstrækkelig oplæring og instruktion
- ✓ Sørge for, at der føres effektivt tilsyn

### **Påvirkninger**

1. Stor arbejdsomfang
2. Tidspres,
3. Uklare, modstridende og høje følelsesmæssige krav,
4. Krænkende handlinger,
5. Arbejdsrel. vold

### **Tele aftale:**

- Telaarbejderens arbejdsbyrde = andres arbejdsbyrde
- Arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at telaarbejderen ikke bliver isoleret

# Ansattes pligter

## Arbejds miljø:

- Skal aktivt medvirke til, at hjemmearbejdsstedet er indrettet forsvarligt
- Inventar anvendes efter hensigten
- Arbejdet hjemme i øvrigt udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

## Tele-aftalen:

- LM skal passe på udstyret og må ikke indsamle eller udsende illegalt materiale via Internettet.
- Telearbejderen har pligt til at følge sikkerhedspolitik på korrekt vis.

AMR og TR  
skal også repræsentere ansatte der  
arbejder hjemme



## 3. GDPR

### *Datasikkerhed*

- **GDPR art. 32:**
  - **AG/dataansvarlig** skal sikre passende foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau der passer til risici.
  - **Arbejdsgiveren/dataansvarlig** skal kunne dokumentere, at de ansattes behandling af personoplysninger sker i overensstemmelse med GDPR. Dermed skal AG kunne føre tilsyn hermed.
- **Arbejde udenfor DK:** Nogle lande tilbyder ikke et tilstrækkeligt niveau af persondataskyttelse f.eks. USA, Australien og Indien.
- Arbejdsgivers behov for at føre tilsyn?

### *IFO bilag 13 Protokollat om tele- distance- og hjemmearbejde*

- Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe passende foranstaltninger, særlig i forbindelse med software, med henblik på at sikre beskyttelse af de data, som tele-, distance- og hjemme-medarbejderen anvender og behandler i forbindelse med arbejdet
- Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse.
- Det er medarbejderens ansvar at efterleve disse regler

## 4. Effektivt tilsyn, overvågning og kontrol

### Arbejds miljø:

- Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- AG har ikke en umiddelbar ret til at komme ind og føre tilsyn med arbejdsforholdene i de ansattes hjem.
- Normalt fører Arbejdstilsynet ikke tilsyn med almindeligt hjemmearbejde.
- Arbejdsgiveren må ikke ved hjælp af softwaren føre kontrol med den ansatte uden dennes viden.

### Tele-aftale

- Arbejdsgiveren skal respektere telearbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred (**EMRK art. 8**)
- Arbejdsgiveren, TR og/eller relevante myndigheder har adgang til telearbejdspladsen (inden for grænserne af national lovgivning og kollektive aftaler) for at sikre arbejdsmiljøet.
- Hvis hjemmearbejde skal LM have besked om besøg i forvejen og give tilladelse.
- Telearbejderen har ret til at forlange besøg.

### *IFO bilag 13 Protokollat om tele- distance- og hjemmearbejde*

- Arbejdsgiveren skal respektere tele-, distance- og hjemmearbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred
- Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med AT bkg. om arbejde ved skærmterminaler.



# Overvågning

## TV overvågning - § 3 + 3a og krav om skiltning

Ansatte, der fast eller mere regelmæssigt udfører arbejde af en vis tidsmæssig udstrækning i et privat hjem, har samme beskyttelse mod skjult tv-overvågning dér som på selve arbejdspladsen. Tv-overvågning skal i øvrigt ske med respekt af lovgivningens almindelige regler, herunder persondataforordningen og *dataskyttelsesloven*. Loven tager ikke stilling til, om iværksættelse af tv-overvågning af arbejdspladser er berettiget efter arbejdsretlige regler og grundsætninger.

# Kontrolforanstaltninger

## ***Ledelsesretten***

- Driftsmæssigt begrundet
- Forfølge fornuftigt formål
- Ikke til ulempe, krænkende, tabsforvoldende

## ***Aftale om kontrolforanstaltninger (2001 – rev. 2006)***

- Varsling 6 uger
- På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred
- Rimeligt forhold mål og midler

## ***Tele-aftalen:***

- Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med direktiv 90/270 om skærmterminaler.

## ***GDPR:***

- Arbejdsgiveren må under visse betingelser gerne gennemføre kontrolforanstaltninger i relation til medarbejderne.

## ***EMRK art. 8 - retten til privatliv:***

- *Stk. 1. Enhver har ret til respekt for sit privatliv og familieliv, sit hjem og sin korrespondance*



## 5. Arbejdsskade

- Hjemmearb. omfattet jf. arbejdsskadesikringsloven.
- §1: Skaden skal være forårsaget af *arbejdet eller de forhold, det foregår under*, jf. lovens §§ 5-7, men arbejdsgiveren behøver ikke at have handlet ansvarspådragende.
- § 2: Omfatter "Personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet"... (Territorialprincippet)

### **Når man arbejder "hjemme" i Toscana?**

- Midlertidigt arbejde i udlandet omfattet af loven – tjenesterejser, udstationering.
- Ellers [Rfo 883/2004 art. 11, stk.3 a\)](#) - Dansk arbejdsgiver.



## 6. Arbejdstid

### ***Arbejdstidsloven:***

- § 2, stk. 3 Arbejdstid er det tidsrum arbejdstagerne er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed
- § 3 En lønmodtager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause...
- § 4 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde

### **IFO bilag 17 om implementering af arbejdstidsdirektivet**

- 2.1 Arbejdstid Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og stå til rådighed for arbejdsgiveren
- 4. Pauser Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause.
- 6. Maksimal ugentlig arbejdstid Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer

### **Teleaftalen: Organisering af arbejdet**

- Telenarbejderne tilrettelægger selv sin arbejdstid.

# Arbejdstid – natarbejde

## ***Arbejdstidsloven:***

- § 5 Den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. 24-timersperiode beregnet over en periode på 4 måneder

## **IFO bilag 17 om implementering af arbejdstidsdirektivet**

- 8. Natarbejdes varighed Den normale arbejdstid for natarbejde kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder

# Eksempel på implementering af arbejdstidsdirektivet

## **DEA – HK Handel, Viden og Service impl. af arbejdstidsdirektivet**

- A. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for kontor og lager .. Beregnet over en 26- ugers periode må ikke overstige 48 timer inkl. Overarbejde.
- Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til ½ times samlet pause i arbejdstiden

## ***IFO bilag 13 Protokollat om tele- distance- og hjemmearbejde***

- Hvis medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetaling.
- medmindre virksomheden konkret beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt

# Overvejelser

- Registrering af arbejdstid – krav fra ECJ-dom C-55/18
- Kollektiv arbejdsnedlæggelse
  - Temponedsættelse
- AI som instruktion og præstationsmåling
  - R2D

- Hvis den teleansat selv fastlægger arbejdstiden er der fortsat krav om arbejdstidsregistrering efter arbejdstidsdommen?
- Og hvem bærer ansvaret for at der arbejdes mere end 48 timer?

## ***ECJ-dom C-55/18?***

- AG har ansvaret for arbejde tilrettelægges sikkert og sundt, sikre minimumshvile og pauser.
- Forbuddet mod 48 timer kan ikke fraviges med LM samtykke (pr. 39).
- Registrering af arbejdstid er nødvendigt for at påse om der arbejdes mere end 48 timer (pr.49) – gælder det også hjemme?

## Spørgsmål eller kommentar?

**Government:** work from home  
**Bus drivers:**

