
ARBEJDSRETTENS DAG

RETSGRUNDLAGET FOR HJEMMEARBEJDE

Arbejdsretschef Helge Werner

Axelborg | 10. Juni 2022

Det historiske bagtæppe - ”hjemmeindustrien”

- I begyndelsen af 1900-tallet var ca. 15.000 arbejdere beskæftiget i hjemmeindustrien:
 - Herre- og dameskrædderfaget.
 - Syersker i trikotageindustrien.
 - Ovrullere i tobaksindustrien.
 - Nådlere i skotøjsindustrien.
 - Polerere og pakkere i forskellige fag.
- Hjemmearbejde blev aftalt mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.
- DFV K49 af 23. august 1911 om bl.a. ”...hjemmearbejde”:
”Efter Rettens opfattelse er der hverken ved Overenskomsten tilsikret Fabrikanterne en ret til at lade det nævnte arbejde udføre i Hjemmet eller givet noget Forbud derimod”.

Arbejdsforholdene påkaldte sig interesse

- **Arbejdsforholdene** i hjemmeindustrien var genstand for lovgivning, f.eks.
 - Fabriksloven, 1913 - § 30 om hjemmearbejde.
 - Lov om almindelig arbejderbeskyttelse, 1954.
 - Lov om arbejdsmiljø, 1975.
- **Skærmarbejde** er den mest udbredte form for hjemmearbejde i 2022.

Nyere tid – EU tager også fat i arbejdsforholdene

- **Direktiv 89/391/EØF:** Forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet ("Rammedirektivet").
- **Direktiv 90/270/EØF:** Minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed (arbejde ved skærmterminaler).
- **Direktiv 91/533 EØF:** Arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstager om vilkår for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.
- **Artikel 139 i Amsterdamtraktaten (1997):** *”Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan **kan**, hvis parterne finder det ønskeligt, **føre til overenskomstmæssige forbindelser, herunder aftaler**”.*

Den europæiske rammeaftale af 16. juli 2002 om telearbejde

- De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS) indgik den 16. juli 2002 en rammeaftale om "...telearbejde".
- Telearbejde defineres som arbejde, der regelmæssigt udføres fra andre steder end arbejdsgiverens lokaliteter ved brug af informationsteknologi. Ofte vil det dreje sig om arbejde fra hjemmet.
- Rammeaftalen indeholder i pkt. 3 et **princip om frivillighed**.
- Rammeaftalen angår bl.a. databeskyttelse, arbejdsudstyr, beskyttelse af private forhold, arbejdsmiljø, arbejdstid, uddannelse m.v.

Rammeaftalens princip om frivillighed

- Frivilligt for både arbejdstager og arbejdsgiver.
- Kan være et led i ansættelsesaftalen eller aftales på et senere tidspunkt.
- Overgang til telearbejde berører ikke den ansattes status (f.eks. som lønmodtager).
- Arbejdstagerens afvisning af at ville telearbejde, kan ikke alene begrunde en afskedigelse eller en ændring af ansættelsesvilkårene.
- Hvis ikke en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan en beslutning om at overgå til telearbejde ændres ved individuel og/eller kollektiv aftale.

Rammeaftalens udbredelse

- Arbejdsmarkedets parter fik tre år til at gennemføre aftalens regler i deres overenskomster i overensstemmelse med de procedurer, der gælder i de enkelte medlemslande.
- **Variierende implementering i Danmark.**

Arbejdsmiljølovens nye regler

- Nye regler for arbejdsforholdene ved skærmarbejde fra 30. april 2022.
- Gælder for skærmarbejde der i omfang svarer til **mere end 2 dage om ugen.**
- Arbejdsmiljølovgivningen regulerer ikke, om arbejdstageren kan eller skal arbejde hjemme.
- Arbejdsmiljølovgivningen regulerer ikke omfanget af hjemmearbejdet.

Hovedreglen: Hjemmearbejde kræver en aftale

- Arbejdsgiveren kan **ikke (?) i medfør af ledelsesretten** pålægge arbejdstageren at udføre arbejdet i hjemmet.
- Arbejdstageren har **ikke krav på at udføre arbejdet i hjemmet.**
- Hjemmearbejde forudsætter en
 - **Individuel aftale** (hvad gælder for den konkrete arbejdstager med respekt af en gældende overenskomst). Indgås på ansættelsestidspunktet eller senere.
- Individuelle aftaler om hjemmearbejde kan være underlagt en
 - **Lokalaftale** (hvilke rammer gælder for indholdet af den individuelle aftale).
 - **Organisationsaftale** (de overordnede rammer og principper).

Kollektive aftaler om hjemmearbejde

- En kollektiv aftale kan regulere **anvendelsesområdet for, og indholdet af, individuelle aftaler om hjemmearbejde**, jf. f.eks. *"Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde"* indgået mellem DI og CO-i :
 - Anvendelsesområde og definitioner
 - Frivillighed (hvis ej oprindelig aftalt)
 - Kollektive rettigheder ("tillidsrepræsentation")
 - Arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder
 - Arbejdstid
 - Varsling
 - Udstyr
 - Sikkerhed og sundhed

Individuelle aftaler – ”følgevirkninger”?

En aftale om hjemmearbejde kan **påvirke arbejdstagerens sædvanlige rettigheder** af individuel og kollektiv karakter, f.eks.:

- Arbejdstilsynet har, jf. AML § 76, adgang til hjemmearbejdspladsen, hvis der udføres arbejde af erhvervsmæssig karakter.
- Hvis arbejdstageren selv fastlægger arbejdstidens placering ej krav på f.eks. overarbejdsbetaling uanset overenskomstens bestemmelser (?).
- Hvis arbejdstageren kommer til skade, er skaden da opstået under udførelse af arbejdet?

Modifikation: Pligt til at påtage sig hjemmearbejde?

- Pligt/ret til at udføre arbejde i hjemmet? – næppe i almindelighed.
- **Lovgivning** en teoretisk mulighed.
- Har arbejdsgiveren **et dokumenteret driftsmæssigt behov?**, f.eks.
 - Økonomi.
 - Bedriftens karakter.
 - Særlige omstændigheder, f.eks. Covid-19.
- Varsles med **individuel varsel**.

Hjemmearbejde på andet grundlag?

Hjemmearbejde kan være en **tilpasningsforanstaltning**, der skal overvejes af arbejdsgiveren i forhold til en arbejdstager med et dokumenteret skånebehov.

- Arbejdstager med handicap har f.eks. brug for ro, fleksibilitet, mange hvilepauser eller andet.
- Dog ikke krav om en bestemt tilpasningsforanstaltning, hvis
 1. Skånebehovet kan varetages tilstrækkeligt på anden vis.
 2. Tilbud om fast hjemmearbejde er en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren.
 3. Hjemmearbejdet betyder, at medarbejderen ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med den pågældende stilling.