



Retningslinje for arbeid hjemmefra for ansatte ved UiT Norges arktiske universitet

Fastsatt av:	Rektor	Dato:	05.01.2024
Ansvarlig enhet:	Avdeling for organisasjon og økonomi	Id:	
Sist endret av:	Avdeling for organisasjon og økonomi	Dato:	
Erstatter:	Ny	Arkivref.:	2021/4139

Formål og virkeområde

Retningslinjen gir rammer og veiledning for bruk av arbeid hjemmefra for ansatte ved UiT Norges arktiske universitet. Formålet er å klargjøre vilkår, ansvar, kriterier og prosesser som skal legges til grunn for vurderinger i alle enkeltsaker. Retningslinjen gjelder bruk av arbeid hjemmefra i Norge. Arbeid fra utlandet krever særskilte vurderinger med hensyn til skatt, trygd og forsikring.

Retningslinjen beskriver tre former for arbeid hjemmefra. Disse er:

1. Arbeid hjemmefra når arbeidsgiver ikke kan tilby tilfredsstillende arbeidsplass
2. Arbeid hjemmefra når det er vurdert som hensiktsmessig av ansatt og leder
3. Individuell avtale om fjernarbeid

De tre formene for arbeid hjemmefra har ulike formål, vurderingskriterier og vilkår, som er beskrevet nedenfor. Begreper som blir brukt:

Arbeid hjemmefra defineres som lønnet arbeid som foregår hjemme hos den ansatte, slik at et område i egen bolig benyttes som arbeidsplass. I denne retningslinjen omfatter begrepet også arbeid fra andre steder, som fritidsbolig, annet kontorsted og mobilt fjernarbeid, det vil si arbeid som utføres fra et annet geografisk sted enn UiTs lokaler eller den ansattes ordinære arbeidsplass. Begrepet er altså videre enn *hjemmekontor*, som UiT ikke har en egen ordning for.

Med *arbeidsplass* menes helheten i omgivelser, teknologier og samhandling som omgir den ansatte og utførelsen av arbeidsoppgaver. Med *arbeidssted* eller *kontorlokaler* menes lokasjonen av arbeidsplassen.

Generelle vilkår for arbeid hjemmefra

- a) UiTs ansatte har generell tilstedeværelsesplikt på arbeidsstedet, med mindre
- oppgavens art krever at arbeidet midlertidig foregår andre steder (f.eks. tjenestereise),
 - unntak fra tilstedeværelsesplikten er avtalt som del av ansettelse og arbeidsforhold,
 - eller at det er gjort avtale om arbeid hjemmefra etter denne retningslinjen.

Dette følger av arbeidsavtalen, er en generell forventning i arbeidslivet og staten, og er nedfelt i *Retningslinjer for regulering av arbeidstid* ved UiT, hvor det heter at «Alle ansatte ved UiT skal være til stede på arbeidsplassen i arbeidstiden, med mindre faglige grunner tilsier at arbeidet legges til andre

steder. I slike tilfeller skal dette gjøres etter samtykke med ledelsen ved grunnenheten og i samsvar med gjeldende regler for fravær.»

- b) Alle avtaler om unntak fra tilstedeværelse på arbeidsstedet skal være tidsbegrensede. Det er ikke adgang til å inngå varige avtaler eller avtaler på ubestemt tid, men avtaler kan fornyes.
- c) Den ansatte og leder skal ha dialog om eventuelle ønsker, behov og muligheter for å kunne arbeide hjemmefra. Ledere ved UiT som kan inngå avtaler med ansatte om arbeid hjemmefra er: universitetsledelsen, dekan, fakultets-/avdelingsdirektør, instituttleder, kontorsjef og seksjonsleder.
- d) Ved arbeid hjemmefra gjelder de ordinære reglene om arbeidstid, tilgjengelighet, sykefravær og ferie, som om arbeidet foregår på arbeidsstedet.
- e) Det skal være dialog mellom den ansatte og leder om arbeidsmiljø, informasjonssikkerhet, utstyr og øvrige arbeidsforhold. Leder skal så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at disse forholdene blir ivaretatt på forsvarlige måter. Den ansatte skal bekrefte dette, og melde fra til leder dersom det oppstår utfordringer. Leder har ikke tilgang til den ansattes hjemmearbeidsplass uten tillatelse fra den ansatte.
- f) Det kan avtales at den ansatte skal disponere IT-utstyr som skjerm, tastatur, mus, headset og forbruksmaterieell mv. dersom leder og den ansatte vurderer det som hensiktsmessig for utførelsen av arbeidet. Øvrig utstyr og kostnader som inventar, belysning, tilgang til internett mv. skal bekostes av den ansatte.
- g) Det kan ikke antas at reglene om yrkesskadeforsikring¹ gjelder ved alle former for arbeid hjemmefra. Yrkesskadeforsikring gjelder for skader som oppstår mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden. Den gjelder også på tjenestereise, og på reise til og fra arbeidsstedet dersom transporten skjer i arbeidsgivers regi. Rettspraksis for yrkesskadeforsikring ved arbeid hjemmefra tilsier at det blir gjort en streng vurdering av nødvendigheten av å arbeide hjemmefra, og at det skal ha vært nødvendig på det tidspunktet skaden oppsto. Se omtale under hvert punkt nedenfor.
- h) *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* gjelder generelt ikke ved arbeid hjemmefra, fordi slikt arbeid generelt anses å være av kortvarig eller sporadisk art. Det innebærer at det generelt ikke er krav til å inngå skriftlig avtale, jf. forskriftens § 2. Forskriften anses likevel å gjelde ved individuelle avtaler om fjernarbeid (se punkt 3 nedenfor).

1. Arbeid hjemmefra når arbeidsgiver ikke kan tilby tilfredsstillende arbeidsplass

Denne formen for arbeid hjemmefra gjelder situasjoner hvor UiT som arbeidsgiver ikke evner å gi tilgang til den ansattes ordinære arbeidsplass, og det ikke er mulig å finne midlertidige løsninger hvor den ansatte gis tilgang til annen tilfredsstillende arbeidsplass i lokaler som UiT disponerer.

Dette kan skyldes pålegg fra myndigheter (som ivaretagelse av smittevern ved pandemi, eller restriksjoner på fysisk tilgang til UiTs lokaler), beredskapshendelser (som brann eller ulykker), eller at UiTs lokaler er midlertidig ute av funksjon (som bygningsmessige arbeider eller feil med varme, ventilasjon mv).

I slike situasjoner kan universitetsledelsen eller øverste leder for fakulteter og avdelinger gi pålegg om at UiTs lokaler og den enkelte ansattes arbeidsplass ikke skal benyttes for en periode. Det skal gis god informasjon til tillitsvalgte og berørte ansatte om begrunnelser, varighet og hvilke vurderinger som er gjort

¹ Lov om folketrygd § 13 og yrkesskadeordningen i Statens pensjonskasse, [Yrkesskadeforsikring - Statens pensjonskasse \(spk.no\)](#)

om alternative kontorlokaler og arbeidsplasser. Det kan for en periode bli aktuelt å gjøre bruk av alternative kontorarealer som ikke er fullt ut tilfredsstillende.

Dersom det ikke er mulig eller hensiktsmessig å tilby alternative arbeidsplasser, skal det være dialog mellom ledere og ansatte om muligheter for arbeid hjemmefra. UiT som arbeidsgiver kan ikke pålegge at den ansatte skal arbeide hjemmefra, men ledere og ansatte skal forsøke å få til praktiske løsninger slik at arbeidet kan gjennomføres så normalt som mulig. Leder skal sørge for at ansatte har nødvendig utstyr for å kunne utføre arbeidet tilnærmet som vanlig i den aktuelle situasjonen. I perioder med arbeid hjemmefra skal det være god oppfølging fra nærmeste leder, og den ansatte skal medvirke til å få til god tilgjengelighet og nødvendig samhandling med leder og kolleger.

Ved denne formen for arbeid hjemmefra kan det antas at reglene om yrkesskadeforsikring gjelder. Det forutsetter at UiT som arbeidsgiver har gjort en tydelig vurdering av nødvendigheten av å arbeide hjemmefra på det tidspunktet når en skade oppstår. UiT vil bekrefte dette overfor NAV og SPK i forbindelse med deres behandling av yrkesskadesaker. Det må tas et generelt forbehold om at skader som oppstår i forbindelse med private gjøremål (som henting av post, lufting av hund o.l.) trolig ikke vil bli ansett som yrkesskade selv om vilkårene ellers er oppfylt.

2. Arbeid hjemmefra når det er vurdert som hensiktsmessig av ansatt og leder

Denne formen for arbeid hjemmefra gjelder situasjoner hvor det ikke anses som pålagt eller nødvendig, men hvor den ansatte vurderer det som hensiktsmessig for oppgaveløsningen og arbeidssituasjonen at hen gis anledning til å arbeide hjemmefra. Utgangspunktet kan også være den ansattes behov for fleksibilitet, eller tilfeller av mild forkjølelse mv. hvor det er ønskelig at den ansatte ikke bidrar til å smitte andre.

Avtale om arbeid hjemmefra forutsetter enighet mellom den ansatte og leder. Leder ved enheten avgjør om det skal gis adgang til å arbeide hjemmefra, etter dialog med den ansatte. Ledere for fakulteter og avdelinger kan fastsette hvilke praksiser som skal gjelde ved egen enhet, ut fra hensyn til oppgaveløsningen og behov for tilstedeværelse og samhandling.

Leders vurdering om det skal gis adgang til å arbeide hjemmefra og eventuelt i hvilket omfang og periode, skal gjøres konkret for hvert tilfelle. I vurderingen skal det gjøres en avveining av relevante hensyn og interesser. Det gjelder særlig behov og hensiktsmessighet for den ansatte, opp mot enhetens behov for tilstedeværelse og ivaretagelse av arbeidsmiljø og fagmiljø. I dialogen med den ansatte skal leder undersøke og vurdere særlig fire typer forhold:

- Er arbeidsoppgavene til den ansatte egnet til å utføres hjemmefra?
- Vil den ansatte være i stand til å utføre arbeidsoppgavene hjemmefra?
- Vil det være mulig å oppnå et forsvarlig arbeidsmiljø og ivareta hensyn til informasjonssikkerhet?
- Vil det være mulig å opprettholde enhetens oppgaveløsning og behov for samhandling på en tilfredsstillende måte?

Avtaler om arbeid hjemmefra kan inngås for enkeltdager, deler av dager, eller for en periode på opptil tre måneder. Avtaler kan forlenges dersom det fortsatt er grunnlag for det. Fordelingen mellom tilstedeværelse på arbeidsstedet og arbeid hjemmefra skal være slik at den ansatte regelmessig møter på arbeidsstedet. Leder skal påse at det er tilstrekkelig personale til stede til å gi studenter og ansatte god og tilstrekkelig sørvis. Selv om det var avtalt å kunne arbeide hjemmefra, skal den ansatte møte opp på arbeidsstedet når leder vurderer at det er behov for dette, for eksempel ved møter eller uforutsette hendelser.

Ved arbeid hjemmefra kan den ansatte låne med nødvendig utstyr fra arbeidsplassen, som PC og eventuelt skjerm mv. Leder kan avgjøre om det skal anskaffes ekstra utstyr, under forutsetning av at dette ikke gir en uforholdsmessig kostnad.

Ved denne formen for arbeid hjemmefra kan det antas at ordningene for yrkesskadeforsikring ikke gjelder. Det innebærer at kravet til at skader skal ha oppstått «mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» trolig ikke er oppfylt. Det er NAV, SPK og eventuelt rettslige instanser som avgjør enkeltsaker, men som ledere og ansatte ved UiT kan vi legge til grunn at arbeid hjemmefra som ikke er strengt nødvendig ikke er omfattet av yrkesskadeforsikringen. Leder skal gjøre den ansatte oppmerksom på dette, og at arbeid hjemmefra dermed skjer på egen risiko med hensyn til yrkesskade.

3. Individuell avtale om fjernarbeid

Denne formen for arbeid hjemmefra gjelder mer varige, individuelle ordninger for fjernarbeid som kan inngås i særlige tilfeller. Omfanget av slike avtaler skal begrenses til tilfeller hvor arbeidsgiver vurderer det som nødvendig og mulig med hensyn til utførelsen av den ansattes arbeidsoppgaver, eller av spesielle rekrutteringsmessige grunner.

Individuelle avtaler om fjernarbeid kan inngås av universitetsledelsen og øverste leder for fakulteter og avdelinger. Avtaler skal inngås skriftlig og gjelde for en tidsbegrenset periode på inntil seks måneder. Avtaler kan forlenges dersom det fortsatt er grunnlag for det. Individuell avtale om fjernarbeid supplerer den ordinære arbeidsavtalen og skal dokumenteres på den ansattes personalmappe. Mal for individuell fjernarbeidsavtale skal benyttes².

Ved individuell avtale om fjernarbeid gjelder *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*³, ettersom arbeidet ikke anses å være av kortvarig eller sporadisk art. Det innebærer at arbeidsmiljøloven gjelder med de presiseringer og unntak som følger av forskriften. I den skriftlige avtalen skal det under punkt 15 *Særskilte merknader* framkomme hovedbegrunnelser for bruk av individuell avtale om fjernarbeid i det aktuelle tilfellet.

Ved denne formen for arbeid hjemmefra er det usikkerhet om reglene om yrkesskadeforsikring gjelder. De vilkårene som er omtalt i punkt g) ovenfor vil bli vurdert konkret i det enkelte tilfelle, med hensyn til nødvendigheten av fjernarbeid på det tidspunktet skaden oppsto. Det gjelder selv om forsikring er omtalt i malen for slike avtaler⁴. Forutsatt at krav og prosedyrer for inngåelse av avtaler er fulgt, vil UiT som arbeidsgiver bekrefte slik nødvendighet overfor NAV og SPK i samband med deres behandling av yrkesskadesaker, men det er ikke UiT som avgjør saker. Det må også tas et generelt forbehold om at skader som oppstår i forbindelse med private gjøremål (som henting av post, lufting av hund o.l.) trolig ikke vil bli ansett som yrkesskade selv om vilkårene ellers er oppfylt.

² Se Statens arbeidsgiverportal, [Mal for individuell fjernarbeidsavtale | Statens arbeidsgiverportal \(dfo.no\)](#)

³ [Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem - Lovdata](#)

⁴ Mal for individuell avtale om fjernarbeid er ikke oppdatert etter nyere rettspraksis.