

Q&A om fast og tilbagevendende hjemmearbejde rettet mod medarbejderne

version 9. januar 2023

Q1: Hvem er lokalaftalen om fast tilbagevendende hjemmearbejde indgået med?

A1: Lokalaftalen er indgået med FLO, HOD, CS, HKKF, HK, IDA, DJØF, DM og 3F. Du kan kun tilbydes en individuel aftale om fast tilbagevendende hjemmearbejde, hvis du er omfattet af overenskomsterne med de nævnte organisationer. Hvis du ikke er omfattet kan du kun arbejde hjemme på ad hoc-basis.

Q1a: Hvem er ikke en del af aftalen på nuværende tidspunkt, men forventes at blive det senere?

A1a:

AC	CO10	OAO
Dansk Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen	Dansk Socialrådgiverforening	FOA
Dansk Psykologforening	Dansk Sygeplejeråd	Foreningen af Danske Redningsmænd
Pharmadanmark	Danske Tandplejere	Maskinmestrenes Forening
Konstruktørforeningen	Dansk Bioanalytikere, DBIO	Serviceforbundet og Lederne
Præsteforeningen	Den Dansk Dyrlægeforening	Teknisk Landsforbund
Foreningen af speciallæger samt Yngre Læger	Jordbrugsteknologer/ Jordbrugsteknikere	Udvalgte grupper af tjm. og tjml.ansatte under OAO: Søens Funktionærer, Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Lands sammenslutning (VSL)
Forbundet Kommunikation og Sprog	Kort- og Landmålerforeningen	
Akademikere i Grønland	Kost- og Ernæringsforbundet	
Tandlægeforeningen	Radiotelegrafistforeningen af 1917	
Dansk Journalistforbund	Skov- og Landbrugsingeniørerne, DSL	
	Dansk Musikerforbund	
	Foreningen af Musikere i Forsvaret	
	Uddannelsesforbundet	

Q2: Er alle Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder omfattet?

A2: Nej. Er du ansat i departementet eller FE, er du ikke omfattet. Det skyldes, at de konkrete opgaver her kræver tilstedeværelse.

Q2a: Er alle andre så omfattet?

A2a: Det afhænger af dine arbejdsopgaver. Du kan ikke få en aftale om fast og tilbagevendende hjemmearbejde, hvis du er ansat i en stilling, hvor løsningen af dine opgaver forudsætter tilstedeværelse i myndigheden. Kan du ikke få en individuel aftale om fast og tilbagevendende hjemmearbejde, kan du dog godt arbejde hjemme på ad hoc-basis, hvis din nærmeste leder/chef er indforstået hermed.

Q3: Hvornår kan der indgås individuelle aftaler om fast tilbagevendende hjemmearbejde?

A3: Når styrelsen eller myndigheden har drøftet ordningens anvendelse i SU og derefter i den lokale personalepolitik har givet vilkår og rammer for administrationen lokalt.

Q4: Hvad er forskellen på ad hoc-hjemmearbejde og fast tilbagevendende hjemmearbejde?

A4: Ad hoc-hjemmearbejde aftales med din nærmeste leder/chef fra gang til gang, f.eks. på baggrund af et konkret opstået behov, og det kræver derfor også godkendelse fra gang til gang.

Fast tilbagevendende hjemmearbejde følger derimod et på forhånd aftalt mønster, f.eks. en gang om ugen eller om måneden eller flere dage om ugen. Det er regelmæssigheden frem for hyppigheden, der er afgørende for, om hjemmearbejdet er fast og tilbagevendende. Fast tilbagevendende hjemmearbejde forudsætter, at der foreligger en individuel aftale herom mellem dig og din nærmeste leder/chef. Der er derfor ikke behov for godkendelse forud for hver enkelt konkrete hjemmearbejdsdag.

Q5: Er der steder, hvor der ikke kan indgås individuelle aftaler?

A5: Ja. Der kan ikke indgås en aftale for hjemmearbejde vedrørende arbejde, der udføres under udstationering, tjenesterejser og mobilt arbejde (arbejde der udføres af en medarbejder med skiftende arbejdssteder). Der kan også kun indgås individuelle aftaler om hjemmearbejde, hvor hjemmearbejdspladsen er beliggende i Danmark, og dette gælder også, selvom du har fast bopæl i udlandet.

Q6: Er individuelle aftaler om hjemmearbejde en ret og/eller pligt?

A6: Nej. Det er chefen, der afgør, om der kan indgås en individuel aftale med dig.

Du har heller ikke pligt til at indgå en aftale – og det gælder både under ansættelsen, ligesom det heller ikke kan være en betingelse ved ansættelsen. Der er med andre ord for begge parter kun tale om en mulighed.

Q7: Hvordan bestemmes det, om du kan tilbydes en aftale?

A7: Det afgørende er arbejdsopgavernes egnethed til at blive udført hjemmefra, og om de fortsat kan blive løst effektivt og med høj kvalitet. Der kan også lægges vægt på f.eks. hensyn til videndeling, oplæring/onboarding, sammenhængskraft i afdelingen/kontoret/teamet, og om du vil kunne trives med at arbejde hjemmefra.

De nærmere rammer for ovenstående drøftes i styrelsens/myndighedens SU, således at den lokale anvendelse bedst stemmer overens med jeres opgaver.

Q8: Hvornår kan jeg få tilbudt en individuel aftale?

A8: Du kan tilbydes en individuel aftale, hvis du vil have mulighed for fast og tilbagevendende hjemmearbejde efter et fast mønster, f.eks. en planlagt dag i ugen.

Q9: Hvem indgår den individuelle aftale?

A9: Aftalen indgås mellem dig og ledelsen, idet SU skal fastsætte hvem fra ledelsen, der kan indgå aftalerne. Du har ret til at inddrage din tillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af en aftale.

Uanset om din tillidsrepræsentant har været inddraget eller ej, så bliver denne orienteret, når der er indgået en aftale med dig.

Q10: Hvem tager initiativ til at indgå en individuel aftale?

A10: Både du og din chef kan tage initiativ til at drøfte muligheden for at indgå en individuel aftale. Det kan f.eks. drøftes på den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Q11: Hvor stor en del af din arbejdstid/hvor mange dage kan aftales som faste tilbagevendende hjemmearbejdsdage?

A11: Du kan maksimalt få hjemmearbejdsdage svarende til en dag mindre end det antal dage om ugen, som du arbejder. Det skyldes, at arbejdet, der udføres efter en aftale om fast tilbagevendende hjemmearbejde, kan kun udgøre en del af din ugentlige arbejdstid.

Er din arbejdstid fordelt over 5 arbejdsdage, kan du maksimalt have en fast aftale om 4 hjemmearbejdsdage om ugen. Er din arbejdstid fordelt over 4 arbejdsdage om ugen, kan du maksimalt have en fast aftale om 3 hjemmearbejdsdage om ugen.

Q12: Kan en individuel aftale være tidsbegrænset?

A12: Ja, det er muligt at gøre en individuel aftale tidsbegrænset, hvis der f.eks. ønskes en forsøgsperiode for at kunne vurdere fordele og ulemper bedre.

Q13: Kan en individuel aftale om fast tilbagevendende hjemmearbejde opsiges?

A13: Ja. Aftalen vil kunne opsiges med en måneds varsel, og med kortere varsel, hvis der er et behov for dette.

Q14: Skal omfanget af hjemmearbejde fremgå af den individuelle aftale?

A14: Ja, omfanget skal fremgå, f.eks. hvilke dage (om ugen) eller f.eks. en dag om ugen.

Q15: Hvor kan jeg få min hjemmearbejdsplads?

A15: Din hjemmearbejdsplads kan kun placeres på din bopælsadresse. Det skyldes et behov for at kunne foretage evt. arbejdsmiljømæssige opfølgninger, en sikkerhed ift. levering af kontorinventar og et behov for at sikre administrativ ensartethed og gennemskuelighed fx ved tjenesterejser.

Q16: Kan hjemmearbejdspladsen ligge uden for Danmark?

A16: Nej. Det er aftalt, at der kun kan indgås individuelle aftaler om hjemmearbejde, der udføres fra en adresse i Danmark. Det skyldes, at de danske regler for arbejdsmiljø og arbejdsskade ikke gælder uden for Danmarks grænser.

Q17: Hvornår skal jeg stå til rådighed på hjemmearbejdspladsen?

A17: Som klart udgangspunkt gælder de samme arbejdstidsregler på en hjemmearbejdsplads som på hovedarbejdspladsen. Det kan skrives ind i den individuelle aftale, hvornår og hvordan du skal kunne kontaktes i arbejdstiden på en hjemmearbejdsdag, og det bør som minimum drøftes mellem dig og din chef i forbindelse med, at den individuelle aftale bliver indgået.

Q18: Kan jeg kaldes ind på hovedarbejdspladsen på en fast tilbagevendende hjemmearbejdsdag?

A18: Ja. Hvis der opstår behov for, at du møder på hovedarbejdspladsen eller et andet sted på en ellers aftalt hjemmearbejdsdag, kan chefen beslutte det. En beslutning om dette skal varsels snarest muligt og som udgangspunkt senest dagen før eller i så god tid, at du kan nå at indrette dine forhold efter det.

Q19: Kan jeg vælge at møde ind på hovedarbejdspladsen på en hjemmearbejdsdag?

A19: Ja. Du har ret til møde ind. Hvis du har et ønske om fremmøde på en hjemmearbejdsdag, skal du snarest muligt orientere din chefen om det.

Q20: Gælder arbejdsmiljøreglerne på hjemmearbejdspladsen?

A20: Ja, arbejdsmiljøreglerne gælder på hjemmearbejdspladsen, og du skal medvirke til, at de overholdes. Hvis du ikke vil medvirke til det, kan den individuelle aftale opsiges eller suspenderes. Det kan f.eks. være, hvis du oplever gener ved hjemmearbejdet, men ikke vil modtage kontorinventar, som kunne afhjælpe generne.

Arbejdsmiljøet ved hjemmearbejde afdækkes i forbindelse med gennemførelse af APV.

Q21: Skal der stilles kontormateriel til rådighed på hjemmearbejdspladsen?

A21: Ja. På baggrund af en dialog mellem dig og din chef skal der stilles passende inventar og hjælpemidler til rådighed. Det betyder, at du har krav på at modtage kontorinventar svarende til det, der stilles til rådighed på hovedarbejdspladsen.

Det, der skal stilles til rådighed, vil typisk være kontorstol og hæve-/sænkebord, mobiltelefon, computer, computerskærme o.l. Hvis der som følge af de arbejdsmiljømæssige krav til en medarbejder med særlige fysiske behov er behov for særligt kontorinventar m.v., som ikke kan stilles til rådighed af FES og FMI, kan det aftales med chefen, at udgifter hertil godtgøres.

Q22: Kan andre udgifter godtgøres?

A22: Nej. Andre udgifter kan ikke godtgøres. Det gælder udgifter til f.eks. kaffe, the, frugt, el eller varme, del af husleje/bolig udgift til hjemmekontor, internetopkobling og lignende.

I forhold til eventuelt behov for internetopkobling kan udleverede mobiltelefoner anvendes.

Q23: Hvordan skal jeg forholde mig ved eventuelle arbejdsskader i hjemmet?

A23: Der gælder som udgangspunkt de samme regler for arbejde i hjemmet som for arbejde, der udføres på hovedarbejdspladsen, men det kræver, at skaden kan knyttes til arbejdet og ikke rent private forhold.

For at sikre, at der sker en ordentlig behandling i tilfælde af skade og ulykke under arbejde i hjemmet på en hjemmearbejdsdag, skal du altid anmelde det som en arbejdsskade.

Q24: Er jeg omfattet af aftalen, hvis jeg er tillidsrepræsentant?

A24: Ja, du er omfattet af lokalaftalen (hvis din organisation er omfattet af aftalen). I overvejelserne bør indgå en drøftelse af, hvordan du kan løse både dine faglige opgaver og dine tillidsrepræsentantopgaver uden samtidig at øge tidsforbruget.

Q25: Har jeg som elev mulighed for fast tilbagevendende hjemmearbejde?

A25: Du kan være omfattet af lokalaftalen (hvis din organisation er omfattet af aftalen), og der kan indgås individuelle aftaler om fast og tilbagevendende hjemmearbejde. I overvejelserne bør dog indgå oplæringsformålet i elevuddannelsen, ligesom der også vil skulle tages forbehold for elevens skoleperioder.

Q26: Kan jeg som studentermedhjælper have fast hjemmearbejde?

A26: Du kan som studentermedhjælper være omfattet af lokalaftalen (hvis din organisation er omfattet af aftalen), og der kan indgås individuelle aftaler om fast og tilbagevendende hjemmearbejde. FPS anbefaler dog tilbageholdenhed med dette, da studentermedhjælpere er kendetegnet ved kortvarige tilknytningsforhold til arbejdspladsen.

Q27: Kan jeg få en aftale om hjemmearbejde, hvis jeg er ansat efter det sociale kapitel?

A27: Er du ansat efter det sociale kapitel, f.eks. ansat i fleksjob, kan du være omfattet af lokalaftalen (hvis din organisation er omfattet af aftalen). I overvejelserne bør dog indgå de

særlige hensyn, der ligger bag din ansættelse, og hvordan disse harmonerer med fast og tilbagevendende hjemmearbejde.

Q28: Kan jeg både have en individuel aftale om fast tilbagevendende hjemmearbejde og derudover få ad hoc-aftaler om hjemmearbejdsdage.

A28: Ja. Det ene udelukker ikke det andet. Men eventuelle ad hoc-aftaler må ikke være så hyppige, at de får karakter af faste aftale om hjemmearbejdsdage. De bør kun helt undtagelsesvist være så omfattende og strækkende over så lang tid, at de sammen med en individuel aftale om fast tilbagevendende hjemmearbejde fører til, at du arbejder hjemme alle dine ugentlige arbejdsdage. Det kunne eksempelvis være som under COVID-hjemsendelsen.