

 <b>HELSE BERGEN</b> Haukeland universitetssjukehus	<h2>Hjemmekontor/Fjernarbeid</h2>
Kategori: Ledelse og styringssystem/Personal	Gyldig fra/til: 01.04.2026/01.04.2027
Organisatorisk plassering: Helse Bergen HF/Fellesdokumenter/Ledelse og styringssystem	Versjon: 2.01
Godkjenner: Bua, Ingvild	Retningslinje
Dok. ansvarlig: []	Dok.id: D76340

### Innhold

1	Innledning .....	1
2	Gjennomføring .....	1
2.1	Arbeidsmiljø ved fjernarbeid/hjemmekontor .....	1
2.2	Avtale om fjernarbeid/hjemmekontor .....	1
2.3	Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem .....	2
2.4	Fjernarbeid/ hjemmekontor i utlandet .....	2
3	Referanser .....	2
4	Endringer siden forrige versjon .....	2

## 1 Innledning

I det følgende finner du oversikt over hva som gjelder for fjernarbeid/hjemmekontor.

## 2 Gjennomføring

Fjernarbeid/hjemmekontor må avtales (se nedenfor) mellom leder og medarbeider. Det er den enkelte leder, i dialog med medarbeider, som må vurdere om kvaliteten på arbeidet kan opprettholdes på et tilfredsstillende nivå når medarbeideren er på hjemmekontor.

Spørsmål om utstyr og øvrig tilrettelegging ved fjernarbeid/hjemmekontor tas også i dialog mellom medarbeider og nærmeste leder.

Det er viktig at ledere involverer tillitsvalgte og verneombud i oppfølgingen av praktiseringen av fjernarbeid/hjemmekontor ved den enkelte enhet.

### 2.1 Arbeidsmiljø ved fjernarbeid/hjemmekontor

I Helse Bergen er det utarbeidet en finkartleggingsliste over arbeidsmiljøfaktorer på hjemmekontor. Se følgende dokument i EK: [Hjemmekontor - ergonomisk, organisatorisk, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø](#) med tilhørende finkartleggingsliste. Skjemaet brukes i dialog mellom medarbeider og leder.

### 2.2 Avtale om fjernarbeid/hjemmekontor

For fjernarbeid/hjemmekontor av *langvarig og fast* (ikke sporadisk) karakter skal det inngås skriftlig tidsbegrenset avtale. I Helse Bergen er det utarbeidet en [mal for avtale om tidsbegrenset fjernarbeid/hjemmekontor](#) som skal benyttes i disse tilfellene. Denne avtalen er et tidsbegrenset tillegg til arbeidsavtalen. Ved inngåelse av slike avtaler anbefales leder å kontakte personalrådgiver.

Det anbefales at avtalen inngås med en varighet på inntil ett år, og at avtalen evalueres før eventuell inngåelse av ny avtale. Det inngås også ny avtale ved eventuelle endringer undervegs.

Avtalemalen inneholder punkter som også kan være aktuelt å vurdere og avklare ved kortvarig og sporadisk fjernarbeid/hjemmekontor.

Avtaleadgangen for fjernarbeid/hjemmekontor er regulert i overenskomst del A på foretakets tariffområde (Spekter) som lyder: «Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.»

Yrskesskadeforsikring ved hjemmekontor dekker skader som oppstår mens arbeidstaker er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden jf. yrkesskadeforsikringsloven §11 og folketrygdloven §13-3.

Arbeidstaker kan ikke kreve å få arbeide fra fjernarbeidsplass/ hjemmekontor. Dette må avtales med nærmeste leder.

Normalt kan arbeidsgiver ikke pålegge fjernarbeid/hjemmekontor, med mindre myndighetene har gitt pålegg/anbefaling eller at dette er avtalt i arbeidsavtalen. For arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, er det [Hjemmekontorforskriften](#) unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefaling fra myndighetene. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller i stedet gi informasjon etter drøftinger med tillitsvalgte.

### 2.3 Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

[Hjemmekontorforskriften](#) gjelder avtaler om hjemmekontor av langvarig og fast (ikke sporadisk) karakter. Forskriften gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, ikke arbeid som f.eks. utføres fra arbeidstakers fritidsbolig eller annet sted.

Merk

- krav til det psykososiale arbeidsmiljøet gjelder også når arbeidstakeren jobber hjemmefra
- reglene for arbeidstid er de samme ved hjemmekontor som ved arbeid på arbeidsplassen
- Arbeidstilsynet gis myndighet til å føre tilsyn med forskriften. Dette innebærer ikke at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn i arbeidstakers hjem, men at tilsyn gjennomføres på annen måte

### 2.4 Fjernarbeid/ hjemmekontor i utlandet

Vær oppmerksom på at ved eventuelle avtaler om fjernarbeid/hjemmekontor for norske eller utenlandske arbeidstakere i utlandet er det en rekke spørsmål som kan være aktuelt å måtte vurdere, for eksempel:

- IKT-sikkerhet
- Skatteplikt til Norge eller til arbeidslandet?
- Arbeidsgiveravgift til Norge og/eller rapportering og avgifter til arbeidslandet iht. arbeidslandets lovgivning?
- Forpliktelser til å sikre arbeidstaker pensjonsordning i tråd med arbeidslandets/hjemlandet lovgivning?
- Trygdetilhørighet ved arbeid i utlandet?
- Forsikring
- Hvorvidt arbeidsgiver i Norge kan pålegges forpliktelser overfor en utenlandsk stat?
- Krav til arbeidsavtalen jf. arbeidsmiljøloven §14-7

## 3 Referanser

Interne referanser

[1.1.9-6-3-03](#)

[Hjemmekontor - ergonomisk, organisatorisk, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø](#)

Eksterne referanser

## 4 Endringer siden forrige versjon

Forlenget gyldighet til 01.04.2027