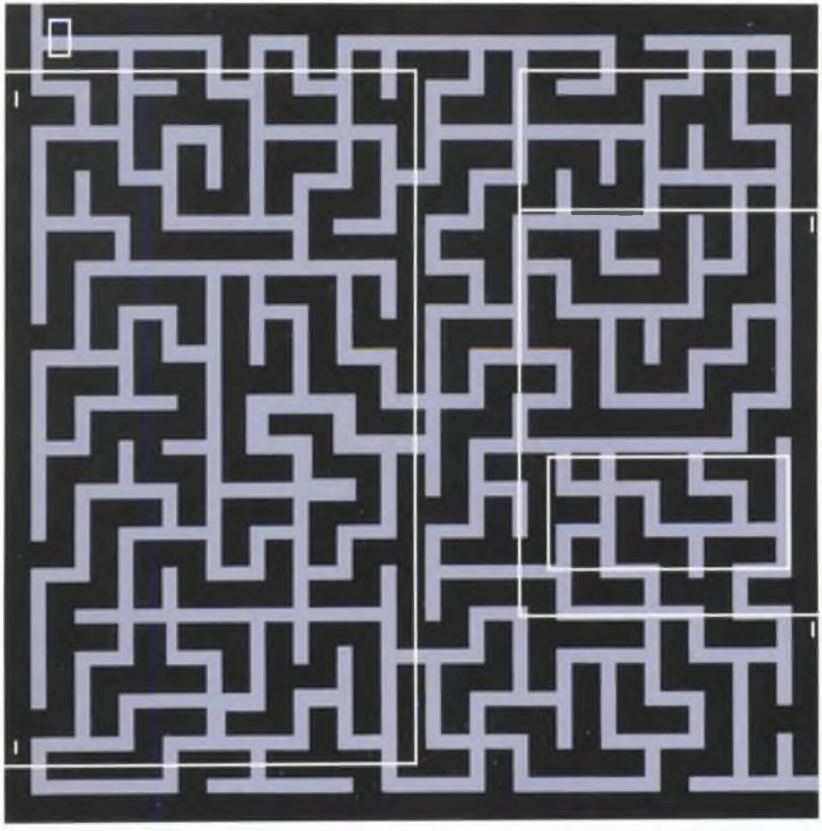
HENNING JAKHELLN

FJERNARBEID

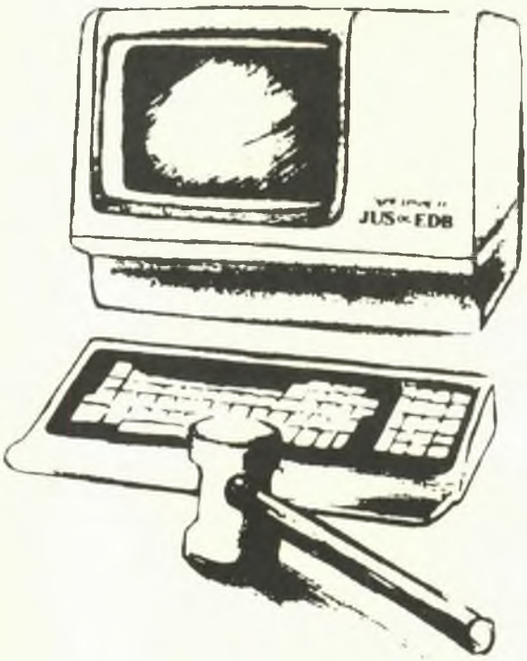
Noen sentrale rettsspørsmål ved nyere former for hjemmearbeid og arbeid utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet



COMPLEX 5/96
INSTITUTT FOR RETTSINFORMATIKK

Norsk forening for JUS OG EDB

Postboks 6728, St. Olavs plass, 0130 OSLO
Postgiro 0813 5139654 Bankgiro 8200.42.49727

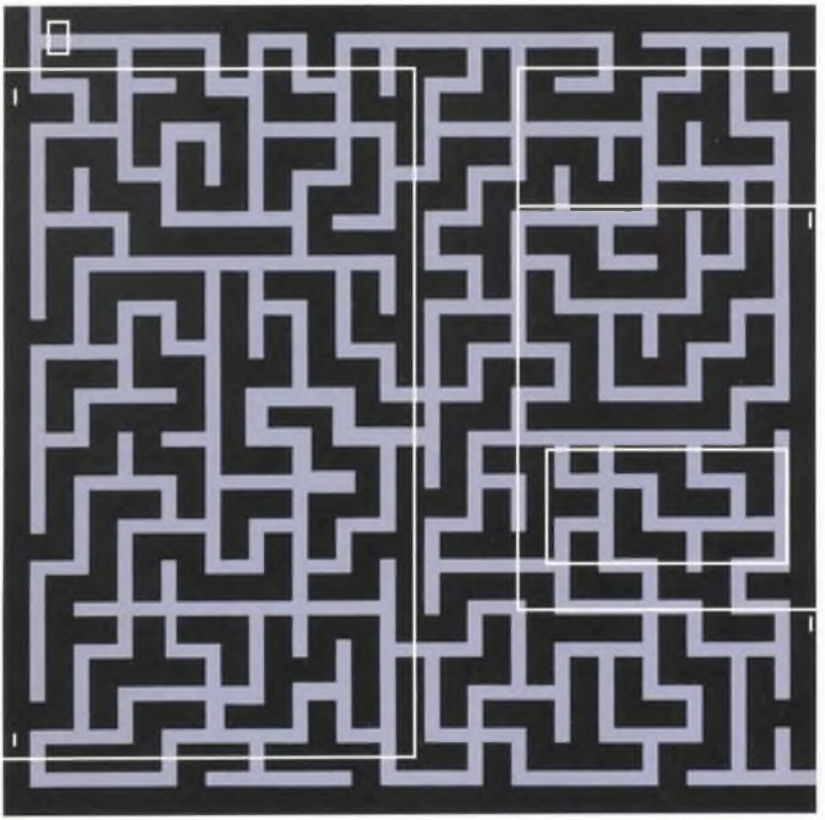


Foreningen står bl.a. for
salget av CompLex-heftene

HENNING JAKHELLN

FJERNARBEID

Noen sentrale rettsspørsmål ved nyere former for hjemmearbeid og arbeid utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet



COMPLEX 5/96
INSTITUTT FOR RETTSINFORMATIKK

CompLex nr 5/96

Institutt for rettsinformatikk
Postboks 6702 St Olavs plass
0130 Oslo

Henning Jakhelln

FJERNARBEID

Noen sentrale rettsspørsmål ved nyere former for hjemmearbeid og arbeid utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet

Tano·Aschehoug

ISBN 82-518-3495-3

Institutt for rettsinformatikks utgivelser i skriftserien CompLex er støttet av:

Lovdata
Kopinor

Fotografisk opptrykk ved
Engers Boktrykkeri A/S, Otta 1996

Forord

Denne fremstilling er utarbeidet etter anmodning av Telenor Forskning og Utvikling, men fremstillingen står i enhver henseende fullt ut for min regning.

En rekke av de spørsmål som behandles i fremstillingen er ikke spesifikke hverken for fjernarbeid eller for arbeid som utføres i arbeidstakeres egne hjem; forsåvidt er fremstillingen i adskillig grad av generell arbeidsrettslig art. En fremstilling av den generelle arbeidsrettslige bakgrunn er imidlertid nødvendig for å kunne omtale de spesielle spørsmål som oppstår i disse særlige arbeidsforhold. En del enklere spørsmål er behandlet relativt kortfattet, mens vanskeligere spørsmål er gitt en mer inngående drøftelse, og det er lagt atskillig vekt på at fremstillingen skal kunne være tilgjengelig også for lesere uten spesielle juridiske bakgrunnskunnskaper. Bl.a. av denne grunn er en del bestemmelser referert forholdsvis utførlig i teksten - dette gjelder f.eks. forskriften om arbeid ved dataskjerm i avsnitt 8.7, som implementerer EU's rådsdirektiv om minimumskrav til sikkerhet og helse i forbindelse med slikt arbeid.

Jeg benytter anledningen til å takke forsker John Willy Bakke, professor dr. jur. Jon Bing, vit.ass., stud. jur. Nicolai Skjerdal og vit.ass., stud. jur. Ann Helen Aarø, som alle har lest utkast til denne fremstilling, og bidratt med synspunkter og gode råd.

Oslo, april 1996

Henning Jakhelln

Innhold

1. Karakteristiske trekk ved fjernarbeid.

1.1 Med moderne teknologi, særlig den elektronikkbaserte telekommunikasjonsteknologi og de muligheter for overføring av informasjon som denne teknologi gir, er det i langt større grad enn tidligere åpnet for at arbeidsoppgaver kan utføres av arbeidstakere utenfor det sted hvor arbeidsgiver driver sin øvrige virksomhet. Særlig innebærer denne teknologi - i en helt annen grad enn tidligere - muligheter for at arbeidstaker og arbeidsgiver, på tross av kanskje betydelig geografisk avstand, vil kunne være i nødvendig og løpende kontakt med hverandre. Dermed foreligger betydelig større muligheter enn tidligere for at denne arbeidsform med sanntidsytelser vil kunne integreres som en naturlig del av arbeidsgiverens øvrige virksomhet.

Med nødvendig utstyr og tilkoblinger vil eksempelvis en journalist kunne utarbeide artikler såvel i sitt eget hjem som på sin hytte eller i sin båt, eller underveis på reise, under opphold under reisen på f.eks. flyplass eller hotellrom, og vil også kunne hente inn bakgrunnsopplysninger, bildestoff m.m. fra andre medarbeidere hos arbeidsgiver, eller fra dennes elektronikkbaserte arkiver eller andre tilkoblede arkiver, og endelig overføre de ferdige artikler til avisens redaksjon, trykkeri eller oppdragsgiver. Tilsvarende vil det kunne være mulig å legge opp en rekke arbeidsoppgaver knyttet til f.eks. regnskap, salg, innkjøp, administrasjon, osv. Videre kan nevnes utformning (tegning), programmering m.v., hvor man også vil kunne ha gruppevare som støtter samarbeid mellom flere, slik at flere kan arbeide samtidig med samme dokument eller annet materiale. Transaksjonssystemer, f.eks. ved reisebyråer, kan også nevnes, og likedan audiotekssystemer m.v. hvor kommunikasjon og transaksjon representerer ytelsen, og ikke bearbeidelse eller utarbeidelse av tekst eller annet materiale.

Et karakteristisk trekk ved fjernarbeid er således at arbeidsstedet - det sted hvor arbeidstaker skal utføre sitt arbeid - er et annet sted[1] enn der hvor arbeidsgiver driver sin virksomhet for øvrig.[2] Arbeidsstedet kan være stasjonært, f.eks. hvor arbeidstakeren skal utføre arbeidet i sitt eget hjem. Men arbeidsstedet kan også være skiftende, avhengig av hvor arbeid til enhver tid skal utføres, eller hvor dette fremstår som hensiktsmessig. I slike tilfelle kan arbeidsstedet gjerne karakteriseres som ambulerende eller mobilt.

Det bemerkes at det ikke alltid vil være slik at arbeidsgiver for øvrig driver sin virksomhet på et bestemt sted. Eksempelvis vil arbeidsgiver kunne ha lagt opp sin salgsvirksomhet slik at såvel ansatte selgere som arbeidsgiver selv reiser rundt i forskjellige distrikter, og at arbeidsgiver selv driver med mobilt kontorutstyr som anvendes der hvor arbeidsgiver til enhver tid befinner seg, f.eks. i campingvogn e.l., og holder kontakt med sine selgere gjennom telekommunikasjonsutstyr m.v.

1.2 Det forhold at arbeidsstedet er på et annet sted enn der hvor arbeidsgiver driver sin virksomhet for øvrig, er altså et karakteristisk trekk, men ikke noe egentlig særtrekk for fjernarbeid. I en rekke arbeidsforhold vil arbeidstakere måtte utføre arbeid utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet, slik tilfellet bl.a. er for mange håndverksbedrifter, som f.eks. skal utføre installasjons-, reparasjons- eller vedlikeholdsarbeid. I slike arbeidsforhold vil også arbeidsstedet være skiftende, avhengig av hvor arbeid til enhver tid skal utføres. Likedan kan nevnes situasjonen ved arbeidsutleie, hvor arbeidstaker er ansatt i f.eks. et vikarbyrå, men skal utføre arbeid hos oppdragsgiver, og under dennes ledelse og instruksjon.[3] Ved arbeidsutleie vil forholdet også kunne være slik at arbeidstakeren i én periode arbeider for én oppdragsgiver, i en annen periode for en annen oppdragsgiver, osv. Forsåvidt kommer fjernarbeid ikke i noen prinsipielt forskjellig stilling fra de her nevnte arbeidsforhold.

---

[1] Når det fremheves som et karakteristisk trekk at arbeidsstedet ligger utenfor arbeidsgivers eget område, ligger det ikke i dette at arbeidsgiver hverken kan eller skal ha noen innvirkning på eller ansvar for arbeidsstedets arbeidsmiljømessige forhold; det spørsmål som forsåvidt oppstår, er hvor langt arbeidsgiveransvaret rekker i disse arbeidsforhold, jfr. drøftelsen nedenfor i avsnitt 8.

[2] Se f.eks. ILO Report V (1) Home work [International Labour Office, Genève 1994] s. 5: "An important criterion in defining home work is the place of work, which is outside the premises of the employer."

[3] Jfr. sysselsettingsloven av 27. juni 1947 nr. 9 § 27 om virksomhet som går ut på "å stille egne tilsatte til disposisjon for en oppdragsgiver når disse er underlagt oppdragsgiverens ledelse". Bestemmelsen er nærmere omtalt i *Henning Jakhelln:* Temporær arbeidsassistanse (arbeidsutleie), Oslo 1973, s. 25 flg.

I en del arbeidsforhold vil arbeidstakeren skulle utføre arbeid innenfor et område som er mer eller mindre presist angitt, og som ligger utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet. Eksempelvis vil en parkeringsvakt, sikkerhetsvakt eller renholder kunne ha et område som skal patruljeres, føres tilsyn med, eller renholdes. Det kan også være at det etter turnusordninger e.l. er angitt forskjellige områder hvor slikt arbeid skal utføres over et angitt tidsrom, og det kan være etablert kommunikasjonsordninger med de ansatte. I slike tilfelle vil arbeidstakeren ikke alltid ha en arbeidsplass i vanlig betydning, og arbeidsforholdet kan forsåvidt sies å ha visse trekk som også karakteriserer fjernarbeid. Enkelte arbeidsforhold innen bl.a. bygge- og anleggsvirksomhet kan her sies å komme i en mellomstilling, f.eks. hvor det er tale om et omfattende byggearbeid innen et større område, slik at de ansatte må arbeide på forskjellige steder innen området, og hvor arbeidet blir ledet ikke bare av en arbeidsleder på vegne av arbeidsgiveren, men også av byggherre, hovedentreprenør m.v.

1.3 Siden også en rekke andre arbeidsforhold innebærer at arbeid skal utføres på et annet sted enn der hvor arbeidsgiver for øvrig driver sin virksomhet, blir det en for vid avgrensning om bare dette kriterium legges til grunn som karakteristisk for fjernarbeid. Det er imidlertid vanskelig å angi ytterligere kriterier som prinsipielt skiller fjernarbeid fra slike andre arbeidsforhold. Avgrensningen vil derfor måtte skje ut fra en funksjonell tilnærming, slik at de trekk som i praksis særlig gjør seg gjeldende for fjernarbeid blir dekket opp. Ved beskrivelsen av fjernarbeid er det således blitt angitt som karakteristisk at arbeidet skal utføres av arbeidstakeren på et sted som arbeidstakeren selv velger.[4] I tilknytning til dette kriterium kan det kanskje være grunn til å påpeke at arbeidsgiver og arbeidstaker ved fjernarbeid, i større grad enn tilfellet vanligvis er i arbeidsforhold med tradisjonelle samlokaliserte arbeidsplasser, kan ha funnet det hensiktsmessig å overlate det til arbeidstaker å ta standpunkt til hvor arbeidet til enhver tid skal utføres, og også når dette skal skje. Ut fra en praktisk tilnærming har det også være angitt som karakteristisk at fjernarbeid refererer seg til arbeidsoppgaver som også kunne vært utført i arbeidsgivers eller oppdragsgivers lokaler, og at resultatet av arbeidsoppgavene må kunne overføres til arbeids- eller

---

[4] Se f.eks. ILO Report V (1), Home work [International Labour Office, Genève 1994], s. 5; "the work is carried out at at place of the worker's own choosing, often the worker's own home."

oppdragsgiver.[5] Ut fra en praktisk tilnærming må det også legges til grunn at fjernarbeid i atskillig utstrekning blir utført i arbeidstakerens eget hjem.

Det forhold at arbeidstaker selv kan velge arbeidsstedet gir i seg selv ikke noen egentlig karakteristikk av fjernarbeidets egenart. Hvorvidt arbeidstaker har en slik valgadgang beror på hva som følger av arbeidsavtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det kan derfor ikke uten videre legges til grunn at fjernarbeidsforholdets egenart er til hinder for at det i arbeidsavtalen er uttrykkelig fastsatt - eller følger implisitt av denne - at arbeidstaker bare skal utføre arbeidet i sitt eget hjem og intet annet sted, eller at arbeidet skal utføres på forskjellige steder etter nærmere angivelser fra arbeidsgiver og slik denne til enhver tid finner det hensiktsmessig. Å fremheve arbeidstakers valgadgang kan også tilsløre det faktiske forhold at en arbeidstaker i praksis ofte ikke har noen reell valgmulighet; dersom arbeidstakeren vil påta seg arbeidet, vil dette måtte utføres som fjernarbeid, og på et sted som ligger innen de rammer som følger av arbeidsavtalen. Dessuten vil det reelle forhold meget vel kunne være at arbeidstaker egentlig ønsker et regulært, tradisjonelt og stasjonært arbeidsforhold, men at dette ikke er mulig i den foreliggende situasjon. Som en beskrivelse av hva som ofte forekommer i praksis, kan det imidlertid, med disse forbehold, være hensiktsmessig å påpeke arbeidstakers adgang til å velge arbeidssted.

Tilsvarende gjelder for arbeidstakers adgang til selv å kunne velge når arbeidet skal utføres; også dette er et forhold som ofte vil forekomme i praksis, men som prinsipielt avhenger av hva som må antas å følge av arbeidsavtalen, og om denne setter begrensninger for eller nærmere regulerer arbeidsgivers adgang til å gi instrukser forsåvidt. Likedan vil det ut fra en praktisk beskrivelse av fjernarbeid ofte kunne være treffende å påpeke at arbeidsoppgavene kunne vært utført i arbeidsgivers eller oppdragsgivers lokaler, og at resultatet må kunne overføres fra arbeidstakers arbeidssted til arbeidsgiver eller oppdragsgiver. Man må bare være oppmerksom på at det meget vel kan det tenkes tilfelle hvor denne beskrivelse ikke er helt treffende, slik at man ikke ut fra en valgt definisjon utelukker særtilfelle som har de særtrekk som ellers kjennetegner fjernarbeid.

---

[5] *John W. Bakke:* Fjernarbeid som organisasjonsform, Televerkets Forskningsinstitutt [1993] (TF F 6/93), s. 2 og s. 3.

1.4 I praksis forekommer det at fjernarbeid blir utføret i et lokale eller annet sted som er leiet eller på annen måte disponert gjennom en eller annen form for fellesskap mellom de som utfører arbeidet. Fjernarbeid som utføres på denne måte likestilles ofte med arbeid som blir utført i eget hjem.[6] Når arbeidet legges opp slik at det blir utført stasjonært, men utenfor det egne hjem, vil imidlertid de faktiske forhold bli anderledes, slik at bl.a. spørsmål som knytter seg til personvern og arbeidsmiljø kommer i en noe annen stilling, enn hvor arbeid utføres i eget hjem. Særlig gjelder dette hvor et slikt fellesskap organiseres ved at det etableres en kontaktperson eller mellommann som f.eks. står for samordning av arbeidet og kontakt med arbeidsgivere eller oppdragsgivere.[7]

2. *Opplegg og terminologi.*

2.1 Fremstillingen tar sikte på å gi en gjennomgåelse av de rettslige spørsmål som knytter seg til arbeidsforhold som gjelder fjernarbeid. Det tas således særlig sikte på fjernarbeid som utføres i arbeidsforhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Fjernarbeid som utføres av selvstendige oppdragstakere, og forholdet mellom oppdragstakere og oppdragsgivere, faller derfor utenfor rammen av denne fremstilling. I noen grad vil likevel oppdragsforhold bli berørt. Bakgrunnen for denne avgrensning skyldes at den rettslige regulering av forholdet mellom partene på en rekke punkter stiller seg vesentlig forskjellig, avhengig av om partenes rettsforhold må ansees for et arbeidsforhold eller et oppdragsforhold. Hvorledes grensen skal trekkes

---

6 Se f.eks. ILO Report V (1), l.c., s. 5: "Home work may also be carried out in neighbourhood workstations, workshops or other premises where several homeworkers work together, but which do not belong to the employer(s)." Tilsvarende kan merkes utkastet til ILO-konvensjon om hjemmearbeid (1996) art. 1 (a) (i). Også lov om industrielt hjemmearbeide av 15. feb. 1918 nr. 2 omfattet etter § 1 både arbeid "i arbeiderens hjem" og arbeid på "et andet sted, hvor arbeidsgiveren ikke har tilsyn med arbeidsordningen".

7 Jfr. Ot.prp. 38/1917 s. 88 om forholdet ved industrielt hjemmearbeid: "Overfor de hjemmearbeidere, som er beskjæftiget *utenfor* sit hjem paa mellemmænds systuer og verksteder, blir tilsynets stilling en noget anden. Her har nemlig tilsynet en arbeidsgiver - mellemmanden - at holde sig til og kan overfor denne fremsætte krav om forbedringer av sundhetsmæssig art. Med hensyn til det nærmere indhold av disse krav bør den almindelige arbeiderbeskyttelseslov komme til anvendelse ...".

mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold blir derfor et sentralt spørsmål, jfr. drøftelsen om arbeidstakerbegrepet under avsnitt 7.

I betydelig utstrekning blir fjernarbeid utført i arbeidstakeres egne hjem, og fremstillingen gjennomgår denne form for fjernarbeid utførlig. Dette skyldes at den rettslige regulering av arbeid som utføres på denne måte reiser særlige spørsmål; dels gjør personvernhensyn seg særlig gjeldende når arbeid blir utført i eget hjem, såvel i relasjon til arbeidsgiver som i relasjon til offentlige myndigheter; dels er arbeid i arbeidstakeres eget hjem ikke særskilt regulert ved bestemmelser i tilknytning til arbeidsmiljøloven. Fremstillingen tar sikte på å belyse de spørsmål som forsåvidt oppstår, og i noen grad antydes også hvorledes enkelte spørsmål bør reguleres. På denne bakgrunn er det også naturlig å ta utgangspunkt i tidligere lovgivning om industrielt hjemmearbeid, jfr. om historikken avsnitt 3. Fremstillingen er imidlertid ikke begrenset til de tilfelle hvor fjernarbeid blir utført i arbeidstakerens hjem, men kommer også inn på rettsspørsmål som knytter seg til fjernarbeid som utføres utenfor dette.

Etter den historiske oversikt over lovgivningen om industrielt hjemmearbeid i avsnitt 3, er det naturlig å omtale omfanget av arbeid som utføres i arbeidstakernes hjem og andre former for fjernarbeid, og å omtale de fordeler og ulemper som er knyttet til fjernarbeid, jfr. avsnittene 4 og 5, og deretter å gi en oversikt over lovbestemmelser hvor arbeidstakerbegrepet har betydning, jfr. avsnitt 6. Det nærmere innhold av arbeidstakerbegrepet drøftes deretter, som nevnt, i avsnitt 7.

Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet drøftes utførlig i avsnitt 8; her er det særlig tale om den offentligrettslige regulering, mens forholdet mellom partene - arbeidsgiver og arbeidstaker - drøftes i avsnitt 9 om arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør.

Såvel ved arbeid som utføres i arbeidstakeres egne hjem som ved andre former for fjernarbeid, vil den enkelte arbeidstaker i praksis kunne ha en betydelig adgang til selv å bestemme når arbeid skal utføres. Dette medfører særlige spørsmål i forhold til offentligrettslige regler om arbeidstid, og i forhold til arbeidsavtalens bestemmelser om denne. Siden arbeidet i begge tilfelle blir utført utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet, vil arbeidsgiver også kunne ha behov for å kontrollere arbeidstiden, men også her oppstår særlige spørsmål, som drøftes i avsnitt 10, mens de nærmere begrensninger i

arbeidsgivers kontrolladgang - både forsåvidt gjelder arbeidstid og andre forhold - drøftes i avsnitt 11.

2.2 Som nevnt er den rettslige regulering noe forskjellig for arbeid som utføres i arbeidstakeres hjem, og arbeid som utføres utenfor dette. I begge tilfelle er det tale om arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet, og forsåvidt kan uttrykket fjernarbeid benyttes som et generelt og samlende uttrykk. I engelsk terminologi benyttes ofte uttrykket telework eller teleworking.[8] Det er imidlertid nødvendig å presisere at det særlig er arbeid som utføres i arbeidstakeres hjem som reiser spesielle rettsspørsmål. Av denne grunn vil uttrykkene fjernarbeid, arbeid i eget hjem, og hjemmearbeid bli benyttet som synonyme. Arbeid som ikke utføres i hjemmet, men på et sted utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet, omfattes av uttrykket fjernarbeid, men det vil av teksten fremgå hvor denne form for fjernarbeid blir spesielt behandlet.

> Tradisjonelt anvendes uttrykket hjemmearbeid om det arbeid som en arbeidstaker utfører for en arbeidsgiver i sitt eget hjem. Uttrykket er innarbeidet for de tradisjonelle former for hjemmearbeid, hvor råstoffer eller halvfabrikata blir brakt til arbeidstakerens hjem, vanligvis av arbeidstakeren selv, og blir brakt tilbake til arbeidsgiver eller dennes representant etter bearbeidelse hos arbeidstakeren. En svakhet ved uttrykket er imidlertid at det ikke får klart frem sondringen mellom denne type arbeid, og arbeid som utføres i et privat hjem av hjemmets beboere på bakgrunn av familie- eller samlivsforholdet, og hvor det ikke foreligger et arbeidsrettslig arbeidsforhold overfor de personer som utfører slikt arbeid.[9]

---

8 Se f.eks. ILO Report V (1), Home work [International Labour Office, Genève 1994], s. 10: "Telework ... has a potential to gain in importance".

9 Jfr. om denne avgrensning *Henning Jakhelln:* Familiemedlemmers arbeidsrettslige stilling, i boken Samfunn - rett - rettferdighet, festskrift til Torstein Eckhoff (Oslo 1986) s. 364 flg.

3. *Historikk.*

3.1 Det forhold at arbeid utføres i arbeidstakerens eget hjem er ikke noe nytt fenomen i arbeidslivet. Med symaskinen og strikkemaskinen synes det industrielle hjemmearbeid å ha fått et ikke ubetydelig omfang mot slutten av 1800-tallet, særlig i de noe større byer. I hjemmeindustrikomitéens innstilling av 1914 påpekes det at hjemmearbeid særlig forekom innen beklednings- og trikotasjeindustrien,[10] og antallet hjemmearbeidere ble anslått til ca. 10.000,[11] mens hjemmearbeid bare i mindre grad forekom på landet og i de mindre byer.[12] Hjemmearbeidet ble i all hovedsak utført av kvinner; oftest av kvinner i vanskelige sosiale kår,[13] med lang arbeidsdag[14] og med svært lav betaling for det utførte arbeid.[15]

> Illustrerende er således uttalelsen[16] i hjemmeindustrikomitéens innstilling s. 27: "Det synes efter vor erfaring mest eller omtrent utelukkende at være koner eller enker (ældre piker), gjerne med barn, som tyr til dette hjemmearbeide. De unge, ugifte piker tyr til fabrikkerne, naar de først gaar industriveien". Det var tale om "tildels høist urimelige arbeidsforhold. Allikevel ønsker vedkommende hjemmearbeidersker at beholde det, ja er glad til. De klager over, at de *ikke* faar saameget arbeide, som de gjerne vil ha og kan ta imot. Især i ukerne over nytaar er der en stille tid uten arbeide - "og hvad skal vi da leve av?" som en sa. Man ser, at de er nødt til at ta imot de betingelser, som bydes - bare for at faa arbeidet. De synes ganske i sine chefers vold. --- Stillingen er jo den, at hvis arbeiderskene ikke synes, de kan arbeide længer paa de hittilværende betingelser, saa behøver cheferne bare at la dem gaa sin vei - der staar hundreder færdige til at ta den ledige plads."

---

10 Komitéinnstillingen (1914) s. 15.

11 Bilag 1 til hjemmeindustrikomitéens innstilling, s. 98.

12 Bilag 1 til hjemmeindustrikomitéens innstilling, s. 101.

13 Hjemmeindustrikomitéens innstilling, kap. 2 gir utførlige oversikter, jfr. også bilag 1 til komitéinnstillingen.

14 Jfr. hjemmeindustrikomitéens innstilling, s. 8: "Hvorledes mange av disse hustruer maa slite for at holde det hele gaaende er simpelthen utrolig. Arbeidsdagen for disse kvinder er lang, enkelte 11-12, de fleste 14-16, enkelte like op til 18 timer i døgnet."

15 Jfr. hjemmeindustrikomitéens innstilling, s. 9: "Ved at gjennemgaa vore opgaver vil man først lægge merke til de yderlig lave lønninger, som betales. Vi finder i de forskjellige grener akkordsatser, der ikke kan gi et anstændig underhold."

16 Uttalelse fra presten i Tøyen menighet 28. nov. 1913 til hjemmeindustrikomitéen, se også omtalen i Ot.prp. 38/1917 s. 32-33.

Likedan kan merkes professor *N. Ryggs* uttalelse: "Fordi arbeiderskene staar saa isolert, fordi de ofte har saa ringe evne til at staa imot, maa de finde sig i arbeidsvilkaar, der er ganske uværdige."[17]

3.2 Ved lov om industrielt hjemmearbeide av 15. feb. 1918 nr. 2 ble det tatt sikte på å råde bot på forholdene. Etter lovens § 2 var arbeidsgiver forpliktet til å føre liste over sine hjemmearbeidere. Listen skulle årlig sendes tilsynsmyndighetene, og etter § 3 skulle lister over minstelønnssatsene være tilgjengelige for arbeidstakerne. Etter § 4 skulle hjemmearbeiderne ha lønnsbok, og lønn skulle utbetales ukentlig. Tilsynet med sunnhetsforholdene i de rom hvor arbeidet ble utført var i § 5 lagt til den stedlige tilsynsmyndighet, som skulle påse "at sundhetsforholdene ... er saa tilfredsstillende, som det med rimelighet kan kræves". Hjemmearbeidsrådet kunne nedlegge forbud mot at hjemmearbeid som var særlig farlig for helsen ble utført i rom som også tjente til beboelse, og kunne også helt forby slikt arbeid. Nærmere regler om tilsynsmyndighetene var gitt i §§ 6 og 7. Hjemmearbeidsrådet kunne fastsette minstelønnssatser, og loven fastsatte i §§ 8 - 22 detaljerte regler om saksbehandlingen. Etter § 26 var det straffbart å overtre nærmere angitte bestemmelser i loven. Bl.a. var det straffbart å betale hjemmearbeidere under de fastsatte minstelønnssatser, og ble arbeidsgiver straffet for et slikt forhold skulle hjemmearbeideren tilkjennes erstatning for det vedkommende hadde fått for lite utbetalt.

Som det fremgikk, av såvel tittelen til loven om industrielt hjemmearbeid som av lovens § 1, var loven begrenset til bare å omfatte "industrielt arbeide" i arbeidstakerens eget hjem m.v., slik at andre former for hjemmearbeid, såsom immaterielt arbeid, avskrivningsarbeid, revisjonsarbeid, kunstneriske frembringelser m.v. falt utenfor lovens rammer.[18] Det var også en svakhet at hverken loven selv eller forarbeidene ga noen nærmere definisjon av begrepet "industrielt arbeide". Etter lovens § 1 tredje ledd kunne imidlertid

---

[17] Foredrag ved åpningen av hjemmearbeidsutstillingen i 1911, referert i utdrag i hjemmeindustrikomitéens innstilling, s. 9, se også Ot.prp. 38/1917 s. 25.

[18] Jfr. Ot.prp. 38/1917 s. 141 og s. 138. Se også Ot.prp. 50/1993-94 s. 50, hvor det bl.a. påpekes at definisjonen i lovens § 1 ikke gir noen klar avgrensning av hva som menes med industrielt hjemmearbeid, "men i hovedsak vil det omfatte arbeid som går ut på å produsere gjenstander. --- Andre typer hjemmearbeid som f.eks. tjenesteyting, pleie og omsorg, salg, markedsføring og kommunikasjonsarbeid o.l. vil som hovedregel falle utenfor hjemmearbeidsloven."

Hjemmearbeidsrådet avgjøre om en virksomhet eller et arbeid gikk inn under loven.

3.3 Loven om industrielt hjemmearbeid var opprinnelig midlertidig, frem til 30. juni 1923, men ble gitt forlenget gyldighet frem til 30. juni 1933, og ved lovendring av 24. mars 1933 nr. 4 ble loven gjort permanent. Samme år ratifiserte Norge ILO-konvensjon nr. 26 om etablering av en ordning med fastsettelse av minstelønn i bransjer med uvanlig lave lønninger. Etter konvensjonens art. 1 nr. 1 gjelder dette ikke minst for hjemmearbeid.

> Med hjemmel i loven om industrielt hjemmearbeid ble det fastsatt minstesatser for hjemmearbeid på en rekke arbeider innen bekledningsog trikotasjeindustrien; for Oslos vedkommende ca. 150 artikkelnumre med en rekke undernumre. Stykksatsene ble fastsatt under forutsetning av at arbeidsgiver brakte og hentet materiale, at arbeidsgiver holdt sytråd, og at arbeideren fikk tillegg for stryking, pressing m.v.[19]

3.4 På bakgrunn av klager over at tilsynet med loven ikke var effektivt fremsatte Hjemmearbeidsrådet i 1937 forslag om at tilsynet skulle overføres til de kommunale arbeidstilsyn som ellers var tillagt tilsynet etter arbeidervernloven av 19. juni 1936. Ved lovendring av 20. mai 1939 ble derfor tilsynet med hjemmearbeidsloven overført til arbeidstilsynet.

> De fastsatte artikkelbetegnelser ble stående uendret siden 1939, og ble derfor foreldet. I NOU 1973:39 s. 7 er det påpekt at revisjonsspørsmålet hadde vært oppe flere ganger, "og er nå sterkt aktuelt". I Ot.prp. 50/1993-94 s. 51 er imidlertid opplyst at siste revisjon fant sted i 1939, og at stykkprisene er lite anvendbare i dag siden det gjelder produkter som var vanlige i 1939. Prisene justeres nå etter hvert tariffoppgjør med et prosentvis tillegg til satsene fra 1939. Hjemmearbeidsrådet har de senere år fastsatt minstelønnssatser i etterhånd av tariffutviklingen i de ytterst få sakene som finnes. Det vanligste er akkordbetaling, og bedriftene bruker forskjellige prinsipper for fastsettelse av priser. Arbeidstilsynet får nå så å si ingen henvendelser om loven.

3.5 I 1973 ble det antatt at lønnsbestemmelsene i loven om industrielt hjemmearbeide omfattet ca. 3.000 registrerte hjemmearbeidere, "hovedsakelig kvinner". Det måtte antas at tallet på hjemmearbeidere var noenlunde stabilt, men med nedgang i de opprinnelige yrker, konfeksjon og trikotasje, og med

---

[19] Jfr. opplysningene i NOU 1973:39 s. 7.

økning av andre og nye yrker.[20] I NOU 1973:39 s. 8-9 er det imidlertid påpekt som sannsynlig at det eksisterte atskillig flere hjemmearbeidere enn de som arbeidstilsynet hadde fått registrert. Bl.a. hadde flere arbeidsgivere vegret seg for å listeføre og registrere sine hjemmearbeidere, fordi de mente at loven ikke omfattet arbeidsforholdet, slik de oppfattet begrepene arbeidsgiver og hjemmearbeider. Dette gjaldt særlig hjemmestrikkersker.

> "Det hevdes at når loven omhandler arbeidsgiveres forhold til hjemmearbeideren må forutsetningen være en arbeidsavtale etter vanlige kriterier. Når det istedenfor en klar arbeidsavtale om at hjemmearbeideren f.eks. skal strikke 200 par for levering innen 1. oktober av garn som arbeidsgiveren utleverer, blir truffet en ordning hvoretter hjemmearbeideren kjøper garnet og senere utbyr varene tilbake til garnselgeren (for videre salg), har det vært hevdet at dette siste ikke er tilvirkning som omfattes av loven, selv om det har vært avtalt eller stilltiende forutsatt at artiklene skal leveres det samme firma etter mål eller mønster og innen visse frister", jfr. NOU 1973:39 s. 9.

Av en uttalelse fra Direktøren for skattevesenet av 3. januar 1969[21] fremgår at hjemmearbeid den gang fant sted ved "forskjellige slags arbeid, bl.a. hjemmestrikking av kofter, gensere m.v., pakking av ispinner, pakking av festeklips m.v. for paneler, pakking av fyrverkerisaker, hjemmesying av utlevert, ferdig skåret materiale slik som sying av hanskefór til gummihansker, sying av filtfottøy." I St.meld. 35/1961-62 er nevnt at det "i de senere år i atskillig utstrekning er blitt aktuelt med annen hjemmeproduksjon enn industrielt hjemmearbeid av klær og sømartikler. Det gjelder f.eks. montasjearbeid av elektriske småartikler, veving av plastmatter og annet hjemmearbeid som eventuelt kan falle inn under loven om industrielt hjemmearbeid." I NOU 1973:39 s. 13 er også anført at "hjemmearbeidet har skiftet karakter med reduksjon innen bekledningsindustrien og økning f.eks. i plastindustrien."

> Fra 1950- og 60-årene foreligger enkelte avgjørelser fra domstolene som behandler spørsmålet om hjemmearbeidere er berettiget til feriegodtgjørelse etter reglene i ferieloven. Det hjemmearbeid som ble utført i disse tilfelle, var arbeid som nåtlerske for skofabrikk (dom av Oslo byrett 29. jan. 1953, referert i Meddelelser fra arbeidstilsynet 1955 s. 452), dekorering av dukker, sammenlimning av eggeglass og

---

20 Jfr. NOU 1973:39 s. 6, og statistikken s. 8 fra Hjemmearbeidsrådet over meldte hjemmearbeidere for årene 1961 til 1971.

21 Referert i utdrag i NOU 1973:39 s. 9-10.

kleshengere som skulle dekoreres, figurer etc. (RG 1958 s. 539 Eidsivating, jfr. Moss byretts dom av 20. okt. 1956, referert i Meddelelser fra arbeidstilsynet 1956 s. 98), hjemmearbeid for et trykkeri som besto i sammenbretting og sammenstifting av trykte loddsedler, som deretter ble lagt i poser (RG 1967 s. 630 Frostating), fletningsarbeid på skooverlær for skofabrikk (Rt. 1968 s. 725). I samtlige saker var hjemmearbeidet blitt utført av kvinner.

3.6 På bakgrunn av den utvikling som hadde funnet sted ble det ved kgl. res. 20. des. 1968 oppnevnt et utvalg for å vurdere om det var hensiktsmessig og behov for å opprettholde en særskilt lov om industrielt hjemmearbeid. Utvalget avga sin innstilling i 1973, NOU 1973:39, med utkast til lov om ervervsmessig hjemmearbeid. Utkastet ledet imidlertid ikke til noen lovendringer.

I denne sammenheng kan det være tilstrekkelig å nevne at lovutkastets bestemmelser bare skulle omfatte "ervervsmessig framstilling eller behandling av gjenstander", og fremstilling av åndsverk som ville være omfattet av åndsverksloven av 12. mai 1961 nr. 2 skulle ikke ansees som hjemmearbeid, jfr. utkastets § 1. Tilfeldig produksjon av sterkt begrenset økonomisk omfang og betydning uten tilknytning til forretningsvirksomhet skulle vanligvis heller ikke være omfattet av den foreslåtte lov.[22]

3.7 Under forberedelsen av arbeidsmiljøloven av 4. feb. 1977 nr. 4 ble det, som et prinsipielt utgangspunkt, lagt til grunn at loven skulle dekke "alle arbeidsforhold på land, uansett næring eller om det gjelder offentlig eller privat virksomhet", og at det "neppe er tilstrekkelig tungtveiende grunner" til å holde bl.a. hjemmearbeidere utenfor arbeidsmiljøloven. Særbestemmelsene kunne likevel ikke oppheves uten videre, men departementet ville sette i gang arbeidet med å utvide arbeidsmiljølovens område til også å omfatte bl.a. hjemmearbeid, når loven var vedtatt.[23]

I arbeidsmiljølovens er det i § 2 nr. 6 således fastsatt:[24]

"Kongen avgjør om, og i hvilken utstrekning, loven skal gjøres gjeldende for arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem."

---

22 Jfr. NOU 1973:39 s. 18.

23 Jfr. Ot.prp. 3/1975-76 s. 18.

24 Bestemmelsen var opprinnelig fastsatt i § 2 nr. 4, men er etter lovendring av 7. juni 1985 nr. 57 blitt § 2 nr. 6.

I samsvar med det prinsipielle utgangspunkt ble det i tilknytning til denne bestemmelse uttalt,[25] at det var hensikten med bestemmelsen "å åpne adgang til å gjøre loven eller deler av den gjeldende for industrielt hjemmearbeid eller annet arbeid som utføres for en arbeidsgiver i arbeidstakerens hjem."

3.8 I forbindelse med revisjonen av 6. jan. 1995 nr. 2 av arbeidsmiljøloven ble loven om industrielt hjemmearbeid opphevet, jfr. lovvedtakets del III. Bakgrunnen for opphevelsen var lovens manglende betydning i dagens samfunn. Departementet ga samtidig uttrykk for at det ville foreta en gjennomgang av arbeid i arbeidstakers hjem og vurdere behovet for forskrifter.[26]

> I Ot.prp. 50/1993-94 s. 50 er bl.a. opplyst at det er "særlig innen søm av f.eks. konfeksjon, pels og hansker, slips, lampeskjermer og reparasjoner m.m. det er en viss hjemmeproduksjon i tillegg til ulike typer monteringsarbeid. Omfanget er imidlertid svært lite sammenlignet med hvordan forholdene var da loven kom i 1918."

Etter at loven om industrielt hjemmearbeid er opphevet, kan det umiddelbart fremstå som et nærliggende utgangspunkt at arbeidsmiljølovens regler ikke får anvendelse, uansett om det arbeid som arbeidstakeren utfører i sitt eget hjem m.v. er av industriell karakter eller av annen art, så lenge det ikke er fastsatt ved forskrift at arbeidsmiljølovens regler - helt eller delvis - skal få anvendelse. Hvorvidt dette utgangspunkt kan legges til grunn vil bli nærmere drøftet nedenfor i avsnitt 8.2. Prinsipielt må det imidlertid karakteriseres som uheldig at det ikke fremgår direkte av norsk lovgivning at en rekke grunnleggende arbeidsrettslige verneregler får anvendelse overfor en kategori arbeidstakere og deres arbeidsforhold.

Hvorvidt annen arbeidsrettslig lovgivning får anvendelse hvor arbeidstakeren utfører arbeid i sitt eget hjem m.v. beror i utgangspunktet på en tolkning av den enkelte lov, eksempelvis nevnes ferieloven, permitteringslønnsloven, yrkesskadeforsikringsloven m.fl. Tilsvarende gjelder for de forskjellige bestemmelser i folketrygdloven.

---

25 Jfr. Ot.prp. 3/1975-76 s. 101.
26 Jfr. Ot.prp. 50/1993-94 s. 51 og s. 242.

3.9 ILO har utarbeidet forslag til konvensjon med tilhørende rekommandasjon om hjemmearbeid,[27] som forventes vedtatt i løpet av 1996. Konvensjonsutkastets definisjon av hjemmearbeid omfatter såvel arbeid i arbeidstakernes eget hjem, som arbeid på et annet sted, som ligger utenfor arbeidsgiverens virksomhet. Det er grunn til å bemerke særskilt, at etter denne definisjon skal det ikke være avgjørende om arbeidstakeren eller arbeidsgiver sørger for utstyr, materiale eller andre driftsmidler. For øvrig legger konvensjonsutkastet opp til en likebehandling av hjemmearbeidstakere med andre arbeidstakere. Videre legges det opp til at det gjennom offentlig inspeksjon skal føres tilsyn med at bestemmelsene om hjemmearbeid blir overholdt i praksis. Dessuten foreslåes konvensjonsfestet at de enkelte land skal utarbeide en nasjonal politikk for å forbedre hjemmearbeidstakernes stilling.

> Etter konvensjonsutkastets art. 1 defineres hjemmearbeid som arbeid som utføres i arbeidstakerens eget hjem eller på et annet sted som arbeidstakeren velger, og som ikke er arbeidsgiverens arbeidssted, når slikt arbeid utføres mot godtgjørelse. Det skal ikke være avgjørende om arbeidstakeren eller arbeidsgiver besørger utstyr, materiale eller andre driftsmidler, medmindre den som utfører arbeidet har en slik selvstendighet at vedkommende må ansees for selvstendig næringsdrivende etter nasjonal lovgivning. Som arbeidsgiver ansees såvel den som selv setter ut arbeidsoppgaver, eller som gjør dette gjennom en mellommann.
>
> Etter konvensjonsutkastets art. 3 skal det enkelte land utarbeide en nasjonal politikk for hjemmearbeid med sikte på å forbedre hjemmearbeidstakernes stilling. Denne politikk skal utformes gjennom konsultasjoner med de mest representative organisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere, og eventuelle organisasjoner for hjemmearbeidstakerne.
>
> Den viktigste bestemmelse i konvensjonsutkastet er art. 4, som fastsetter at den nasjonale politikk skal fremme likhetsbehandling av hjemmearbeidstakere og andre arbeidstakere, under hensyntagen til de spesielle forhold som gjør seg gjeldende for hjemmearbeid. Slik likebehandling skal spesielt fremmes forsåvidt gjelder hjemmearbeidstakernes organisasjonsrett, hjemmearbeidstakeres vern mot diskriminering i arbeid og yrke, deres vern med hensyn til sikkerhet og helse, deres godtgjørelse, deres vern når det gjelder lovbestemte

---

27 Se "Home Work", Report IV (1), International Labour Conference, 83rd Session, 1996.

sosiale rettigheter, deres adgang til praksisarbeid, minstealder for å kunne ta arbeid, og vern ved svangerskap og etter fødsel.

Etter konvensjonsutkastets art. 5 kan den nasjonale politikk gjennomføres gjennom lovgivning og forskrifter, ved tariffavtaler eller på annen hensiktsmessig måte i samsvar med nasjonal praksis. Videre skal den nasjonale arbeidsmarkedsstatistikk omfatte også hjemmearbeidstakere.

Gjennom nasjonal lovgivning kan det fastsettes når hjemmearbeid ikke skal være tillatt på grunn av hjemmearbeidstakernes sikkerhet og helse, og spesielle arbeidsoppgaver og bruk av spesielle stoffer kan likeledes forbys forsåvidt gjelder hjemmearbeid, jfr. konvensjonsutkastets art. 7. Etter konvensjonsutkastets art. 8 kan det også i nasjonal lovgivning fastsettes om, og på hvilke vilkår, arbeidsgiver kan gjøre bruk av mellommenn.

Etter konvensjonsutkastets art. 9 skal det gjennom inspeksjoner sikres, i overensstemmelse med nasjonal lovgivning, at lovbestemmelser og forskrifter om hjemmearbeid blir overholdt i praksis. Videre skal det sørges for passende og effektive sanksjoner mot overtredelse av slike bestemmelser.

3.10 I tilknytning til forslaget til ILO-konvensjon må også merkes forslaget til ILO-rekommandasjon om utfyllende regler til konvensjonen.

Rekommandasjonsutkastet art. 4 anbefaler at det i de enkelte land skal være et offentlig organ som har ansvaret for at den nasjonale politikk som gjelder hjemmearbeid blir gjennomført.

Det offentlige organ bør fortrinnsvis bestå av representanter for det offentlige, og for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner. Har hjemmearbeidstakerne ikke egne organisasjoner, bør det finnes hensiktsmessige ordninger som gir hjemmearbeidstakere og arbeidsgivere adgang til å gi uttrykk for deres oppfatninger med hensyn til den nasjonale politikk og tiltakene for å gjennomføre denne politikk, jfr. rekommandasjonsutkastets art. 4.

Informasjon til offentlige organer, og informasjon til den enkelte hjemmearbeidstaker, er nærmere regulert i rekommandasjonsutkastets art. 5 og 6.

Detaljert informasjon, herunder informasjon knyttet til kjønn, som gjelder omfang og karakteristiske trekk ved hjemmearbeid bør innsamles og holdes ajour som basis for den nasjonale politikk og tiltak for å

gjennomføre denne. Slik informasjon skal være offentlig tilgjengelig, jfr. rekommandasjonsutkastets art. 5.

Etter rekommandasjonsutkastets art. 6 skal en hjemmearbeidstaker gis skriftlig informasjon om arbeidsvilkårene, og om endringer i slike vilkår, i overensstemmelse med nasjonal lovgivning og praksis. Det skal spesielt gis informasjon om arbeidsgivers navn og adresse, og tilsvarende for eventuelle mellommenn, lønnssatser og lønnssystemet, og en beskrivelse av arbeidets art.

Offentlig tilsyn med hjemmearbeid er nærmere regulert i rekommandasjonsutkastets art. 7 - 10.

Etter rekommandasjonsutkastet skal vedkommende offentlige myndighet føre register over arbeidsgivere og hjemmearbeidstakere, og eventuelle mellommenn, art. 7.

Arbeidsgivere bør etter art. 8 pålegges å informere den offentlige myndighet når arbeid blir satt ut til hjemmearbeidstakere første gang, og arbeidsgivere bør føre et register over hjemmearbeidstakerne, som angir deres kjønn. Videre bør arbeidsgivere føre register over arbeid som blir satt ut til hjemmearbeidstakere, og som angir den tid som anvendes, godtgjørelsens størrelse, påløpne omkostninger, om noen, som påhviler hjemmearbeidstakerne, og det beløp som de godtgjøres for i den anledning, trekk i lønn, brutto og netto godtgjørelse, og dato for utbetaling. Hjemmearbeidstakerne bør gis en kopi av dette register.

Arbeidstilsynet bør ha anledning til å få adgang til de deler av hjemmearbeidstakernes hjem eller andre private lokaler hvor arbeid blir utført, så langt dette er i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, under hensyntagen til arbeidstakernes private integritet, art. 9.

Ved alvorligere eller gjentatte overtredelser av lovgivningen bør det tas passende tiltak, som kan omfatte forbud mot å sette ut arbeid som hjemmearbeid, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, art. 10.

Minstealder, og retten for hjemmearbeidstakere til å organisere seg, er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 11 - 13.

Etter rekommandasjonsutkastet bør nasjonal lovgivning om minstealder for utførelse av arbeid gis anvendelse også for hjemmearbeid, art. 11.

Lovbestemte eller administrative restriksjoner m.v. som hindrer hjemmearbeidstakernes organisasjonsrett bør oppheves, art. 12. Det bør

treffes tiltak for å fremme regulering av hjemmearbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtaler, art. 13.

Godtgjørelse m.v. er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 14 - 19. Det kan særlig være grunn til å merke at arbeidsgiver og eventuelle mellommenn er foreslått å skulle være solidarisk ansvarlige for hjemmearbeidstakernes lønnskrav.

Etter rekommandasjonsutkastet bør minstelønnssatser fastsettes i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, art. 14.

Lønnssatser m.v. bør fastsettes ved tariffavtale, ved avgjørelse av offentlig myndighet etter konsultasjoner med arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner, ved avgjørelse av annen myndighet, eller ved avtale mellom hjemmearbeidstaker og arbeidsgiver, art. 15.

Blir stykkpris betalt for hjemmearbeid bør godtgjørelsen tilsvare den som utbetales for arbeidstakere som utfører arbeid i arbeidsgiverens virksomhet, eller som tilsvarer godtgjørelse for slikt arbeid i vedkommende bransje, art. 16.

Hjemmearbeidstakere bør gis godtgjørelse for omkostninger knyttet til deres arbeid, så som oppvarmning, belysning, vann, transport og vedlikehold av maskiner og utstyr, og for tid som anvendes til vedlikehold av slikt utstyr, sortering, utpakking m.v., art. 17.

Nasjonal lovgivning om vern av arbeidstakeres lønnskrav bør gis anvendelse også for hjemmearbeidstakere. Fradrag for å dekke omkostninger ved spilte materialer og utilfredsstillende arbeid bør ikke overstige forhåndssatte begrensninger. Utbetaling bør skje ved fullført arbeid eller ved regulære mellomrom som ikke overstiger en måned, art. 18.

Arbeidsgiver og eventuelle mellommenn bør være solidarisk ansvarlige for hjemmearbeidstakernes lønnskrav, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, art. 19.

Sikkerhet og helse er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 20 - 23.

Etter rekommandasjonsutkastet bør vedkommende offentlige myndighet tilstrebe utbredelse av retningslinjer om sikkerhets- og helsemessige forholdsregler som bør bli iakttatt av hjemmearbeidstakere og arbeidsgivere, art. 20.

Arbeidsgivere bør pålegges å informere hjemmearbeidstakere om enhver risiko som er knyttet til arbeidet, og om de forholdsregler som bør iakttas, og gi hjemmearbeidstakere nødvendig opplæring; forsikre seg om at maskiner, utstyr m.v. har nødvendig sikkerhetsutstyr og er ordentlig vedlikeholdt; og å gi hjemmearbeidstakere nødvendig verneutstyr, uten omkostninger for dem, art. 21.

Hjemmearbeidstakere bør pålegges å følge foreskrevne sikkerhets- og helsemessige tiltak, ta rimelig vare på egen sikkerhet og helse, og tilsvarende for andre personer som kan bli berørt av deres arbeid, herunder ordentlig bruk av materialer, utstyr m.v., art. 22.

Ved umiddelbar fare for sikkerhet eller helse for hjemmearbeidstakeren selv, dennes familie, eller almenheten, bør fortsatt hjemmearbeid forbys inntil passende tiltak er truffet for å bringe situasjonen under kontroll, slik dette nærmere fastsettes av arbeidstilsynet. Hjemmearbeider som nekter å utføre arbeid som vedkommende har grunn til å tro vil utgjøre en umiddelbar og alvorlig fare for liv eller helse bør være vernet mot urimelige konsekvenser, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis. Hjemmearbeidstakeren bør rapportere forholdet, først og fremst, til arbeidsgiveren, art. 23.

Arbeidstid, hvilepauser og fritid er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 24 - 25.

Etter rekommandasjonsutkastet bør en fastsatt tidsfrist for arbeidsoppgaver ikke frata en hjemmearbeidstaker fra å ha daglig og ukentlig fritid tilsvarende den som tilkommer andre arbeidstakere, art. 24.

Nasjonal lovgivning og forskrifter bør fastsette vilkår for hjemmearbeidstakernes rett til betaling for offentlige fridager, ferie med feriegodtgjørelse, og sykelønn, tilsvarende den rett som tilkommer andre arbeidstakere, art. 25.

Sosiale rettigheter og vern av mødre er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 26 - 27.

Etter rekommandasjonsutkastet bør hjemmearbeidstakere være omfattet av sosiallovgivningen. Dette kan skje ved å utvide området for denne lovgivning til å omfatte også hjemmearbeidstakere, ved å tilpasse spesielle ordninger for disse arbeidstakere, eller ved å utvikle spesielle ordninger eller fond for dem, art. 26.

Nasjonal lovgivning og forskrifter som gjelder vern av mødre bør gis anvendelse også for hjemmearbeidstakere, art. 27.

Oppsigelsesvern m.v. er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 28.

Etter rekommandasjonsutkastet bør hjemmearbeidstakere ha det samme oppsigelsesvern som andre arbeidstakere, art. 28.

Tvisteløsninger mellom hjemmearbeidere og arbeidsgivere er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 29.

Etter rekommandasjonsutkastet bør vedkommende offentlige myndighet sikre at det foreligger ordninger for løsning av tvister som oppstår mellom hjemmearbeidstakere og deres arbeidsgiver eller mellommann, art. 29.

Utvikling av programmer for å bedre hjemmearbeidstakere er nærmere omhandlet i rekommandasjonsutkastets art. 30.

Etter rekommandasjonsutkastet bør de enkelte land fremme og støtte programmer som øker kjennskapen til hjemmearbeidsrelaterte spørsmål mellom arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner, andre organisasjoner og allmennheten, informere hjemmearbeidstakerne om deres rettigheter og den assistanse de kan få, fremme organiseringen av hjemmearbeidstakere i fagorganisasjoner etter deres eget valg, fremme opplæring for å forbedre hjemmearbeidstakernes dyktighet og utvide deres arbeidsmuligheter og lønnsevne, forbedre og utvikle hjemmearbeidstakernes adgang til utstyr, råvarer og andre materialer som are sikre og av god kvalitet, fremme etableringen av sentre og nettverk for hjemmearbeidstakere for å gi dem informasjon og service, og å redusere deres isolasjon, og fremme utvikling og teknisk assistanse for å bedre sikkerhet, helse og produktivitet blant hjemmearbeidstakere, art. 30.

4. *Omfang*

4.1 Det har alltid vært meget vanskelig å angi noenlunde eksakt omfanget av det arbeid som blir utført i arbeidstakeres egne hjem.

> Det er i denne sammenheng tilstrekkelig å peke på, at allerede hjemmeindustrikomitéen uttalte i sin innstilling av 1914 s. 14 flg., at de foreliggende data ikke er så uttømmende at man kan få et fullstendig inntrykk av hjemmeindustriens utbredelse, og komitéen opplyste også at dens forsøk på å innhente ytterligere opplysninger hadde støtt på motstand fra enkelte hold innen arbeidsgivernes krets. Likedan er det i NOU 1973:39 s. 13 angitt at flere av de forskjellige distriktskontorer mente at oppgavene viste et for lavt antall hjemmearbeidere. Tilsvarende er det i ILO's rapport V (1) av 1994 s. 6 flg. påpekt at det er meget vanskelig å få pålitelige anslag over utbredelsen av hjemmearbeid.

Disse vanskeligheter skyldes ikke bare mulig uvilje fra arbeidsgiveres side mot å gi opplysninger, men henger også sammen med spørsmålet om den som utfører arbeid i sitt eget hjem er å anse som arbeidstaker eller som oppdragstaker (freelancer, selvstendig næringsdrivende), jfr. bl.a. situasjonen som er referert i NOU 1973:39 s. 9 i avsnitt 3.5 ovenfor; et annet typetilfelle foreligger hvor arbeidet blir utført for forskjellige virksomheter. Videre kan arbeidets omfang i forhold til den enkelte være uklart eller varierende; f.eks. hvor en arbeidstaker både utfører sitt arbeid i arbeidsgivers lokaler og i større eller mindre grad i sitt eget hjem. I slike tilfelle vil det for såvel arbeidsgiver som arbeidstaker kunne fortone seg mindre treffende å angi at arbeidstakeren utfører arbeid i sitt eget hjem, med mindre det blir reist spørsmål spesielt om dette, fordi partene vil oppfatte sitt forhold som et helt regulært arbeidsforhold.

4.2 Selv om omfanget av det arbeid som blir utført i arbeidstakernes egne hjem synes å måtte bero på temmelig usikre anslag, har det imidlertid betydelig interesse at det i høringsuttalelser i forbindelse med opphevelse av loven om industrielt hjemmearbeid ble gitt uttrykk for at det er en relativt klar tendens i retning av en økning i denne type arbeid.

> I Ot.prp. 50/1993-94 s. 51 er referert høringsuttalelsen fra Landsorganisasjonen i Norge, som peker på "tendenser i retning av et stadig økende antall hjemmearbeidende". Likedan gir Norges Journalistlag uttrykk for at "utviklingen de siste 10 år er snudd, mot gradvis økende bruk av hjemmearbeid og bruk av såkalte

"oppdragstakeravtaler" (kontraktører eller fastlansere i motsetning til frilansere)", fordi dagens tekniske muligheter "legger forholdene til rette for å utføre avansert redaksjonelt arbeid fra egen bolig via databaserte arbeidsredskaper og telekommunikasjonssystemer." Også Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund gir uttrykk for, på basis av kommentarer fra Kommunikasjons- og Teleansattes Landsforbund, "at ny datateknologi har ført til at flere arbeidstakere velger hjemmearbeid innen deres sektor." Videre gir Familie- og forbrukerdepartementet uttrykk for at det "i årene som kommer vil bli et ikke uvesentlig antall industrielt hjemmearbeidende."

Disse høringsuttalelser gir uttrykk for den samme trend som synes å gjøre seg gjeldende internasjonalt, slik det er kommet til uttrykk i ILO's rapport V (1) av 1994, hvor det angis at hjemmearbeid øker innen tjenesteytende sektorer, og at ikke minst fjernarbeid ("telework") vil kunne øke i betydning.

"Home work in the service sector is gaining ground. In many industrialized countries, where home work has been stagnant or declining over the past decade or so, it is now increasing again owing to a shift to the service sector. There is strong evidence that in countries such as France, the United Kingdom and the United States the number of persons working at home in the service sector greatly exceeds those recorded in the manual home work sector. Much of this type of work is of a clerical nature: typing, word and data processing, invoicing, editing and translating. There are also simpler tasks, such as addressing and filling envelopes, preparing publicity mailings, etc. More traditional activities include laundry work, hairdressing, catering and childcare" (s. 12).

"Technological change is also influencing the ways in which homeworking will develop in the future. Telework, in particular, has a potential to gain in importance. The speed at which it has developed so far has been slower than originally predicted, but it must be taken into account as it will undoubtedly spread" (s. 10).

På denne bakgrunn synes det å måtte legges til grunn at arbeid som utføres i arbeidstakernes egne hjem er økende, at økningen særlig finner sted innen de tjenesteytende sektorer, og at bl.a. den moderne elektronikkbaserte telekommunikasjonsteknologi må antas å ville spille en betydelig rolle.

4.3 Det må formodentlig antas at antallet personer som utelukkende utfører arbeid i sitt eget hjem basert på den moderne telekommunikasjonsteknologi, er

relativt beskjedent i forhold til det totale antall sysselsatte i landet som helhet. Innen enkelte yrker vil imidlertid antallet kunne være mer omfattende. Antall personer som delvis arbeider på denne måte, men som for øvrig og kanskje for det meste utfører sitt arbeid i arbeidsgiverens lokaler, må imidlertid antas å være betydelig. Et noenlunde dekkende bilde av omfanget av denne form for fjernarbeid bør derfor både angi antall personer totalt og antall dagsverk, og bør omfatte ikke bare landet sett under ett, men også omfanget innen enkelte bransjer, eventuelt ved bruk av prosentangivelser, og bør kanskje også sees i forhold til det totale antall sysselsatte i landet.

> *Bakke*[28] opplyser at en telefonundersøkelse i 1993 med nærmere 800 norske virksomheter viste at ca. 18 % oppga at deres ansatte utførte iallfall delvis arbeid i deres eget hjem, men at ikke mer enn mellom 1 og 3 av arbeidstakerne i de forskjellige bedrifter bare utførte arbeid i eget hjem. En annen undersøkelse ved årsskiftet 1993/94 av forholdene i en kommune i Akershus viste at ett eller flere av medlemmene i 65 % av husstandene hadde datamaskin hjemme, og at nærmere 20 % av disse maskiner ble benyttet mer enn en time hver dag. 38 % uttalte at de ville ønske å kunne arbeide i deres eget hjem en dag pr. uke, og 11 % hadde tatt opp med deres arbeidsgiver mulighetene for delvis å utføre arbeid i hjemmet. 37 % oppga at det ble utført oppgaver i hjemmet som knyttet seg til deres arbeid for arbeidsgiveren. Av disse ble 91 % utført på kveldstid, 77 % i løpet av weekendene, og 32 % i løpet av ordinær arbeidstid. Ca. 60 % hadde et sted i hjemmet som var egnet som arbeidsplass.

4.4 Mens det tradisjonelle hjemmearbeid i utpreget grad var dominert av kvinner, og vel fortsatt er det i den utstrekning det forekommer, er formodentlig elektronikkbasert hjemmearbeid i langt større grad preget av at det utføres såvel av kvinner som av menn, iallfall for tiden. Likedan er formentlig utdanningsnivået iallfall i atskillig grad relativt høyt. For tiden kan denne form for fjernarbeid ikke sies å være preget av at det blir utført av personer i vanskelige sosiale kår, selv om den generelle velstandsutvikling som har funnet sted innebærer, at det ikke uten videre kan trekkes sammenligninger med hjemmearbeiderskenes situasjon i tiden rundt forrige århundreskifte.[29]

---

28 *John W. Bakke:* Teleworking on the Domestic Scene; foredrag om Home-Oriented Informatics, Telematics and Automation, Kbh. 1994.

29 Beskrivelsen av hjemmearbeiderskenes situasjon i ILO Report V (1) av 1994 for forholdene i utviklingsland er imidlertid helt parallell med den beskrivelse av hjemmearbeiderskenes situasjon som er gitt i hjemmeindustrikomitéens innstilling av 1914.

Stadig billigere datamaskiner og teletjenester, og en videre utvikling av dataprogrammer for utførelse av enklere kontorarbeid m.v., samt en stadig større spredning av såvel datamaskiner som kunnskaper om alminnelig bruk av disse, vil imidlertid på sikt kunne medføre endringer i disse forhold.

5. *Fordeler og ulemper ved fjernarbeid.*

Med utgangspunkt i ILO's rapport V (1) av 1994, særlig kapittel II (s. 15-26), hvor det er gitt en oversikt over fordeler og ulemper ved hjemmearbeid i sin alminnelighet, skal i det følgende gis en oversikt over fordeler og ulemper med spesiell henblikk på det elektronikkbaserte hjemmearbeid, som samtidig angir noen av de problemstillinger som reiser seg ved denne form for arbeid.[30]

5.1 På samme måte som for hjemmearbeid i sin alminnelighet kan også det elektronikkbaserte hjemmearbeid bidra til å gi fleksibilitet når virksomhetenes behov for arbeidskraft varierer på grunn av sesongmessige eller andre svingninger. For arbeidstakerne kan imidlertid dette medføre at de i perioder ikke får noe arbeid, eller mindre arbeid enn de ønsker eller har behov for. Denne ulempe kan være mest merkbar for arbeidstakere som har sin hele arbeidsdag knyttet til denne form for fjernarbeid, og mindre hvor slikt fjernarbeid finner sted som en del av den totale arbeidstid som arbeidstakeren arbeider for arbeidsgiveren. Arbeidstakere med hel arbeidsdag knyttet til fjernarbeid vil kunne motvirke denne ulempe ved å ha arbeid for mer enn én arbeidsgiver.

5.2 Både for det tradisjonelle hjemmearbeid og for det elektronikkbaserte hjemmearbeid vil det forhold at arbeidet utføres i arbeidstakerens eget hjem kunne gi muligheter for fleksibel arbeidstid; arbeidstakeren kan arbeide når det passer. I praksis vil dette imidlertid ikke alltid være realiteten, f.eks. fordi arbeidet må være ferdig innen nærmere angitte tidsrammer, som kan være knappe. Bruk av fjernarbeid som et supplement til vanlig arbeid i arbeidsgivers lokaler vil kunne medføre at arbeidet fortsetter i arbeidstakerens hjem ut over vanlig arbeidstid, slik at den daglige eller ukentlige arbeidstid blir lenger enn ellers. De lave lønnssatser som ble anvendt ved det tradisjonelle hjemmearbeid medførte dessuten at arbeidstiden måtte presses for at inntekten skulle bli tilstrekkelig, med det resultat at arbeidstiden ble til dels meget lang. Såvel for tradisjonelt hjemmearbeid som for det elektronikkbaserte hjemmearbeid reiser det seg således spørsmål i tilknytning til arbeidstidens lengde, herunder også i forhold til overtidsarbeid og godtgjørelse for dette. Det tradisjonelle

---

30 Se også *Council of Europe:* The protection of persons working at home (Strasbourg 1989), hvor også "Telework" er omtalt (s. 69 flg.)

hjemmearbeid kunne forøvrig karakteriseres ved at overtid bare unntaksvis kom på tale; bl.a. som følge av stykkpris-systemet.

5.3 Ved det tradisjonelle hjemmearbeid vil avlønning etter stykkpris-systemet kunne medføre lavere omkostninger for arbeidsgiver, bl.a. fordi hjemmearbeiderens arbeidsoppgaver ofte vil inkludere oppgaver som ville blitt utført av andre arbeidstakere, dersom arbeidet hadde vært utført i arbeidsgivers lokaler, f.eks. ut- og innpakning, kontroll av antall og opptelling, transport til og fra arbeidsgivers lokaler osv. Disse forhold gjør seg ikke gjeldende på samme måte ved det elektronikkbaserte hjemmearbeid, selv om avlønning etter en eller annen form for stykkpris-system vil kunne forekomme, f.eks. etter antall utskrevne sider, antall utførte data-operasjoner osv. Tidstap som skyldes at det maskinelle anlegg eller telekommunikasjonssystemet ikke virker som det skal, er imidlertid et problem som et avlønningssystem må ta hensyn til.

5.4 Bruk av fjernarbeid kan for virksomheten medføre innsparing av omkostninger knyttet til arbeidslokaler, oppvarmning, belysning, forsikringer, inventar osv. Dette gjelder imidlertid særlig hvor arbeidstakeren arbeider i sitt eget hjem full tid, og ikke hvor arbeidstaker både arbeider i arbeidsgivers lokaler og i sitt eget hjem. Hvorvidt arbeidsgiver oppnår en innsparing vil for øvrig avhenge av i hvilken utstrekning arbeidstaker får dekket de omkostninger av arbeidsgiver som knytter seg til slike forhold.

5.5 ILO-rapporten påpeker[31] at fjernarbeid kan gi større produktivitet fordi avbrytelser unngås, slik at arbeidstakeren oppnår å kunne konsentrere seg i større grad, og at dette kan lede til høyere motivasjon og tilfredsstillelse i arbeidet. Såvel for arbeidsgiver som arbeidstaker kan det således være en fordel at reisetid til og fra arbeidet unngås, og dermed sammenhengende stress med bilkø eller kollektivtransport osv. i rush-tider.

5.6 For arbeidstakerne kan fjernarbeid ha den fordel at de kan arbeide uten å måtte ta hensyn til de restriksjoner som ellers er en følge av at de må arbeide på samme sted som andre arbeidstakere, og de vil heller ikke være underlagt de forskjellige kontrolltiltak som måtte være innført på arbeidsplassen. Andre former for kontrolltiltak vil imidlertid kunne være nødvendige, eller bli innført, når det gjelder fjernarbeid. Slike kontrolltiltak kan f.eks. være knyttet

---

[31] ILO Report V (1) Home work [International Labour Office, Genève 1994] s. 15.

til avlønningssystemet og således referere seg til kontroll av den tid som benyttes til å utføre fjernarbeid, eller knytte seg til det resultat som arbeidstakeren skal prestere.

5.7 En gjennomgående ulempe ved såvel det tradisjonelle hjemmearbeid som ved de moderne former for elektronikkbasert hjemmearbeid er arbeidstakerens isolerte stilling. Dette forhold gjør seg særlig gjeldende for arbeidstakere som bare utfører arbeid i eget hjem, og i mindre grad hvor arbeidstakeren delvis utfører slikt arbeid og delvis arbeider i arbeidsgivers lokaler.

> Den isolerte stilling ved arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem er påpekt i en rekke sosiologiske arbeider. Av denne litteratur kan bl.a. merkes *Rae André:* Homemakers, the forgotten Workers (Chicago og London 1981), *Kathleen E. Christensen:* The New Era of Homebased Work (Boulder og London 1988), *Kathleen E. Christensen:* Women and Homebased Work (New York 1988), *Pennington and Belinda Westover:* A Hidden Workforce. Homeworkers in England, 1850-1985 (London 1989), *Betty Beach:* Integrating Work and Family Life (Albany 1989).

5.8 Hjemmearbeidstakernes isolerte stilling innebærer også en fare for at forhandlingssituasjonen overfor arbeidsgiver svekkes. Ved tradisjonelt hjemmearbeid er dette forhold utpreget, men har formentlig sammenheng med hjemmearbeidernes gjennomgående svakere sosiale situasjon. Ved de moderne former for elektronikkbasert hjemmearbeid vil utdanningsnivået kunne bidra til at arbeidstakerens forhandlingssituasjon ikke blir tilsvarende svekket. Særlig for spesialiserte og etterspurte tjenester vil en hjemmearbeidstaker kunne forhandle seg til bedre vilkår enn vanlig, bl.a. fordi den isolerte stilling innebærer at de avtalte vilkår ikke blir kjent for andre arbeidstakere i samme utstrekning som hvor arbeidstakeren arbeider sammen med andre i arbeidsgivers lokaler. For arbeidstakere som delvis utfører arbeid i eget hjem, og delvis arbeider i arbeidsgivers lokaler, kan det være mer tvilsomt om arbeidstakeren kommer i en svakere forhandlingsposisjon enn den som for øvrig gjelder for de ansatte hos arbeidsgiveren.

5.9 Hjemmearbeid kan gi arbeidstakere en mulighet for å fortsette i arbeid i perioder hvor det er vanskelig å forlate hjemmet, f.eks. fordi arbeidstakeren må føre tilsyn med barn,[32] eldre, syke eller handicappede medlemmer av

---

[32] Nødvendigheten av å kombinere betalt arbeid med ansvaret for pass av barn er bl.a. av *Shelley Pennington* and *Belinda Westover:* A Hidden Workforce.

husstanden. Slike former for fjernarbeid kan imidlertid medføre at tilsynet med barn blir mangelfullt, og bidra til at familien ikke finner det nødvendig at barnet kommer i barnehage e.l. Det kan derfor være en viss fare for at fjernarbeid vil bidra til at behovet for utbygningen av barnehager ikke blir så synlig som det ellers ville være.

5.10 Likedan vil en arbeidstaker som er blitt langvarig syk eller skadet, og som ellers ville være henvist til ytelser fra folketrygd eller sosial støtte, kunne være i stand til å utføre noe arbeid i hjemmet, og derved opprettholde kontakten med arbeidslivet og arbeidsgiverens virksomhet.

5.11 Det tradisjonelle hjemmearbeid gir muligheter til inntektsbringende arbeid for den arbeidskraft som er marginal på arbeidsmarkedet. ILO-rapporten[33] nevner at dette kan være tilfellet for kvinner i en vanskelig livssituasjon, for personer tilhørende etniske minoriteter, personer som nylig er innvandret til landet, flyktninger m.fl. På denne måte vil hjemmearbeid kunne innebære muligheter for å skaffe seg yrkeserfaring og kjennskap til arbeidsforholdene i landet, og således danne et grunnlag for å få innpass på det ordinære arbeidsmarked. Det er mulig at slike forhold også kan bli aktuelle i forhold til de moderne former for elektronikkbasert hjemmearbeid.

5.12 I større grad enn tilfellet vil være for det tradisjonelle hjemmearbeid vil de moderne former for elektronikkbasert hjemmearbeid kunne spres over et meget større geografisk område. For arbeidsgivere kan dette innebære den fordel at det kan velges mellom et større antall personer som kan være interessert i denne form for fjernarbeid. Også for arbeidstakerne kan dette være en fordel, særlig dersom de bor i et område med små muligheter for regulært arbeid. Fjernarbeid kan medføre at de ikke behøver å flytte fra sitt hjemsted, og denne form for arbeid kan således også være en fordel for distriktene.

Den moderne telekommunikasjonsteknologi gir muligheter for at hjemmearbeid kan utføres også utenfor landets grenser. Denne form for

---

Homeworkers in England, 1850-1985 (London 1989) s. 160 angitt som hovedbegrunnelsen for kvinner til å utføre arbeid i hjemmet, enten det dreier seg om tradisjonelt hjemmearbeid eller om "the "new" homeworkers - for example, those employed in computer programming and system analysis".

33 ILO Report V (1) Home work [International Labour Office, Genève 1994] s. 17-18.

fjernarbeid omtales ofte som "offshoring". ILO-rapporten[34] nevner således at fjernarbeid kan bli utført av arbeidstakere i utviklingsland, med lavere lønnskostnader, og angir at dette bl.a. skjer ved at virksomheter i USA benytter arbeidstakere i land som Barbados, China, India, Irland, Jamaica, Korea, Mexico og Singapore for å utføre kontorarbeid. Disse arbeidstakere er ofte yngre mennesker som er fortrolige med arbeid med datamaskiner, og som har de nødvendige språkkunnskaper.

5.13 Arbeid som utføres i arbeidstakernes egne hjem reiser særlige spørsmål ved at denne arbeidsform innebærer at arbeidet trenger seg inn i i hjemmet og familielivet, og utvisker forskjellen mellom arbeidstid og fritid, og mellom bolig og arbeidplass. I forhold til arbeidsmiljølovgivningens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø oppstår derfor en rekke spørsmål, og det samme er tilfellet i forhold til en rekke bestemmelser i folketrygdloven. Et grunnleggende spørsmål er om - og i hvilken utstrekning - den som utfører arbeid i eget hjem omfattes av denne lovgivning; her vil spørsmålet ikke minst være om en hjemmearbeidstaker må ansees som arbeidstaker i forhold til lovgivningens forskjellige bestemmelser, og om denne grensedragning leder til hensiktsmessige resultater, jfr. også ovenfor avsnitt 3.8, og oversikten i avsnitt 7. I forhold til folketrygdlovens regler om yrkesskadetrygd er det et vesentlig spørsmål om skade under utførelse av slikt arbeid må ansees for å være oppstått på arbeidsstedet, og i arbeidstiden. Denne form for arbeid reiser imidlertid også særlige arbeidsmiljøspørsmål knyttet til helse og sikkerhet.

Dels innebærer denne form for fjernarbeid at maskiner, utstyr og materiale for øvrig blir brakt inn i arbeidstakerens hjem, uten at det i hjemmet foreligger noe system som tar sikte på overvåkning og kontroll av arbeidsmiljølet, slik tilfellet ellers er i arbeidsforhold. Fjernarbeid stiller derfor særlige krav til opplæring og instruksjon, bl.a. fordi arbeidstakerens ektefelle, barn og andre medlemmer av husstanden kan komme i kontakt med maskiner, utstyr og materiale m.v., og derved påføres skade. Eksempelvis kan små barn leke i nærheten av maskiner eller skadelige kjemikaler; elektriske kabler, kontakter m.v. kan være utilstrekkelig sikret, og faren for at slike skader kan oppstå vil øke hvor boligen er relativt liten. Fra det tradisjonelle hjemmearbeid er det kjent at barn kan påføres skade av forholdsvis ufarlige gjenstander som nåler, sakser og kniver, og tilsvarende vil kunne forekomme også ved fjernarbeid. Ved tradisjonelt hjemmearbeid er det en ikke ubetydelig

---

[34] ILO Report V (1) Home work [International Labour Office, Genève 1994] s. 15.

fare for at barn blir benyttet som medhjelpere, slik at forbud mot barnearbeid blir satt til side; ved de moderne former for elektronikkbasert hjemmearbeid er det imidlertid et spørsmål om det foreligger noen særlig fare for dette.

Under arbeid med datamaskiner er det viktig at ergonomiske prinsipper blir ivaretatt, bl.a. for å unngå muskelspenninger på grunn av dårlig arbeidsstilling. For å unngå for store belastninger av synet er det bl.a. viktig at arbeidet avbrytes med pauser eller andre arbeidsoppgaver. Når arbeid utføres i arbeidstakerens eget hjem kan slike prinsipper bli tilsidesatt, noe som kan lede til helsemessige problemer, og som også kan forsterke latente psykiske vanskeligheter, bl.a. fordi arbeidstakeren selv ikke tar tilstrekkelig hensyn til slike forhold. Tilsvarende gjelder for krav til temperatur-, fuktighets- og ventilasjonsforhold, krav til tilfredsstillende støy- og vibrasjonsforhold, sanitære forhold osv.

Utstrekningen av arbeidsgivers generelle ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidstakers plikt til å medvirke til å realisere dette krav, jfr. særlig arbeidsmiljølovens §§ 14 og 16, reiser særlige spørsmål ved fjernarbeid. Ut fra personvernhensyn m.v. oppstår det også særlige spørsmål i forhold til arbeidstilsynets kontroll med og adgang til arbeidssteder som befinner seg i et privat hjem, herunder arbeidstilsynets adgang til å gi pålegg, jfr. særlig arbeidsmiljølovens § 77 og § 80.

5.14 Også når det gjelder arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gir arbeidsmiljøloven en rekke bestemmelser, såvel om arbeidsavtalens innhold som om arbeidsavtalens opphør. Særlig viktige er arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern m.v. Også i forhold til disse bestemmelser reiser arbeid i arbeidstakernes egne hjem særlige problemer.

6. Oversikt over en del lovbestemmelser hvor arbeidstakerbegrepet har betydning for rettsforholdet mellom partene, og for forholdet til det offentlige.

6.1 *Arbeidsmiljøloven* gir en rekke bestemmelser av betydning såvel for rettsforholdet mellom partene som for forholdet mellom partene og det offentlige. Utgangspunktet for arbeidsmiljølovens regler er at de får anvendelse hvor det foreligger et arbeidsforhold, og arbeidstakerbegrepet er forsåvidt sentralt. Siden arbeidsmiljølovens bestemmelser ennu ikke er gjort gjeldende for fjernarbeid, jfr. ovenfor under 3.7 og 3.8, vil det i avsnitt 8 bli foretatt en nærmere vurdering av hvilke av arbeidsmiljølovens bestemmelser som det kan være aktuelt å gjøre gjeldende for denne type arbeid.

6.2 En rekke andre lover bygger også på arbeidstakerbegrepet, eller gir regler som er forskjellige for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende, og da slik at de gir arbeidstakerne en bedre rettsstilling overfor arbeidsgiver enn for selvstendig næringsdrivende overfor oppdragsgiver. For ordens skyld presiseres at den nedenstående oversikt ikke pretenderer å være uttømmende.

Ferielovens regler[35] får bare anvendelse for arbeidstakere, og det samme gjelder *permitteringslønnsloven*,[36] *lønnsgarantiloven*,[37] og *dekningslovens bestemmelser om fortrinnsrett for lønnskrav m.v.*[38] Tilsvarende gjelder *arbeidstakeroppfinnelsesloven*,[39] og *yrkesskadeforsikringsloven*.[40] Videre får lovgivningens bestemmelser om *arbeidstakeres medbestemmelsesrett* bare anvendelse for arbeidstakere. Likedan bygger *tjenestemannsloven* av 4. mars 1983 nr. 3 på arbeidstakerbegrepet, og begrepet benyttes også i *arbeidstvistloven* av 5. mai 1927 nr. 1, og i *tjenestetvistloven* av 18. juli 1958 nr. 2.

---

35 Lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

36 Lov av 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.

37 Lov av 14. des. 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.

38 Lov av 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett, kap. 9, jfr. særlig § 9-3.

39 Lov av 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere.

40 Lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring.

Likestillingsloven gir enkelte bestemmelser som særlig tar sikte på arbeidstakernes rettsstilling,[41] og det samme gjelder *lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager*.[42] Også *avtalelovens* bestemmelser om konkurranseforbud[43] er mer presist utformet forsåvidt gjelder arbeidstakere, og trekker dermed snevrere grenser for avtalefriheten på dette område, enn tilfellet er ellers. Tilsvarende gjelder om rett til fri ved religiøse høytider for personer som ikke tilhører Den norske kirke etter *loven om trudomssamfunn m.v.*[44]

6.3 Særlig viktig i praksis er det også at *folketrygdloven*[45] i en rekke bestemmelser gir arbeidstakere en bedre rettsstilling overfor arbeidsgiver enn for selvstendig næringsdrivende overfor oppdragsgiver. Således gir folketrygdlovens bestemmelser om *sykepenger* arbeidstakere rett til lønn under sykdom også i de første 14 dager hvor en arbeidstaker må være fraværende fra arbeidet av denne grunn, jfr. ftrl. § 3-5 nr. 2, mens oppdragstakere ikke har noe slikt krav hvis de ikke har tegnet frivillig trygd om dette, jfr. ftrl. § 3-18 A, jfr. også ftrl. § 3-10 for selvstendig næringsdrivende.[46] Folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger ved barns eller barnepassers sykdom, ftrl. § 3-22, gjelder bare for arbeidstakere. Det samme gjelder bestemmelsene om *tidskonto-ordningen*, ftrl. kap. 3 B. Likedan omfatter folketrygdlovens bestemmelser om ytelser ved *yrkesskade*, ftrl. kap. 11, som utgangspunkt bare arbeidstakere, mens oppdragstakere ikke har noe slikt krav hvis de ikke har tegnet frivillig trygd om dette, ftrl. § 11-3.

---

41 Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene, jfr. særlig § 4 om likestilling ved ansettelse og § 5 om lik lønn for kvinner og menn i samme virksomhet for arbeid av samme verdi.

42 Lov av 26. april 1947 om 1. og 17. mai som høgtidsdager, jfr. særlig § 3.

43 Lov av 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer, § 38.

44 Lov av 13. juni 1969 nr. 25 om trudomssamfunn og ymist anna, jfr. særlig § 27 a

45 Lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd.

46 Avgrensningen mellom selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere har også betydning for plikten til å betale arbeidsgiveravgift, idet det skal betales slik avgift for arbeid som oppdragstakere utfører, men ikke for selvstendig næringsdrivende, jfr. nærmere *Nils Nygaard* og *Gudrun Holgersen*: Trygderett (Bergen 1994) s. 114 flg.

7. *Arbeidstakerbegrepet*

7.1 Hvorvidt den som utfører arbeid i sitt eget hjem skal ansees som arbeidstaker eller som selvstendig oppdragstaker (freelancer, selvstendig næringsdrivende) vil måtte avgjøres med utgangspunkt i de enkelte lovbestemmelser hvor denne sondring er lagt til grunn, herunder bl.a. lovforarbeider, rettspraksis m.v., og de formål som disse bestemmelser skal ivareta, jfr. nærmere avsnitt 7.13 nedenfor. Det kan derfor ikke uten videre legges til grunn at avgrensningen av arbeidstakerbegrepet vil være helt ut den samme i enhver sammenheng. Her som ellers må arbeidstakerbegrepet i noen grad karakteriseres som et relativt begrep. Hvor det ikke er fastsatt noe spesielt om avgrensningen vil imidlertid det generelle arbeidsrettslige arbeidstakerbegrep måtte legges til grunn som et utgangspunkt.[47]

7.2 Den prinsipielle forskjell mellom et arbeidsforhold og et selvstendig oppdragsforhold ligger i at den som påtar seg et oppdrag skal levere et resultat, mens den som går inn i et arbeidsforhold skal stille sin arbeidskraft til arbeidsgiverens disposisjon til avtalt tid og sted. Ved de selvstendige oppdragsforhold er det derfor oppdragstaker som har risikoen for at arbeidet fører til et resultat.

> Se f.eks. Rt. 1994 s. 1064 om avgrensningen mellom næringsinntekt og arbeidsinntekt i forhold til skattelovgivningen, hvor Høyesterett bl.a. viste til at oppdragsgiver etter avtalen skulle betale konsulenten "etter regning, basert på timelister, som måtte være godtatt av [oppdragsgiver]. I denne godkjennelsesordningen ligger at resultatet av konsulentens arbeid måtte være godkjent før oppfyllelse av avtalen fra [oppdragsgivers] side skulle finne sted", slik at konsulentforpliktelsen for så vidt hadde "karakter av en resultatforpliktelse" (s. 1069). --- Oppdragsgiver hadde også "forbeholdt seg rett til å holde tilbake oppgjør til dekning av omtvistede krav. Ved feil fra konsulentens side påla rammeavtalen konsulenten en plikt til å utbedre feilene for egen regning. Dessuten kunne [oppdragsgiver] kreve erstatning for feil og forsinkelser etter kontraktsrettslige regler", begrenset til 20 % av kontraktsverdien

---

[47] Om arbeidstakerbegrepet kan særlig merkes *Jan Fougner:* Arbeidstagerbegrepet i ferieloven, i boken Aktuell arbeidsrett (Stein Evju [red.] 1989). Videre kan bl.a. merkes *Odd Friberg:* Arbeidsmiljøloven med kommentarer (1995) s. 56 flg., *Arne Fanebust:* Oppsigelse i arbeidsforhold (1995) s. 20 flg., *Odd Friberg:* Ferieloven med kommentarer (1990) s. 36 flg., *Lars Holo:* Ferieloven med kommentarer (1988) s. 21 flg.

for alle oppdrag tilknyttet det enkelte prosjekt, og tvister skulle løses ved voldgift (s. 1070).

Likedan kan merkes Rt. 1993 s. 221, hvor lagmannsretten la til grunn at en kontrakt om utførelse av vaktmestertjenester på en skytebane var overlatt vedkommendes firma, hvor tjenestene ble fakturert på ordinær måte, og hvor det bl.a. var beregnet merverdiavgift. Det forelå derfor ikke noe ansettelsesforhold, og arbeidsmiljølovens prosessuelle bestemmelser for oppsigelsessaker fikk derfor ikke anvendelse. I det videre kjæremål opprettholdt Høyesteretts kjæremålsutvalg avgjørelsen.

I arbeidsforhold påhviler derimot denne risiko arbeidsgiver og ikke arbeidstakeren. Denne forskjellige risikofordeling avspeiler seg, hvor annet ikke er avtalt, i forfallstidspunktet for den fastsatte godtgjørelse, og i beregningsmåten for denne godtgjørelse. I oppdragsforhold kan godtgjørelsen være angitt ved at et bestemt beløp er fastsatt, enten for hele oppdraget eller for anvendt tid eller pr. enhet, som inkluderer oppdragstakerens omkostninger, administrasjon, fortjeneste m.v., og som forfaller til betaling når oppdraget er fullført, eller på et senere tidspunkt.

Se f.eks. Rt. 1973 s. 1136, hvor arrangøren ikke ble ansett forpliktet til å betale arbeidsgiveravgift og foreta skattetrekk av godtgjørelse til en gruppe av musikere som spilte på dansetilstelninger. Høyesterett viste bl.a. til at godtgjørelsen "fikseres til en rund sum pr. tilstelning, noe avhengig av antallet musikere og av ukedagen. Oppgjøret skjer til en av deltakerne på samtliges vegne, og fordelingen er gruppens egen sak" (s. 1140). I Rt. 1994 s. 1064 var det avtalt en timerate som skulle dekke konsulentfirmaets "samtlige omkostninger, bl.a. lønn til [konsulentfirmaets] ansatte, feriepenger, arbeidsgiveravgift, forsikringer, administrasjonsomkostninger og fortjeneste. Tjenestereiser for konsulenten skulle imidlertid dekkes av [oppdragsgiver]" (s. 1070].

Som eksempel på forfallstiden for konsulentoppdrag kan nevnes forholdet i Rt. 1994 s. 1064, hvor grunnlaget for konsulentfirmaets oppgjør fra oppdragsgiver "skulle være en månedlig faktura, og kravet på oppgjør forfalt 60 dager etter at [oppdragsgiver] hadde mottatt faktura" (s. 1070).

I arbeidsforhold forfaller godtgjørelsen vanligvis til betaling etterskuddsvis ved angitte tidsintervaller; ved akkordarbeid kan likevel oppgjøret utsettes til arbeidet er ferdig, men slik at det ved angitte

tidsintervaller utbetales et passende forskudd for det arbeid som er gjort;[48] og omkostningene ved arbeidets utførelse påhviler arbeidsgiver.

Avtaleforholdet mellom partene kan imidlertid utviske denne prinsipielle forskjell. Således kan en oppdragstaker ha betinget seg en større eller mindre godtgjørelse selv om arbeidet ikke fører frem til et resultat, og kan også ha betinget seg betaling etter hvert som arbeidet skrider frem. I arbeidsforhold kan lønnssystemet medføre at arbeidstakers godtgjørelse i større eller mindre grad blir resultatavhengig, slik tilfellet bl.a. er ved akkordarbeid og mange former for salgsarbeid, men med den vesentlige reservasjon at det vanligvis vil være avtalt en minstelønn uavhengig av resultatene. Videre innebærer arbeidsgivers adgang til å permittere arbeidstakere at også arbeidstakerne delvis vil ha risikoen for at arbeidsgiver kan gjøre bruk av arbeidstakernes arbeidskraft. I tidsbegrensede arbeidsforhold kan det også forekomme at godtgjørelsen er fastsatt til et bestemt beløp .

Se f.eks. Rt. 1984 s. 1044, hvor Høyesterett bl.a. bemerket: "At selgerne fikk sin godtgjørelse ved salgsprovisjon ... som de holdt tilbake når oppgjør for varene ble sendt, er et moment som taler mot å anse dem som arbeidstakere" (s. 1049). Sml. Rt. 1985 s. 644, hvor en plateartist ble ansett som arbeidstaker; Høyesterett anså det ikke for avgjørende "at den avtalte godtgjørelse er benevnt royalty og utmåles på grunnlag av salget av platene" (s. 647).

Videre kan merkes Rt. 1958 s. 1229, hvor Høyesterett i relasjon til ferielovens arbeidstakerbegrep ikke fant det riktig å legge "vesentlig vekt på at det ... dreier seg om bestemte, tidsbegrensede oppdrag, at lønnen har vært fiksert til en rund sum med forfallstid (ifølge kontrakten, men etter det opplyste ikke i henhold til praksis) ved oppdragets fullføring" (s. 1231). Se også Rt. 1992 s. 534, hvor en håndballspiller ble ansett som arbeidstaker. Hun var engasjert av idrettsforeningen for ett år. Hennes godtgjørelse var fastsatt til et bestemt beløp for treneroppdraget (kr. 30.000), og for spilleroppdraget (kr. 90.000). Spiller- og treningsfunksjonene måtte sees i sammenheng. Godtgjørelsen kunne ikke sees som "ytelser til dekning av utgifter forbundet med noe som kan ansees som en hobbyvirksomhet, men dekning av utgifter til alminnelig livsopphold og således med en klar lønnsside" (s. 537).

Likedan kan merkes ARD 1991 s. 140, avtaleforholdet mellom partene medførte at vederlaget til sjåfører med egen bil "er ikke en ren pris for oppdrag eller bil; det er en samlet lønn knyttet til rettighetene og

---

48 Jfr. arbeidsmiljølovens § 55 nr. 1 og nr. 2.

pliktene i arbeidsforholdet. ... Vognmennene har forsåvidt ikke noen annen risiko for arbeidsresultatet enn arbeidstagerne ellers. ... dersom en vognmann ikke kan skaffes arbeidsoppgaver, med eller uten bil, kan han "permitteres". Han står da til disposisjon for kommunen, gjennom kjørekontoret. Så lenge han gjør det, men ikke er disponert til arbeid, har han heller ikke krav på noen lønn. Vognmennene har forsåvidt en spesiell lønnsrisiko ved manglende arbeid. En slik ordning taler imidlertid ikke i seg selv mot å anta at det foreligger arbeidstagerforhold" (s. 172).

7.3 Bakgrunnen for denne prinsipielle forskjell, som bl.a. gir seg utslag i forskjellig risikofordeling, må søkes i det underordningsforhold som en arbeidstaker kommer i overfor arbeidsgiveren som følge av arbeidsforholdet, og som innebærer at det tilkommer arbeidsgiver å legge opp den organisatoriske ledelse av det arbeid som skal utføres.

Illustrerende er Rt. 1958 s. 1229, hvor Høyesterett bl.a. uttalte at teatret hadde "dekning for sine uttrykk når de beskriver forholdet derhen at instruktørene "innordnes i teatrets tjeneste for det tidsrom kontrakten gjelder". At instruktørene ifølge kontrakt og sedvane inntar en meget sterk stilling i forhold til skuespillerne og andre medvirkende - at de for så vidt under sin virksomhet på teatret kan sies å opptre på ledelsens vegne - viser bl.a. hvor nøye de er knyttet til teatrets virksomhet" (s. 1231). Høyesterett sluttet seg også i hovedsak til byrettens begrunnelse, hvor det bl.a. ble uttalt at sceneinstruktørene var "underkastet teatrets styringsrett. Det er teatret som har det siste ord når det gjelder besettelse av roller, bearbeidelse og beskjæring av stykket ... teatret kan foreta endringer i prøvetiden ved å bestemme en omlegging av denne for enkelte dager eller tilleggsprøver. Teatret har rett til å iverksette kontrollforanstaltninger med hensyn til fremmøte til prøvene og må også ha rett til å kontrollere at instruktøren oppfyller sine andre gjøremål som instruktør" (s. 1235).

Tilsvarende er Rt. 1985 s. 644, hvor en plateartist ble ansett som arbeidstaker. Høyesterett bemerket bl.a. at artisten etter kontrakten skulle "medvirke i selskapts plateproduksjon. Selskapet stiller arbeidsplass til disposisjon. Det leier studio, skaffer til veie det nødvendige tekniske utstyr, holder producer, teknikere og eventuelt musikere for bakgrunnsmusikk, samtidig som det står for administrasjonen og omsetningen av det ferdige produkt. Artisten møter opp på det sted og til den tid selskapet har bestemt. På arbeidsplassen presterer han den sang- eller musikkytelse han etter kontrakten har forpliktet seg til, og stiller således sin arbeidskraft til disposisjon for selskapet. ... Selskapet avgjør hvor mange ganger innspillingen skal gjentas før resultatet godtas, og selskapet har den fulle rådighet over det

ferdige produkt. Således er det plateselskapet som bestemmer om platen skal utgis eller ikke når den er ferdig innspilt" (s. 646).

Se også ARD 1991 s. 140 om sjåfører med egen bil; Arbeidsretten viste til at disse var "underlagt kommunens styring og kontroll. Dels er de knyttet til kommunens organisasjon og underlagt dens styring og kontroll gjennom kjørekontoret, ... Dels er vognmennene i sitt arbeid for kommunen underlagt ledelse og kontroll av den stedlige arbeidsledelsen på tilsvarende måte som de øvrige arbeidstagere ved den etat der arbeidet utføres" (s. 171-172).

Videre kan merkes Rt. 1992 s. 534 hvor en håndballspiller ble ansett som arbeidstaker. Hun var underlagt idrettsforeningens styrings- og instruksjonsmyndighet under trening og under kamper. Ledelsesfunksjonen ble utøvet på idrettsforeningens vegne av den til enhver tid engasjerte trener (s. 536 og s. 537).

Motsetningsvis kan merkes Rt. 1984 s. 1044, hvor selgere som utførte salg under sammenkomster i private hjem ("home-parties") ikke ble ansett for arbeidstakere. Høyesterett anså det for vesentlig at det for selgerne "ikke gjaldt bestemte forutsetninger om hvor mye de skulle selge eller til hvilke tider salgsvirksomheten skulle utøves. De sto også fritt med hensyn til når og hvor lenge de skulle ta ferie" og den salgspåvirkning som importøren drev gjennom ukeaviser og ved at selgernes gruppeledere skulle utarbeide ukerapporter ble ikke oppfattet som instrukser. Manglende oppfølging førte heller ikke til at noen ble utelukket fra virksomheten. "Selgerne hadde etter dette ingen arbeidsplikt i tradisjonell forstand" (s. 1049).

Arbeidsgivers styringsrett, som bl.a. omfatter den organisatoriske ledelse av arbeidet, motsvares av en lydighetsplikt for arbeidstaker.

Lydighetsplikten kan imidlertid være begrenset, uten at denne begrensning i seg selv vil være avgjørende for bedømmelsen av om et arbeidsforhold foreligger, jfr. Rt. 1958 s. 1229: "Bestemmelsen i kontrakten ... om instruktørens rett til å fratre instruksjonen når han ikke finner det kunstnerisk forsvarlig å bøye seg for teaterledelsens krav om endringer i iscenesettelsen, bør ... ikke ... tillegges vesentlig, enn si utslagsgivende betydning. Dels er den anførte bestemmelse i og for seg på ingen måte helt ekstraordinær; det kan meget vel tenkes å være behov for tilsvarende klausuler i forhold til høyere kvalifiserte fagarbeidere innenfor andre yrker. Dels må det ansees på det rene at den nevnte kontraktsbestemmelse ikke bare gjelder for ... "freelancere", men også kan påberopes av sceneinstruktører med årskontrakt, altså av personer som utvilsomt går inn under ferieloven" (s. 1231-1232).

Ved oppdragsforhold tilkommer det derimot oppdragstaker selv å legge opp arbeidet slik at resultatet oppnås. Også her kan imidlertid avtaleforholdet mellom partene innebære at den prinsipielle forskjell mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold utviskes.

Overfor arbeidstakere som har en selvstendig stilling vil arbeidsgivers styringsrett i atskillig grad kunne være begrenset, men dette innebærer ikke uten videre at avtaleforholdet mister sin karakter av et arbeidsforhold.

> At den som skal utføre arbeidet har en meget selvstendig stilling utelukker ikke at et arbeidsforhold foreligger, jfr. således Rt. 1958 s. 1229. Her bemerket Høyesterett bl.a., i en sak som gjaldt sceneinstruktører, at det i relasjon til ferielovens arbeidstakerbegrep "kan det åpenbart ikke trekkes noe skille etter arbeidets art. Også vitenskapelig eller kunstnerisk høyt kvalifiserte personer vil ... være å behandle som arbeidstagere, forutsatt at de nødvendige kriterier for et arbeidstagerforhold ellers finnes å foreligge. Det er imidlertid innlysende at arbeidstagere av denne klasse i alminnelighet vil innta en meget fri og selvstendig stilling og ikke sjelden vil være undergitt et minimum av instruksjoner. Undertiden kan dette skyldes at arbeidsgiveren likefrem mangler de nødvendige forutsetninger for å utforme instruksjoner i detalj, men det kan også henge sammen med at arbeidsytelsen i en ganske særlig grad er og må være avhengig av arbeidstagerens personlighet og individuelle innstilling. Det er ... dette som er forholdet i den foreliggende sak, og jeg kan under disse omstendigheter ikke anta at det berøver ankemotpartene deres karakter av arbeidstagere at de ifølge sedvane og instruktørkontraktens bestemmelser ... er innrømmet en betydelig friere stilling i forhold til arbeidsgiveren (teaterledelsen) enn vanlig i ordinære arbeidsforhold" (s. 1230).
>
> Likedan kan merkes Rt. 1985 s. 644 (sangartist): "Det er ikke uvanlig i et arbeidsleieforhold at arbeidstageren kan innta en meget selvstendig stilling. ... Heller ikke er det uvanlig at det i arbeidsleieforhold kreves spesielt talent, forhåndsarbeid for å kvalifisere seg til arbeidet, forberedelse, øving og trening" (s. 646).
>
> Se også Rt. 1994 s. 1064, hvor Høyesterett kom til at det forelå et oppdragsforhold, og bl.a. uttalte at konsulentens "faglige kompetanse og hans faglige selvstendighet under utførelsen av tjenestene [kan] ikke være et tungtveiende argument mot at det foreligger et arbeids- eller ansettelsesforhold. Mange arbeidstakere vil ha en slik posisjon i forhold til sin arbeidsgiver" (s. 1070).

På den annen side kan en oppdragsgiver betinge seg rett å gi nærmere retningslinjer for hvorledes et oppdrag skal utføres, uten at en slik adgang berøver forholdets karakter av et oppdragsforhold.

I Rt. 1994 s. 1064 la Høyesterett bl.a. til grunn at oppdragsgivers administrative og overordnede faglige ledelse av det prosjektarbeid som konsulenten deltok i, ikke talte for at et arbeidsforhold forelå. "En administrativ og faglig styring må nødvendigvis til når selvstendige konsulenter deltar i et prosjektarbeid sammen med andre konsulenter og oppdragsgiverens ansatte, og deres innsats skal integreres i prosjektarbeidet for øvrig. [Oppdragsgivers] ledelse for så vidt har dreid seg om [oppdragsgivers] egen virksomhet , ikke den virksomhet som [konsulenten] sto for i [konsulentfirmaets] navn" (s. 1070).

7.4 Som en konsekvens av at arbeidstaker i utgangspunktet stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon, og at det tilkommer arbeidsgiver å legge opp den organisatoriske ledelse av det arbeid som skal utføres, vil arbeidsgiver i mange arbeidsforhold være den som skaffer til veie og vedlikeholder driftsmidler, arbeidsmateriell og hjelpemidler for øvrig, sørger for arbeidslokaler m.v.,[49] fastsetter arbeidstiden innen de rammer som følger av arbeidsavtale, tariffavtale og lovgivning, herunder bruk av overtidsarbeid, osv. I oppdragsforhold vil det derimot i utgangspunktet påhvile oppdragstaker å besørge og bekoste driftsmidler m.v., og selv regulere arbeidstiden.

Se f.eks. Rt. 1973 s. 1136 hvor arrangøren ikke ble ansett forpliktet til å betale arbeidsgiveravgift og foreta skattetrekk av godtgjørelse til en gruppe av musikere som spilte på dansetilstelninger. Høyesterett viste bl.a. til at de "instrumenter de betjener er som regel den enkeltes eiendom, ... Verdien av instrumentene kan variere, men regelmessig dreier det seg om betydelige verdier. ... Fornyelse og vedlikehold bekostes av instrumentets eller anleggets eier" (s. 1140). "De enkelte grupper driver sin virksomhet for egen regning i den forstand at de gjennom de utgifter de må dekke til instrumentenes anskaffelse og vedlikehold, uniformer, noter, transport osv. påvirker det økonomiske nettoresultat for deltakerne" (s. 1141).

Likedan kan merkes Rt. 1984 s. 1044 om selgere som utførte salg under sammenkomster i private hjem ("home-parties"), hvor Høyesterett bl.a. la vekt på "at de måtte dekke alle utgifter ved gjennomføringen av sine

---

[49] Se f.eks. Rt. 1990 s. 903, hvor det bl.a. ble lagt vekt på at telefonkonsulentene utførte sitt arbeid "i bedriftens lokaler og med bedriftens utstyr".

salg, så som reiseutgifter og utgifter til reklameartikler, porto, trykksaker og emballasje" samt demonstrasjonskoffert, og de måtte selv betale bensinutgifter (s. 1049).

I praksis kan det imidlertid følge av avtaleforholdet mellom partene at oppdragsgiver skal besørge og bekoste driftsmidler i større eller mindre grad.

Se f.eks. Rt. 1994 s. 1064, hvor Høyesterett bl.a. viste til at oppdragsgiver ikke hadde noen forpliktelse til å dekke utgifter til driften ved konsulentfirmaets virksomhet. Slike utgifter påhvilte konsulentfirmaet selv. Oppdragsgiver "dekket utgifter i forbindelse med selve prosjektarbeidet, blant annet ved å holde lokaler, datamaskiner og annet utstyr. Men dette var utgifter ved [oppdragsgivers] egen virksomhet, herunder utgifter ved å integrere [konsulentfirmaets] tjenesteytelse i den øvrige prosjektinnsats" (s. 1071).

Likedan vil oppdragsgiver ha kunnet betinget seg å kunne gi løpende instruksjoner om arbeidets utførelse, eller at oppdragstaker skal utføre arbeid i oppdragsgivers lokaler, følge oppdragsgivers arbeidstid, osv.

Se f.eks. Rt. 1973 s. 1136 hvor arrangøren ikke ble ansett forpliktet til å betale arbeidsgiveravgift og foreta skattetrekk av godtgjørelse til en gruppe av musikere som spilte på dansetilstelninger. Høyesterett viste bl.a.til at ved "samtaler finner partene ut hvilke dager som passer for begge, og de avtalte tidspunkter festes så på papiret ... På denne måte avtales sted og spilletid" (s. 1140). I Rt. 1994 s. 1064 var forholdet at oppdragsavtalen fastsatte at konsulenten skulle være senioringeniør i oppdragsgivers prosjekt, med arbeidsplass hos oppdragsgiver og rapportere til oppdragsgivers prosjektledelse. I tilknytning til dette fastla avtalen "en normalarbeidsdag for konsulenten" (s. 1069).

Tilsvarende kan det i arbeidsforhold være avtalt eller forutsatt at arbeidstaker selv skal kunne regulere sin arbeidstid, jfr. f.eks. Rt. 1990 s. 903.

I Rt. 1990 s. 903 var forholdet at to telefonkonsulenter sto fritt til å velge når og hvor meget de ville arbeide, men de var sikret arbeid så lenge det var oppdrag. Denne fleksible arbeidstidsordning var i seg selv ikke avgjørende for at telefonkonsulentene ikke kunne ansees for arbeidstakere.

Likedan kan det være avtalt eller forutsatt at arbeidstaker skal holde visse driftsmidler, jfr. f.eks. ARD 1991 s. 140 og ARD 1968 s. 36.

Jfr. således ARD 1991 s. 140 om sjåfører med egen bil, Arbeidsretten viste til, at det forhold "at vognmennene selv eier sine biler, kan nok isolert sett tale mot å anta at det foreligger arbeidstagerforhold. Men noen selvstendig avgjørende vekt har dette momentet ikke. ... Det karakteristiske for tilknytningsforholdet til kommunen er at det ikke er bygget på bilen alene, men på kombinasjonen bil/sjåfør, og på personlig basis. Som nevnt ... er avtaleverket knyttet til at vognmannen kun eier ett kjøretøy og selv kjører dette" (s. 170). Arbeidsretten viste også til at det for sjåførene bl.a. "gjelder tilsvarende arbeidstidsregler som for kommunale arbeidstagere, ... og de samme regler om ferie og fritid" (s. 172). Likedan kan merkes ARD 1968 s. 36 om tømmerkjørere med egen hest eller traktor. Arbeidsretten bemerket bl.a. at forholdene med hensyn til instruksjonsmyndighet, arbeidstid og personlig arbeidsplikt var slik at de reelt sett måtte ansees som arbeidstakere. Avtaler med selveiende maskinlag måtte derimot ansees som oppdragsforhold på grunn av de kontrakter som ble inngått med lagene, den måte lagene drev sin virksomhet på, og den kapitalinnsats virksomheten forutsatte (s. 42-43).

7.5 I arbeidsforhold vil arbeidsgiver kunne iverksette kontrolltiltak, f.eks. når det gjelder overholdelse av arbeidstid, inn- og utpassering av lokaler osv., jfr. nærmere nedenfor i avsnitt 10 og 11. Men også i oppdragsforhold vil oppdragsgiver kunne betinge seg adgang til kontroll, f.eks. for å sikre at retningslinjer for arbeidets utførelse blir overholdt, at arbeidets fremdrift er tilfredsstillende, eller at den arbeidstid som belastes oppdragsgiver er reell og effektiv, noe som bl.a. kan være aktuelt hvor oppdraget er basert på at oppdragstaker skal godtgjøres etter det arbeidede antall timer.

Jfr. f.eks. Rt. 1994 s. 1064, hvor konsulentens timelister skulle være godkjent av oppdragsgiver før oppgjør fant sted.

7.6 Karakteristisk for arbeidsforhold er, som nevnt ovenfor i avsnitt 7.2, at arbeidstaker skal stille sin egen arbeidskraft til arbeidsgiverens disposisjon; det er således arbeidstakeren selv som skal utføre arbeidet.

Jfr. Rt. 1958 s. 1229: "Instruktørkontraktene må ... ansees å knytte seg til instruktørens person, ikke til iscenesettelsen som et arbeidsresultat" (s. 1231). Tilsvarende er Rt. 1985 s. 644, hvor en plateartist ble ansett som arbeidstaker. Høyesterett bemerket bl.a. at artistens kontraktsforpliktelse "er en personlig forpliktelse, slik at artisten ikke kan oppfylle ved å stille en annen i sitt sted" (s. 646). Se også ARD 1991 s. 140 om sjåfører med egen bil; Arbeidsretten påpekte som karakteristisk for tilknytningsforholdet til kommunen at det gjaldt "kombinasjonen sjåfør/bil, og på personlig basis" (s. 170). Tilsvarende er ARD 1968 s.

36 om kjørere med egen hest eller traktor; Arbeidsretten viste til at "i det alt overveiende antall tilfelle er at den kjører som har påtatt seg oppdraget personlig utfører det" (s. 42). Videre kan merkes Rt. 1992 s. 534 om en håndballspiller engasjert av en idrettsforening for ett år. Håndballspilleren ble ansett for arbeidstaker, bl.a. under henvisning til at hun var forpliktet til å stille sin person, sin arbeidskraft, til rådighet for trening og for spilling av de kamper hun ble uttatt til (s. 536, jfr. s. 537).

I mangel av særlige holdepunkter kan derfor en arbeidstaker ikke overlate det til en annen å utføre arbeidet, hverken helt eller delvis, og arbeidstaker vil heller ikke uten videre kunne benytte medhjelpere. I svært mange arbeidsforhold vil imidlertid arbeidet måtte utføres av flere arbeidstakere i et mer eller mindre integrert samarbeid, og det kan også være avtalt mellom partene at arbeidstakeren skal kunne benytte medhjelpere; en fagarbeider vil f.eks. ofte ha bistand av en ufaglært medhjelper. Utgifter til medhjelper vil imidlertid i de aller fleste tilfelle påhvile arbeidsgiver. Også i mange oppdragsforhold vil det være en forutsetning at oppdragstaker personlig skal utføre oppdraget, men ofte med adgang til å benytte medhjelpere; utgangspunktet vil være at utgifter til medhjelpere bekostes av oppdragstaker, men annet kan følge av avtaleforholdet mellom partene.

Se f.eks. Rt. 1994 s. 1064, hvor rammeavtalen ble konkretisert ved spesifiserte bestillinger av tjenester, slik at det ble "utpekt én eller flere bestemte personer som skulle utføre de bestilte tjenestene, og etter rammeavtalen kunne konsulenten ikke erstatte den eller de utpekte med andre uten samtykke" fra oppdragsgiver (s. 1069).

Se f.eks. Rt. 1973 s. 1136 hvor arrangøren ikke ble ansett forpliktet til å betale arbeidsgiveravgift og foreta skattetrekk av godtgjørelse til en gruppe av musikere som spilte på dansetilstelninger. Høyesterett viste bl.a. til at "det er akseptert at ved forfall for enkelte musikere skaffer gruppen selv en vikar uten at arrangøren spørres eller underrettes" (s. 1140). Ved helhetsvurderingen la Høyesterett særlig vekt "på gruppenes adgang til selv å sette inn vikarer etter behov, det understreker sterkt arrangementets karakter av kjøp av musikkprestasjoner, ikke av tjenesteansettelser av de enkelte musikere" (s. 1141). Videre bemerket Høyesterett, at om "man måtte anse et vikariat som en tjenesteansettelse mot lønn er det medlemmene av gruppen, ikke [arrangøren] som er arbeidsgiver i relasjon til arbeidsgiveravgiften og trekkplikten" (s. 1141).

7.7 Arbeidsforhold vil vanligvis bli brakt til opphør ved oppsigelse fra arbeidsgivers eller arbeidstakers side, med en oppsigelsesfrist på en måned,[50] med mindre arbeidsavtalen bare skal gjelde for et bestemt tidsrom eller for et arbeid av forbigående art, og vilkårene for slik tidsbegrensning foreligger.[51] Videre vil en oppsigelse fra arbeidsgivers side måtte være saklig.[52] I oppdragsforhold vil det ofte følge av oppdragsforholdet selv at det er tidsbegrenset, men oppsigelsesfrist kan være avtalt mellom partene.

> Se f.eks. Rt. 1994 s. 1064, hvor Høyesterett bl.a. viste til at oppdragsgiver kunne "når som helst avbestille fortsatte tjenesteytelser uten å gi noen særlig avbestillingsgrunn og uten å være bundet av noen oppsigelsesfrist" (s. 1069). "Et moment som med atskillig styrke taler mot at det foreligger et arbeids- eller ansettelsesforhold, er at rammeavtalen ikke ga [konsulentfirmaet] krav på å få konkrete oppdrag eller krav på vederlag når oppdrag ikke var bestilt. Om oppdrag skulle gis, og om gitte oppdrag skulle fortsettes, var etter rammeavtalen opp til [oppdragsgiver]. --- I disse momenter ligger at [konsulentfirmaet] hadde risiko for at det kom bestillinger av oppdrag, og for at gitte bestillinger ble opprettholdt" (s. 1070-1071).
>
> Jfr. ARD 1991 s. 140 om sjåfører med egen bil; Arbeidsretten viste til at "etableringen av tilknytningsforhold i praksis har vært mindre formell", men at det "i de meget få tilfeller hvor det har vært vurdert å bringe vognmenns arbeidsforhold til opphør, har man i praksis fulgt vanlige behandlingsregler innen kommunen for oppsigelsessaker" (s. 172-173).
>
> Motsetningsvis kan merkes Rt. 1984 s. 1044 om selgere som utførte salg under sammenkomster i private hjem ("home-parties"). Høyesterett tok utgangspunkt i "at den tilknytning [selgeren] hadde til [importøren], opprinnelig var av meget løs og tilfeldig karakter. Som selger gled hun ... inn i systemet, uten at det var tatt noen forhåndskontakt med [importøren]" og selgerne kunne i praksis "gå nærmest formløst inn og ut av systemet ... Hadde de i flere uker vært inaktive, ble de ... "strøket av listene", men de kunne begynne igjen om de ønsket det. Denne form for rekruttering og den løse tilknytning taler ... sterkt mot å anse selgerne ... som arbeidstakere med de konsekvenser det har etter ferieloven og arbeidsmiljøloven" (s. 1048).[53]

---

50 Jfr. arbeidsmiljølovens § 58 nr. 1.

51 Jfr. arbeidsmiljølovens § 58 A

52 Jfr. arbeidsmiljølovens § 60 nr. 1.

53 Sml. også RG 1989 s. 996 Sør-Østerdal, hvor moseplukkere ikke ble ansett som arbeidstakere i relasjon til ferielovens § 1. Moseplukkerne hadde en "fri og [illegible] om tid for ferie, det ble ikke ført

7.8 I oppdragsforhold vil en oppdragstaker kunne ha flere oppdrag samtidig, for flere oppdragsgivere, uten andre begrensninger enn at oppdragstaker må være i stand til å utføre de forskjellige oppdrag forsvarlig.

Se f.eks. Rt. 1973 s. 1136 hvor arrangøren ikke ble ansett forpliktet til å betale arbeidsgiveravgift og foreta skattetrekk av godtgjørelse til en gruppe av musikere som spilte på dansetilstelninger. Høyesterett viste bl.a. til at orkestrene "har regelmessig flere oppdragsgivere" (s. 1140).

Ytterligere begrensninger kan imidlertid være avtalt, f.eks. av konkurransemessige grunner; oppdragsgiver betinger seg f.eks. at oppdragstaker ikke skal ta oppdrag fra konkurrerende virksomheter mens oppdraget vedvarer, og eventuelt en viss tid etter at oppdraget er avsluttet. I arbeidsforhold vil arbeidstakeren måtte sørge for å oppfylle arbeidsavtalen ved å stille sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon i den avtalte arbeidstid, og innrette seg slik at overtidsarbeid kan utføres innen de rammer som følger av arbeidsforholdet. Utenfor arbeidstiden vil imidlertid arbeidstakeren kunne ha andre arbeidsforhold, så lenge den totale arbeidsbyrde ikke blir så stor at den går ut over arbeidsprestasjonene i arbeidsforholdet, og det ikke er tale om arbeid for konkurrerende virksomheter m.v.[54] I noen grad vil ytterligere begrensninger kunne avtales. I arbeidsforhold hvor arbeidstakeren arbeider full tid, vil de faktiske muligheter for arbeidstakeren til å ha andre arbeidsforhold samtidig ofte være nokså begrensede, mens dette vil stille seg anderledes hvor arbeidstakeren arbeider i deltidsstilling.

Jfr. Rt. 1958 s. 1229, hvor Høyesterett i relasjon til ferielovens arbeidstakerbegrep ikke fant det riktig å legge vesentlig vekt på "at vedkommende instruktører, i hvert fall teoretisk sett, har hatt anledning til samtidig å påta seg andre oppdrag" (s. 1231). Se også ARD 1991 s. 140 om sjåfører med egen bil; Arbeidsretten bemerket bl.a. at disse "har riktignok en viss adgang til å arbeide for andre ... [men det] kan ... ikke legges til grunn at vognmennene har hatt oppdrag utenfor kommunen i noe omfang av betydning. ... Vognmennene kan ikke som oppdragstagere fritt bestemme om eller når de vil utføre arbeid for kommunen eller andre" (s. 171). Merkes kan også Rt. 1984 s. 1044 om selgere som utførte salg under sammenkomster i private hjem ("home-parties"), hvor Høyesterett bl.a. bemerket: "At det her ikke kunne selges konkurrerende

---

noen kontroll med deres arbeid, det forelå heller ingen arbeidsinstruks, og inntektene var beskjedne.

[54] Jfr. bl.a. Rt. 1959 s. 900

produkter, var trolig av mindre praktisk betydning. For øvrig stod selgerne fritt, også når det gjaldt å forhandle konkurrerende varer" (s. 1049).

7.9 I arbeidsforhold vil resultatet av arbeidstakerens arbeid tilfalle arbeidsgiver, og tilsvarende gjelder for det resultat som ytes i oppdragsforhold. I såvel arbeids- som oppdragsforhold kan imidlertid begrensninger følge av forholdet mellom partene; slike begrensninger kan bl.a. følge av åndsverklovgivningen, men sådanne begrensninger gir ingen holdepunkter ved vurderingen av om forholdet mellom partene må ansees som et oppdragsforhold eller et arbeidsforhold.

Jfr. Rt. 1958 s. 1229, hvor Høyesterett la til grunn at kontraktens bestemmelse om at "den kunstneriske eiendomsrett til iscenesettelsen tilhører instruktøren" ... overhodet ikke hadde noen interesse for bedømmelsen av om sceneinstruktørene skulle ansees som arbeidstakere eller som selvstendige ervervsdrivende (s. 1232). Tilsvarende er Rt. 1985 s. 644, hvor en plateartist ble ansett som arbeidstaker. Høyesterett bemerket bl.a.: "Jeg kan ... ikke gi plateselskapet rett i at kontraktsforholdet med artisten mister sitt preg av arbeidsleie ved at hans ytelser nyter beskyttelse etter opphavsrettslovens § 42" (s. 647).

7.10 For avgrensningen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold vil det ikke ha noen betydning om det har vært foretatt skattetrekk m.v., og det vil heller ikke uten videre være avgjørende om merverdiavgift har vært beregnet, noe som henger sammen med at skattetrekk vil måtte foretas også for ytelser som betales for arbeid utenfor arbeidsforhold.[55] Tilsvarende kan være tilfellet for plikten til å erlegge merverdiavgift, og i forhold til andre offentligrettslige regler.[56]

---

55 Jfr. bl.a. Rt. 1995 s. 2018, tillitsvalgt mottok bl.a. lønn m.v. for sitt arbeid for organisasjonen, og påsto at det forelå et arbeidsforhold overfor organisasjonen, og at tvist om opphør av arbeidsforholdet derfor skulle behandles etter arbeidsmiljølovens prosessuelle regler. Høyesteretts Kjæremålsutvalg fant at saken med rette var avvist forsåvidt, og bemerket bl.a., at det forhold at den tillitsvalgte "mottok lønn med de konsekvenser det hadde i skatte- og trygderettslige henseender, forutsetter ikke noe arbeidsforhold i tillegg til tillitsvervet" (s. 2021).

56 De offentligrettslige regler må fortolkes på bakgrunn av de forskjellige formål som bestemmelsene tar sikte på å fremme. Illustrerende er således Rt. 1981 s. 872, hvor håndverkere som skulle sette opp ferdighus ble ansett som selvstendige næringsdrivende i forhold til sosial- og skattelovgivningen, bl.a. slik at de betalte merverdiavgift og arbeidsgiverandel til folketrygden. Dette forhold var

I Rt. 1984 s. 1044 uttalte således Høyesterett bl.a.: "Jeg legger ingen vekt på at selgerne og gruppeledere tidligere ble trukket for skatt, at det ble betalt arbeidsgiveravgift og at de var innmeldt i trygdekassen. Dette skulle også skje utenfor tjenesteforhold for andre enn selvstendig næringsdrivende"(s. 1049-1050). Likedan kan merkes uttalelsen i Rt. 1994 s. 1064: "Heller ikke kan det legges avgjørende vekt på at [konsulentfirmaet] var registrert i merverdiavgiftsregisteret og at selskapet har fakturert med merverdiavgift. Merverdiavgiftsloven og skattelovgivningen opererer ikke med det samme næringsbegrep. --- Det samme kan man for så vidt si om registreringen i arbeidsgiverregisteret og betalingen av skattetrekk og arbeidsgiveravgift" (s. 1069).

Også ARD 1991 s. 140 kan her merkes: "Det er ikke omtvistet at vognmennene er behandlet som "selvstendig næringsdrivende" i forhold til offentligrettslige regler ... De offentligrettslige regler bygger på andre grensedragningskriterier og på andre formål enn arbeidstvistlovens. Etter rettens mening er det ikke grunnlag for å anta at avgrensningen av arbeidstakerbegrepet, eller mot en kategori "selvstendig næringsdrivende", må være den samme etter ulike regelsett. Retten kan heller ikke se at det på noen måte vil komme i strid med offentligrettslige regler at vognmennene tariffrettslig sett bedømmes som arbeidstagere", bl.a. i forhold til reglene om løyveplikt (s. 173).

7.11 Bedømmelsen av om et arbeidsforhold eller et oppdragsforhold foreligger vil måtte skje ut fra en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet, fordi intet enkelt av de ovennevnte kriterier i seg selv vil være ubetinget avgjørende. Det er også vanskelig å se at noe enkelt kriterium i seg selv er av en slik art at dette i sin alminnelighet må tillegges særlig vekt ved den helhetsvurdering som må foretas.[57]

---

imidlertid ikke uten videre avgjørende i forhold til håndverkslovgivningens bestemmelser om håndverksnæring, hvor også arbeidets karakter og faglige selvstendighet måtte bedømmes (s. 874).

57 En annen sak er at forholdene i den enkelte sak kan ligge slik an, at enkelte av de foreliggende omstendigheter kan fremstå som vesentlige ved den konkrete avveining, og derfor blir fremhevet. Eksempelvis ble adgangen til å benytte betalte medhjelpere tillagt særlig vekt i Rt. 1973 s. 1136 (på s. 1141). Det fremgår imidlertid av premissene at dette forhold ble fremhevet i forbindelse med omtalen av andre omstendigheter i forholdet, som at utgiftene til driftsmidler og andre omkostninger påhvilte de utførende musikere, og at disse utgifter medførte konsekvenser for musikergruppens samlede og endelige økonomiske resultat. Adgangen til å benytte betalte medhjelpere vil derfor ikke uten videre, og slett ikke nødvendigvis, kunne tillegges den samme eller vesentlige vekt hvor de foreliggende omstendigheter ligger anderledes an.

At bedømmelsen vil måtte skje ut fra en helhetsvurdering er kommet klart til uttrykk i en lang rekke avgjørelser, jfr. således Rt. 1958 s. 1229 (på s. 1231), Rt. 1968 s. 725 (på s. 726; "de samlede opplysninger som foreligger"), Rt. 1973 s. 1136 (på s. 1141), Rt. 1984 s. 1044 (på s. 1048), Rt. 1985 s. 644 (på s. 647), Rt. 1990 s. 903 (på s. 905), ARD 1991 s. 140 (på s. 170 og s. 173), Rt. 1992 s. 1053 (på s. 1054), Rt. 1993 s. 221 (på s. 223), Rt. 1994 s. 1064 (på s. 1068-1069).

Ved helhetsvurderingen synes den relative vektlegning av de forskjellige momenter, ved siden av formålsbetraktninger og hensynet til forholdets varighet og stabilitet, jfr. nedenfor 7.13 - 7.14, å burde finne sted med utgangspunkt i den prinsipielle forskjell som foreligger mellom arbeidsforhold og selvstendige oppdragsforhold.[58] Med dette utgangspunkt vil de forskjellige momenter kunne samles i tre hovedgrupper: momenter knyttet til risikofordeling, instruksjons- og styringsrett; momenter knyttet til personlig arbeidsplikt, samt momenter knyttet til utstyr og driftsmidler. I den utstrekning det kan angis noe om den relative vektlegning av de forskjellige momenter innen disse hovedgrupperinger, og i den utstrekning det kan angis noe om den relative vektlegning mellom hovedgrupperingene av disse momenter, vil det kunne være mulig å trekke opp visse retningslinjer for helhetsvurderingen.

I oppdragsforhold har oppdragstaker risikoen for at arbeidet fører til et resultat, mens denne risiko i arbeidsforhold påhviler arbeidsgiver; arbeidstakeren skal stille sin arbeidskraft til arbeidsgiverens disposisjon til avtalt tid og sted, jfr. ovenfor 7.2. Arbeidsgivers instruksjons- og styringsrett, arbeidstakerens underordningsforhold og lydighetsplikt, med forpliktelse til å følge bl.a. arbeidstid, instruksjoner med hensyn til arbeidets utførelse, kontrolltiltak osv. er således konsekvenser av at risikoen for at arbeidet fører til et resultat påhviler arbeidsgiver, jfr. ovenfor 7.3 - 7.5. Utgangspunktet i risikofordelingen synes derfor å måtte føre til at det bør tillegges vesentlig vekt om arbeidet er organisert slik at den som skal utføre arbeidet er underlagt slik instruksjons- og styringsrett. Vektlegningen av disse momenter bør derfor gis særlig betydning, og trekke i retning av at det foreligger et arbeidsforhold, hvor instruksjons- og styringsretten er vidtgående. Disse momenter vil imidlertid måtte tillegges mindre vekt forsåvidt, hvis denne rett er begrenset,

---

58 Se til det følgende også oppsummeringen i *Jan Fougner:* Arbeidstagerbegrepet i ferieloven, i boken Aktuell arbeidsrett (Stein Evju [red.] 1989), s. 82 flg.

og begrensningene gjelder vesentlige spørsmål i tilknytning til arbeidets opplegg. Momenter som innebærer begrensninger i instruksjonsretten med hensyn til selve utførelsen av arbeidet synes i denne sammenheng å måtte tillegges mindre vekt. Tilsvarende synes det forhold at lønnssystemer kan være utformet slik at også arbeidstaker delvis bærer risikoen for arbeidsresultatet, jfr. ovenfor 7.2, heller ikke å burde tillegges vesentlig betydning.

I tilknytning til ovenstående synes det å burde legges vesentlig vekt på om den som har påtatt seg et arbeid har utstrakt anledning til å la andre utføre dette for seg, eller selv kan avgjøre i hvilken grad bruk av andres arbeidskraft kan anvendes, siden arbeidsforpliktelsen i arbeidsforhold er knyttet til arbeidstakerens person; arbeidstakeren skal stille sin personlige arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon til avtalt tid og sted, og vil bare i begrenset utstrekning kunne la andre utføre arbeidet for seg, jfr. ovenfor 7.6.

Siden det er karakteristisk for arbeidsforhold at arbeidstakers personlige arbeidskraft er undergitt arbeidsgivers instruksjons- og styringsrett, synes det ikke å burde tillegges særlig vekt om arbeidstaker i begrenset utstrekning skal bekoste eller vedlikeholde utstyr eller driftsmidler forøvrig, jfr. ovenfor 7.4. Særlig gjelder dette hvor arbeidstakers omkostninger til utstyr eller driftsmidler er av mindre økonomisk omfang, fordi slike momenter ikke i vesentlig grad endrer den alminnelige risiko- og utgiftsfordeling i arbeidsforhold. Derimot vil det måtte tillegges betydelig vekt, og trekke i retning av oppdragsforhold, hvor den som skal utføre arbeidet også skal bekoste og vedlikeholde utstyr og driftsmidler forøvrig av betydelig økonomisk omfang, fordi slike momenter i vesentlig grad vil medføre at risiko- og utgiftsfordelingen mellom partene blir anderledes enn i arbeidsforhold.

Ved vektlegningen mellom hovedgrupperingene av momentene synes utgangspunktet å måtte tas i den personlige arbeidsplikt; en arbeidstakeren vil bare i begrenset utstrekning kunne la andre utføre arbeidet for seg. Mangler denne personlige arbeidsplikt, vil dette være et forhold som må tillegges vesentlig vekt i retning av at et arbeidsforhold ikke foreligger. Den hovedgruppering av momenter knyttet til personlig arbeidsplikt kan derfor holdes relativt konstant. Dermed kan den relative vektlegning knyttes til variasjoner mellom de to øvrige hovedgrupperinger av momenter;

instruksjonsrett og risikoforhold, i forhold til momenter knyttet til utstyr og driftsmidler ellers som har et betydelig økonomisk omfang.

Har den som skal ha utført arbeidet bare begrenset instruksjonsrett, og skal den som skal utføre arbeidet holde driftsmidler og utstyr, vil de to hovedgrupperinger av momenter trekke i samme retning og dermed forsterke hverandre. I slike tilfelle vil det derfor være en sterk tendens i retning av at det ikke foreligger et arbeidsforhold, men et oppdragsforhold. Likedan vil de to hovedgrupperinger av momenter trekke i samme retning og forsterke hverandre, hvor den som skal ha utført arbeidet har en betydelig instruksjonsrett, og også er den som skal holde driftsmidler og utstyr. I slike tilfelle vil det derfor være en sterk tendens i retning av at det foreligger et arbeidsforhold, og ikke et oppdragsforhold.

Spørsmålet om den relative vektlegning oppstår derfor særlig hvor de to hovedgrupperinger av momenter trekker i hver sin retning. Her synes to typesituasjoner å kunne oppstå; dels hvor den som skal ha utført arbeidet har begrenset instruksjonsrett, men er den som skal holde driftsmidler og utstyr;[59] dels hvor den som skal ha utført arbeidet har betydelig instruksjonsrett, mens det er den som skal utføre arbeidet som skal holde driftsmidler og utstyr.[60] I slike tilfelle vil spørsmålet om den relative vektlegning å måtte avgjøres ut fra formålsbetraktninger, hvor også forholdets varighet og omfang vil ha betydning. De vernehensyn som ligger bak en rekke arbeidsrettslige regler taler for at større vekt legges på den hovedgruppe av momenter som her sammenfatningsvis er angitt som instruksjonsretten, og som særlig gjør seg gjeldende hvor forholdet mellom partene har hatt en viss varighet og omfang, enn på de momenter som knytter seg til driftsmidler og utstyr. I forhold til andre regler, f.eks. avgifts- og skattelovgivningen, gjør andre hensyn seg gjeldende, og vektlegningen kan derfor bli anderledes mellom disse to hovedgrupperinger av momenter. Disse forhold søkes nærmere belyst i de følgende avsnitt, 7.12, 7.13 og 7.14.

7.12 Som nevnt i foregående avsnitt vil helhetsvurderingen måtte skje ikke bare ut fra en avveining av de forskjellige omstendigheter i forholdet mellom partene, men også på basis av det formål som skal fremmes ved de forskjellige regler hvor en avgrensning mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold har

---

59 Forholdet i Rt. 1958 s. 1229 kan her gi en illustrasjon.

60 Forholdet i ARD 1991 s. 140 kan her gi en illustrasjon.

betydning.[61] Siden disse regler kan ta sikte på nokså forskjellige formål, vil avveiningen kunne falle ut noe forskjellig. Som nevnt innledningsvis vil arbeidstakerbegrepet derfor måtte karakteriseres som et noe relativt begrep, jfr. ovenfor under 7.1.

Formålsbetraktninger kommer klart frem i Rt. 1958 s. 1229, som gjaldt spørsmålet om sceneinstruktører ved teatre med tidsbegrensede oppdrag var å anse for arbeidstakere etter ferielovens regler. Høyesterett understreket at formålet med ferieloven, slik det fremgikk av forarbeidene, var at den "nettopp tok sikte på å få med arbeidere i skiftende eller tilfeldige arbeidsforhold, og at den i prinsippet også omfatter bistillinger ... Det er ... grunn til å understreke dette, dels fordi det vitner om i hvor høy grad man har søkt å få flest mulig med, dels fordi de instruktøroppdrag som vår sak gjelder på mange måter frembyr likhet med disse løsere arbeidsforhold og med bistillinger. På bakgrunn av en jevnføring med disse mener jeg at det i relasjon til ferieloven ikke kan tillegges vesentlig vekt at det ... dreier seg om bestemte, tidsbegrensede oppdrag, at lønnen har vært fiksert til en rund sum med forfallstid (ifølge kontrakten, men etter det opplyste ikke i henhold til praksis) ved oppdragets fullføring, og at vedkommende instruktører, i hvert fall teoretisk sett, har hatt anledning til samtidig å påta seg andre oppdrag" (s. 1231). Formålet med ferieloven er også trukket frem i Rt. 1968 s. 725 (på s. 726).

Formålsbetraktninger legges også uttrykkelig til grunn av Arbeidsretten i ARD 1991 s. 140, som gjaldt spørsmålet om avtaler som regulerte vilkårene for leiebilsjåfører med eget kjøretøy, inngått mellom Norsk Kommuneforbund og Oslo kommune, var tariffavtaler etter arbeidstvistloven av 5. mai 1927 nr. 1, § 1 nr. 8. Etter denne bestemmelse må avtaleparten på arbeidstakersiden være en fagforening, og en fagforening er i § 1 nr. 3 definert som en "sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres foreninger". Det avgjørende spørsmål var derfor om leiebilsjåfører med eget kjøretøy kunne karakteriseres som arbeidere, som etter definisjonen i § 1 nr. 1 er "enhver som mot vederlag utfører arbeid av hvilken som helst art i en annens tjeneste". Om det generelle utgangspunkt for avgrensningen av arbeidstakerbegrepet bemerket Arbeidsretten: "Avgjørelsen av om det foreligger arbeidstagerforhold i lovens forstand må bygges på en helhetlig vurdering av ulike momenter, på grunnlag av lovens egen bestemmelse og de formål loven skal ivareta" (s. 170).

---

61 Jfr. også *Jan Fougner:* Arbeidstagerbegrepet i ferieloven, i boken Aktuell arbeidsrett (Stein Evju [red.] 1989), s. 82-83.

7.13 Den lovgivning som knytter seg til arbeidsforhold tar sikte på å fremme nokså forskjellige formål.

En viktig gruppe er den rekke av bestemmelser som tar sikte på å verne om arbeidstakernes liv og deres fysiske og psykiske helse. Dette vernehensyn kommer klart til uttrykk i arbeidsmiljølovens § 1 nr. 1, og ligger bak arbeidsmiljølovens mange bestemmelser om det fysiske og psykiske arbeidsmiljø, og tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning. Det er også sterke offentlige interesser knyttet til denne del av arbeidsmiljølovgivningen, noe som bl.a. ligger bak bestemmelsene om det offentlige arbeidstilsyn og den kompetanse arbeidstilsynet har til å gripe inn hvor arbeidsmiljøet i en virksomhet ikke er i overensstemmelse med lovgivningens krav. De bestemmelser det her er tale om tar sikte på å verne arbeidstakerne mot de farer og ulemper som er knyttet til utførelsen av arbeid, og bestemmelsene er etter sin natur ufravikelige. Ufravikeligheten innebærer at det må utvises tilbakeholdenhet med å legge for stor vekt på hva partene har avtalt, og i større grad legge vekt på de faktiske forhold. Ved avgrensningen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold synes det derfor grunn til å legge større vekt på den instruksjons- og ledelsesrett som avtaleforholdet mellom partene medfører, og det underordningsforhold som følger av dette, samt de øvrige omstendigheter omkring arbeidets utførelse, og i mindre grad legge vekt på de avtalebaserte ordninger mellom partene, såsom den avtalte form for godtgjørelse og beregningen av denne, den avtalte risikofordeling knyttet til godtgjørelsen, forholdets varighet og fasthet, osv. Denne vektlegning av de forskjellige momenter ved avgrensningen av arbeidstakerbegrepet vil også bidra til å effektivisere arbeidsmiljølovgivningens bestemmelser om arbeidsmiljøet, og dermed rettsvernet for den som skal utføre arbeid, fordi disse bestemmelser gjennomgående vil gi et mer omfattende vern enn tilfellet er for de arbeidsmiljøbestemmelser som er gjort gjeldende for oppdragstakere.

En annen viktig gruppe er de mange bestemmelser som tar sikte på å sikre arbeidstakernes rettsstilling i avtaleforholdet overfor arbeidsgiver, basert på det utgangspunkt at arbeidstaker gjennomgående vil være den svakere part og derfor må være beskyttet av ufravikelig lovgivning. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern m.v., om arbeidsavtalen, om rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, om utbetaling av lønn m.v. og om rett til fri fra arbeidet er forsåvidt typiske,[62] og tilsvarende gjelder bestemmelser i annen

---

62 Jfr. arbeidsmiljølovens kap. VIII, XI, XI A, XII og XII A.

lovgivning om rett til lønn under sykdom,[63] rett til ferie og feriegodtgjørelse,[64] rett til lønn ved permitteringer,[65] begrensninger i adgangen til å avtale konkurranseforbud,[66] osv. Siden slike bestemmelser regulerer deler av avtaleforholdet mellom partene kan det ved vektlegningen av de forskjellige momenter ved avgrensningen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold, i relasjon til bestemmelser av denne art, være grunn til å legge noe større vekt på de øvrige avtalebaserte ordninger mellom partene, enn hvor det er tale om de ovennevnte vernebestemmelser om det fysiske og psykiske arbeidsmiljø m.v.

> Sml. Rt. 1990 s. 903, som gjaldt arbeidstakerbegrepet i relasjon til arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern. Lagmannsretten la bl.a. vekt på "at bedriften har ... betalt feriepenger og sykepenger. Selv om betalingen kan være ment som en imøtekommenhet fra bedriftens side, har det vært egnet til å gi [de to telefonkonsulenter] en oppfatning av å ha rettigheter som arbeidstaker". I det videre kjæremål fant Høyesteretts kjæremålsutvalg ikke at lagmannsretten hadde trukket inn rettslig irrelevante momenter ved tolkningen av arbeidstakerbegrepet.

Det må likevel presiseres at grensen mellom de to grupper av regler - de bestemmelser som tar sikte på å verne om arbeidstakernes liv og deres fysiske og psykiske helse, og de bestemmelser som skal sikre arbeidstakernes rettsstilling i avtaleforholdet overfor arbeidsgiver - ikke er skarp. Således står lovgivningens arbeidstidsbestemmelser på mange måter i en mellomstilling, og bestemmelser om avtaleforholdet, f.eks. reglene om oppsigelsesvern, kan også ha innflytelse på arbeidstakernes psykiske helse. I noen grad vil det ved helhetsvurderingen også kunne være grunn til å legge vekt på varigheten og stabiliteten i avtaleforholdet; behovet for vern mot at avtaleforholdet blir brakt til opphør uten saklig grunn kan således være av grunnleggende betydning for den som utfører arbeidet, og gjør seg gjeldende med særlig styrke i de mer langvarige og festnede forhold, men i mindre grad ved de helt kortvarige og midlertidige forhold.

> Arbeidsmiljøloven gir i § 3 nr. 1 en definisjon av begrepet arbeidstaker forsåvidt gjelder "denne lov". Bestemmelsen gir således uttrykk for at begrepet arbeidstaker vil ha det samme innhold i forhold til samtlige av

---

63 Jfr. folketrygdloven av 17. juni 1966 nr. 12 kap. 3, særlig §§ 3-5 flg.

64 Jfr. ferieloven av 29. april 1988 nr. 21.

65 Jfr.lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22.

66 Jfr. avtaleloven av 31. mai 1918 nr. 4 § 38.

lovens forskjellige bestemmelser, og skulle etter sin ordlyd medføre at det ved helhetsvurderingen ikke kunne legges noen vekt på om det er tale om forholdet til lovens bestemmelser om arbeidsmiljø m.v., eller bestemmelsene om avtaleforholdet. Legaldefinisjonen er imidlertid såvidt generell, at den ikke kan ansees for avgjørende, og de spørsmål som det her gjelder er heller ikke nærmere kommentert i lovforarbeidene.

I Rt. 1984 s. 1044 bemerket Høyesterett bl.a. at "begrepet arbeidstaker i de to lover [ferieloven og arbeidsmiljøloven] i det vesentlige må antas å ha samme innhold" (s. 1048). Tvistespørsmålene i saken gjaldt krav på feriegodtgjørelse og krav på lønn i oppsigelsestid, og refererte seg således til lovgivningens bestemmelser om avtaleforholdet. Uttalelsen synes forsåvidt å være i samsvar med det som ovenfor er anført.

Likedan er det i forarbeidene til permitteringslønnsloven av 6. mai 1988 nr. 22 forutsatt at arbeidstakerbegrepet vil ha det samme innhold som i arbeidsmiljøloven.[67]

Videre gir en viktig gruppe bestemmelser arbeidstakere krav på ytelser fra det offentlige, spesielt fra folketrygden, således krav på sykepenger ved egen eller barns sykdom,[68] og krav på ytelser ved yrkesskade,[69] i større utstrekning enn tilfellet er for andre grupper trygdede. Arbeidstakerbegrepet må selvsagt avgjøres på basis av folketrygdlovens bestemmelser.[70] Ved vektlegningen av de forskjellige momenter kan det imidlertid være grunn til å se krav på ytelser ved yrkesskade som en konsekvens av arbeidsmiljølovgivningens bestemmelser som tar sikte på vern om arbeidstakernes liv og helse. Legges dette til grunn, synes det å burde legges større vekt på den instruksjons- og ledelsesrett som avtaleforholdet mellom partene medfører, og det underordningsforhold som følger av dette, samt de øvrige omstendigheter omkring arbeidets utførelse, slik at det i mindre grad legges vekt på de avtalebaserte ordninger mellom partene. I forhold til krav på sykepenger kan det imidlertid være grunn til å legge noe større vekt på de øvrige avtalebaserte ordninger mellom partene, idet disse krav kan sees som et ledd i reguleringen av arbeidstakernes rettsstilling i avtaleforholdet, og som avledet av deres arbeidsavtale med arbeidsgiver. - Vektlegningen av de forskjellige momenter ved avgrensningen av arbeidstakerbegrepet i forhold til

---

67 Ot.prp. 11/1987-88 s. 36.

68 Jfr. folketrygdloven av 17. juni 1966 nr. 12 kap. 3.

69 Jfr. folketrygdloven av 17. juni 1966 nr. 12 kap. 11.

70 Folketrygdens arbeidstakerbegrep er bl.a. behandlet av *Nils Nygaard* og *Gudrun Holgersen:* Trygderett (Bergen 1994) s. 94 - 136.

yrkesskadeforsikringsloven[71] synes å måtte skje på samme måte som i forhold til folketrygdlovens regler om yrkesskadetrygd, idet disse regler tar sikte på å ivareta de samme formål i forhold til arbeidstakerne.

Arbeidstvist- og tjenestetvistlovgivningen[72] legger grunnlaget for regulering gjennom tariffavtaler av lønns- og arbeidsvilkår. Denne lovgivning har bl.a. som formål at tariffavtalene skal etablere gjensidig forpliktende reguleringer som gir vilkårstrygghet og stabilitet for tariffpartene og de arbeidsgivere og arbeidstakere som disse avtaler omfatter.[73] Regulering ved tariffavtaler gir således klarere regler for avtaleforholdet på såvel det kollektive som på det individuelle plan, og er utformet med særlig henblikk på forholdene innen arbeidslivet, enn hvor det skjer en kollektiv regulering ved avtaler av annen art. Siden tariffavtalene tar sikte på å regulere avtaleforholdet mellom partene, synes det ved avgrensningen av arbeidstakerbegrepet i denne sammenheng å måtte legges atskillig vekt på de avtalebaserte ordninger mellom partene, slik at det også må kunne tas hensyn til det som har vært partenes intensjoner med og forutsetninger for avtalereguleringen.[74]

Endelig må nevnes de bestemmelser i skatte- og avgiftslovgivningen som knytter seg til skillet mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold, bl.a. når det gjelder beregningsgrunnlaget for skatt, arbeidsgiveravgift m.v. Disse regler bygger på fiskale hensyn, og er etter sin natur ufravikelige. Avgrensningen av arbeidstakerbegrepet vil derfor måtte bygge på de realiteter som følger av hele avtaleforholdet mellom partene, og ikke på rent formelle forhold. Den måte som partene har innrettet seg på og trukket konsekvenser av - såvel i deres mellomværende som overfor det offentlige - kan imidlertid være realiteter som må tillegges vekt ved helhetsvurderingen, forutsatt at innrettelse og konsekvenser ikke har preg av forsøk på omgåelse, idet det ved avveiningen av de forskjellige momenter også vil måtte tas hensyn til partenes behov for å kunne forutberegne rettsvirkningene av deres avtaleforhold.

---

71 Yrkesskadeforsikringsloven av 16. juni 1989 nr. 65 § 2 b).

72 Arbeidstvistloven av 5. mai 1927 nr. 1, tjenestetvistloven av 18. juli 1958 nr. 2.

73 Se f.eks. Arbeidsrettens uttalelse i ARD 1991 s. 140 (på s. 173).

74 Jfr. forsåvidt Arbeidsrettens uttalelse i ARD 1991 s. 140; det måtte "etter rettens syn også være rom for å legge vekt på det som har vært partenes intensjoner med og forutsetninger for avtalereguleringen" i forhold til arbeidstvistlovens arbeidstakerbegrep (s. 173).

7.14 Den noe forskjellige vektlegning ved helhetsbedømmelsen som følger av de ovenstående formålsbetraktninger synes bl.a. å være kommet til uttrykk ved vurderingen av den betydning som kan tillegges den tilknytning som følger av avtaleforholdet med hensyn til stabilitet, varighet og omfang. Denne tilknytning vil både i arbeidsforhold og oppdragsforhold kunne være nokså varierende. Isolert sett gir tilknytningsforholdet derfor neppe noe klart kriterium for avgrensningen mellom arbeids- og oppdragsforhold. Tilknytningsforholdet mellom partene blir likevel i flere avgjørelser nevnt som et moment ved helhetsvurderingen; dels slik at dette moment ansees for vesentlig; dels som et tilleggsmoment til andre momenter, og dels som et moment som ikke blir tillagt betydning. Sees disse avgjørelser i sammenheng, synes imidlertid den forskjellige vekt som tilknytningsforholdet blir tillagt å ha sin bakgrunn i de forskjellige formål som de enkelte bestemmelser skal fremme.

I forhold til bestemmelser som tar sikte på å sikre arbeidstakerens rettsstilling i avtaleforholdet overfor arbeidsgiver er tilknytningsforholdets fasthet og varighet ansett som et relevant moment, som i premissene til dels er fremhevet som vesentlig.

> Forsåvidt gjelder ferielovens bestemmelser kan således merkes Rt. 1968 s. 725, hvor tilknytningsforholdets fasthet og varighet, sett i sammenheng med lovens formål, synes å være ansett for vesentlig. Saken gjaldt spørsmålet om den som utførte industrielt hjemmearbeid måtte ansees som arbeidstaker etter ferielovens regler, og dermed være berettiget til feriegodtgjørelse. Høyesterett tok kravet om feriegodtgjørelse til følge, og bemerket at det kunne "ikke være tvil om at også arbeidsforholdets fasthet og varighet er blant de momenter som må komme i betraktning". Ved helhetsbedømmelsen fant Høyesterett at det "har dreiet seg om et fast og varig arbeidsforhold av ikke ubetydelig omfang, og et regelmessig utført arbeid, og også bedriften må iallfall på et forholdsvis tidlig tidspunkt ha blitt klar over dette." Høyesterett viste videre til administrativ praksis[75] og formålet med ferieloven, og fant at

---

[75] Henvisning til administrativ praksis som et moment av betydning for tolkningen av loven er ikke uvanlig i rettspraksis. Prinsipielt kan det imidlertid reises spørsmål om forvaltningspraksis bør være relevant som rettskildefaktor, jfr. *Torstein Eckhoff:* Rettskildelære (3. utg. 1993) s. 197 med videre henvisninger. Det er imidlertid overraskende at Høyesterett bare henviser til den administrative praksis, og ikke omtaler den praksis fra de underordnede rettsinstanser som forelå den gang, og som lagmannsretten omtalte. Praksis fra de underordnede instanser var riktignok noe vaklende, forsåvidt som feriegodtgjørelse tidligere var tilkjent i dom av Oslo byrett 29. jan. 1953 [referert i

hjemmearbeideren "naturlig bør anses som arbeidstaker i relasjon til ferielovens bestemmelser". Samtidig bemerket Høyesterett at det ikke var nødvendig å ta standpunkt til hvordan forholdet måtte bedømmes etter andre lover hvor også arbeidstakerbegrepet ble brukt.(s. 726). Det fremgår av lagmannsrettens dom at hjemmearbeideren gjennom "to år har ... anvendt en arbeidstid som viser at arbeidet for og inntekten fra skofabrikken var en vesentlig del av hennes og familiens levevei" (s. 732). Det må også merkes at Høyesterett sluttet seg til tilleggsbemerkningene fra den ene lagdommer, som bl.a. påpekte at arbeidets omfang og hjemmearbeiderens inntekt medførte at forholdet "blir ... av en noe annen karakter enn en tilfeldig virksomhet i ny og ne med litt hjemmearbeide med sikte på å skaffe litt ekstrainntekt" (s. 732).

Også i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern m.v. synes tilknytningsforholdets fasthet og varighet å være tillagt betydning. Dette gjelder således Rt. 1990 s. 903, hvor det av lagmannsretten (s. 904) bl.a. ble vist til at telefonkonsulenter i et forlag riktignok hadde en fleksibel arbeidsordning, men de hadde arbeidet i bedriftens lokaler og med bedriftens utstyr. "De har arbeidet relativt lenge, ca. 4 1/2 år, for bedriften, slik at det i alle fall for [den ene av telefonkonsulentenes] del i det siste halve året i gjennomsnitt tilsvarer tilnærmet vanlig arbeidsuke". Forlagets innsigelse om at det ikke kunne legges vekt på arbeidets faktiske omfang og eventuelle løfter om fortsatte oppdrag ble ikke tatt til følge av Høyesteretts Kjæremålsutvalg. Saken gjaldt arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern m.v. - Likedan er varighet og omfang også nevnt i Rt. 1992 s. 1053 (lønnede timevakter ved krisesenter), og synes også å ha hatt betydning for avgrensningen mot hobbypregede aktiviteter, jfr. Rt. 1992 s. 534 (håndballspiller i idrettsforening).

Motsetningsvis kan også merkes Rt. 1984 s. 104[illegible] om selgere som utførte salg under sammenkomster i private hjem ("home-parties"). Høyesterett fant at de ikke kunne ansees som arbeidstakere i relasjon til ferielov og arbeidsmiljølov, og la sterkt vekt på den løse form for rekruttering og den løse tilknytning som selgerne hadde overfor importøren (s. 1048). På grunn av den alminnelige karakter som forholdet til importøren hadde, kunne det ikke tillegges avgjørende vekt at én av selgerne hadde en tilknytning til importøren som hadde vært av lengre varighet, og med relativt omfattende virksomhet, slik at hun hadde arbeidet for importøren i ca. seks år, at salgsvirksomheten var hennes eneste inntektskilde, og at hun i en vesentlig del av perioden også var

---

Meddelelser fra arbeidstilsynet 1955 s. 452], men det forelå også to avgjørelser av lagmannsrettene hvor feriegodtgjørelse ikke var tilkjent, jfr. RG 1958 s. 539 Eidsivating og RG 1967 s. 630 Frostating.

heltidsbeskjeftiget. Videre tilføyde Høyesterett at en "sondring etter slike kriterier ville ... by på store praktiske problemer" (s. 1050).

Også i forhold til den regulering av lønns- og arbeidsvilkår som finner sted ved tariffavtaler synes tilknytningsforholdets fasthet og varighet å være ansett som et vesentlig moment ved helhetsvurderingen.

Jfr. således ARD 1991 s. 140: "Det som her kan sies å være karakteristisk, generelt sett, er at vognmennene har arbeidet for kommunen, regelmessig og med fast tilknytning - fast også i den forstand at den som har fått stilling som vognmann, har fortsatt med dette. I hovedsak har arbeidet vært helårlig, med full tids arbeid på linje med andre arbeidstagere i kommunen" (s. 171).

I forhold til de bestemmelser i skatte- og avgiftslovgivningen som knytter seg til skillet mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold synes imidlertid tilknytningsforholdets fasthet og varighet ikke å være ansett for vesentlig.

I Rt. 1994 s. 1064, som gjaldt avgrensningen mellom næringsinntekt og arbeidsinntekt i forhold til skattelovgivningen, uttalte således Høyesterett bl.a.: "Slik jeg ser det, kan varigheten og omfanget av [konsulentfirmaets] tjenesteytelse overfor [oppdragsgiver] ikke anses som tungtveiende argument for at det foreligger et arbeidsforhold. Både varigheten og omfanget av tjenesteytelsene har sin gode forklaring i prosjektenes og de enkelte oppdrags karakter. De prosjekter som [konsulenten] deltok i, gikk over lang tid, og [oppdragsgivers] behov for [konsulentens] tjenester var åpenbart så stort at det ga [konsulenten] fulltidsbeskjeftigelse. På den annen side er det på det rene at [konsulenten] utførte tjenesteytelser på grunnlag av en rekke bestillinger, som hver for seg gjaldt for kortere eller lengre tidsrom. Og [konsulentfirmaet] hadde ... ikke krav på nye bestillinger fra [oppdragsgivers] side. Varighet og omfang er således noe man kan konstatere i ettertid, men som ikke fulgte av avtaleforholdet" (s. 1070).

I relasjon til skatte- og avgiftslovgivningen vil hensynet til partenes muligheter for å kunne forutberegne sin rettsstilling tale for at de enkelte oppdrag vurderes for seg, selv om utviklingen i ettertid viser at det faktisk kom til å bli et tilknytningsforhold av betydelig varighet og omfang. Forsåvidt synes forholdet å stille seg anderledes i relasjon til de bestemmelser som omhandler avtaleforholdet mellom partene, hvor formålet med reglene er å sikre en arbeidstakers rettsstilling overfor arbeidsgiver i en faktisk etablert situasjon.

7.15 Sammenfatningsvis vil spørsmålet om den som utfører arbeid i eget hjem eller andre former for fjernarbeid måtte avgjøres ut fra de generelle kriterier som karakteriserer arbeidstakerbegrepet. Det forhold at arbeidet ikke utføres i lokaler som arbeidsgiver disponerer, men i eget hjem eller på annet sted utenfor arbeidsgivers virksomhet, vil i seg selv ikke være avgjørende for at disse ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet. Forsåvidt vil det heller ikke uten videre være avgjørende om den som utfører slikt arbeid selv bekoster og vedlikeholder utstyr m.v. som ikke er av betydelig økonomisk verdi. Heller ikke vil det uten videre være avgjørende at arbeidsgivers adgang til å føre løpende tilsyn med arbeidet nødvendigvis, av praktiske grunner, blir mindre når arbeid utføres utenfor lokaler som arbeidsgiver benytter i sin øvrige virksomhet.

En situasjon som ofte forekommer i praksis er at en arbeidstaker også utfører arbeid i eget hjem, i tillegg til de øvrige arbeidsoppgaver som utføres i arbeidsgivers virksomhet. Slikt fjernarbeid utføres i ikke ubetydelig grad og mer eller mindre regelmessig, etter vanlig arbeidstid eller på enkelte nærmere avtalte dager, etter avtale ved behov, osv. I slike tilfelle foreligger vanligvis en nær sammenheng mellom fjernarbeidet og de øvrige arbeidsoppgaver hos arbeidsgiver, og det vil derfor være nærliggende å legge til grunn at den som utfører fjernarbeid også i denne relasjon må ansees som arbeidstaker, forsåvidt gjelder de bestemmelser som regulerer rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Blir det utbetalt godtgjørelse for fjernarbeidet er det således nærliggende å legge til grunn at slik godtgjørelse vil inngå i beregningsgrunnlaget for feriepenger etter ferielovens regler. Det kan imidlertid ikke uten videre legges til grunn at også de offentligrettslige regler får anvendelse forsåvidt angår slikt fjernarbeid.

8. Særlig om arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet.

8.1 Arbeidsmiljøloven inneholder en rekke bestemmelser om arbeidsmiljøet. Siktemålet med disse bestemmelser er etter lovens § 1 nr. 1 "å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske virkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet". På denne bakgrunn fastsetter arbeidsmiljøloven i § 7 nr. 1 den generelle arbeidsmiljøstandard, slik at arbeidsmiljøet i virksomheten "skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd." Videre fastsetter arbeidsmiljøloven en rekke nærmere krav, som utfyller denne generelle arbeidsmiljøstandard, og angir i § 14 at det er arbeidsgiver som "skal sørge for at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov". Endelig er det etter § 74 første ledd det offentlige arbeidstilsyn som "fører tilsyn med at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt", og som kan foreta inspeksjoner, gi pålegg og ilegge tvangsmulkt, jfr. §§ 77, 78 og 80.

Som utgangspunkt får arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljø anvendelse også for arbeid som utføres utenfor de lokaler hvor arbeidsgiver for øvrig driver sin virksomhet, og vil således også omfatte fjernarbeid. Arbeid som utføres i arbeidstakeres eget hjem står imidlertid i en særstilling på grunn av unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6.

8.2 Som allerede nevnt ovenfor, og i avsnitt 3.7, er det i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6 fastsatt at "Kongen avgjør om, og i hvilken utstrekning, loven skal gjøres gjeldende for arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem." Loven åpner med dette for at det ved forskrift kan fastsettes om, og i hvilken utstrekning, arbeidsmiljølovens bestemmelser skal gjøres gjeldende. Umiddelbart kan det derfor fremstå som nærliggende at arbeidsmiljøloven bygger på en forutsetning om at ingen av lovens bestemmelser får anvendelse så lenge slik forskrift ikke er fastsatt.

Det kan imidlertid reises spørsmål om en slik forutsetning uten videre kan legges til grunn. Forsåvidt er det nærliggende å begynne med situasjonen hvor arbeidstakeren dels utfører arbeid hos arbeidsgiveren, og dels utfører

arbeid for denne i sitt hjem. I et slikt arbeidsforhold med sammensatte arbeidsoppgaver blir spørsmålet om forskjellige arbeidsmiljøkrav får anvendelse, avhengig av under hvilke omstendigheter arbeidsoppgavene blir utført, eller om arbeidsmiljøkravene skal være de samme, uavhengig av under hvilke omstendigheter arbeidsoppgavene blir utført. Dette spørsmål har ikke vært behandlet i rettspraksis forsåvidt gjelder unntaket for arbeid som utføres i arbeidstakeres hjem, men det tilsvarende spørsmål har vært fremme i forhold til arbeidsmiljølovens unntak for sjøfart,[76] hvor det gjelder andre regler om sikkerhet og arbeidsmiljø enn de som følger av arbeidsmiljøloven.

> Illustrerende er Rt. 1989 s. 624, hvor arbeidsgiver drev fiskeoppdrett, og i denne forbindelse fraktet fôr til fiskeoppdrettsanlegget med en 16 fots plastbåt. Under transporten kantret båten, og en person omkom. Høyesterett fant at arbeidsmiljølovens bestemmelser om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø fikk anvendelse, fordi "transporten av fôr i dette tilfellet [må] anses som et naturlig, integrert ledd i virksomheten med oppdrettsanlegget og ikke som sjøfart. Anvendelse av unntaksbestemmelsen [i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 2 a) om sjøfart] på fôrtransportene ville medføre at de ansatte innenfor denne spesielle virksomhet dels kom inn under arbeidsmiljølovens regler, dels falt utenfor, noe som virker unaturlig og vanskelig å praktisere." På denne bakgrunn fant Høyesterett at det var riktig, slik herredsretten var kommet til, "at arbeidsmiljølovens bestemmelser til sikring av et forsvarlig arbeidsmiljø var overtrådt" (s. 627).

I Rt. 1989 s. 624 la altså Høyesterett til grunn at arbeidsmiljøkravene i et arbeidsforhold med sammensatte arbeidsoppgaver måtte være de samme, uavhengig av under hvilke omstendigheter arbeidsoppgavene ble utført. Forsåvidt la Høyesterett avgjørende vekt på at den del av virksomheten som gjaldt transport av fôr over sjøen utgjorde "et naturlig, integrert ledd" i den samlede fiskeoppdrettsvirksomhet.[77] Videre påpekte Høyesterett at noe annet ville virke unaturlig, og dessuten ville være vanskelig praktiserbart.

---

76 Unntaket for sjøfart følger av arbeidsmiljølovens § 2 nr. 2 a).

77 Sml. også, forsåvidt gjaldt forholdet mellom vernereglene i den tidligere arbeidervernlov av 7. des. 1956 og den tidligere jordbruksarbeidervernlov av 19. des. 1958, *Henning Jakhelln* i boken Med lov skal land byggjast, heiderskrift til Knut Robberstad (1969) s. 211: "Vernereglene [etter jordbruksarbeidervernloven] vil kunne bli å avgrense ... f.eks. slik at alle arbeidsoppdrag som isolert sett faller under arbeidervernloven også må innordnes under denne lovs spesielle verneregler. Er det f.eks. forskjell i de to lovers forskrifter om hvilket utstyr en maskin skal ha, vil da maskinen i praksis måtte ha et utstyr som tilfredsstiller begge lovers krav."

Dommen i Rt. 1989 s. 624 er naturligvis knyttet til det spesielle saksforhold som forelå, og det kan derfor være noe tvilsomt hvor stor vekt avgjørelsen kan tillegges. Likevel gir denne avgjørelse holdepunkter for å kunne legge til grunn at også arbeidsoppgaver som utføres i arbeidstakeres hjem må ansees for å være omfattet av arbeidsmiljølovens regler om arbeidsmiljø m.v., selv om det ikke er gitt noen forskrift om dette med hjemmel i lovens § 2 nr. 6. Til fordel for en slik løsning kan særlig anføres, at det ellers ikke ville gjelde noen krav til arbeidsmiljøet når slike arbeidsoppgaver blir utført, og det vil også kunne anføres at et slikt resultat kan fremstå som lite naturlig. De nedenfor nevnte EU-direktiver trekker i samme retning, og må også tillegges betydelig vekt. Riktignok vil det, slik som det vil fremgå av de påfølgende avsnitt, være endel vanskeligheter forbundet med å praktisere de krav til arbeidsmiljøet som følger av arbeidsmiljølovens regler uten nærmere presiseringer i forskrift, men disse vanskeligheter er neppe større enn i det saksforhold som Høyesterett tok standpunkt til i den ovennevnte avgjørelse.

Utfører arbeidstakeren utelukkende arbeidsoppgavene i eget hjem, og ikke også hos arbeidsgiver, vil kravene til arbeidsmiljøet i forhold til den enkelte arbeidstaker ikke variere avhengig av under hvilke omstendigheter arbeidet blir utført. I slike tilfelle vil det derfor ikke kunne anføres at arbeidsoppgavene dels ville falle innenfor og dels utenfor arbeidsmiljøloven, og at dette er en lite naturlig ordning. Spørsmålet blir derfor om det skal legges avgjørende vekt på at de arbeidsoppgaver den enkelte utfører må ansees som et naturlig og integrert ledd i arbeidsgiverens totale virksomhet. Det kan anføres at det er lite rimelig at arbeidsgiver skal kunne organisere sin virksomhet slik at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljø ikke får anvendelse. Denne betraktning har betydelig støtte i lovforarbeidene, hvor det bl.a. er uttalt at det "neppe er tilstrekkelig tungtveiende grunner" til å holde arbeid som utføres i arbeidstakernes eget hjem utenfor arbeidsmiljøloven, men at disse arbeidsforhold er såvidt spesielle at det kan være behov for særregler, jfr. ovenfor avsnitt 3.7 og 3.8. Dertil kommer at tungtveiende grunner taler for at det bør gjelde krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og at det må ansees for lite tilfredsstillende om det ikke skulle gjelde noen krav til arbeidsmiljøet for de arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i sitt eget hjem, jfr. nedenfor avsnitt 8.3. Ytterligere følger det av EU's rådsdirektiv av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer

arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen, at disse krav til arbeidsmiljøet også skal gjelde for arbeid som blir utført av arbeidstakere i deres eget hjem.

Det fremgår av definisjonen av arbeidstaker i direktivets art. 3 a) at det omfatter "enhver person som er ansatt av en arbeidsgiver". Bestemmelsen gjør bare unntak for "personer som arbeider i private husholdninger". Dette unntak synes å forutsette at det må være tale om "husarbeid, tilsyn eller pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold", jfr. arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6, annet ledd, og unntaket kan derfor ikke antas å omfatte arbeidsoppgaver som arbeidstakeren utfører i sitt eget hjem.

Rådsdirektivet om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen inngår som en del av EØS-avtalen, jfr. EØS-avtalens vedlegg XVIII og EØS-avtalens hoveddel art. 67 og 68, jfr. også EØS-loven av 27. nov. 1992 nr. 109 § 1. Ved vedtagelsen av EØS-avtalen synes det forutsatt at arbeidsmiljølovens regler er i overensstemmelse med de regler som følger av dette direktiv.[78] Såvel av denne grunn som av harmoniseringshensyn synes således dette direktiv å måtte legges til grunn når det gjelder forståelsen av de regler som gjelder i norsk intern rett.

På bakgrunn av reelle hensyn, uttalelsene i lovforarbeidene og reglene i EUs rådsdirektiv, synes det å kunne legges til grunn at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljø får anvendelse, såvel hvor arbeidstakere delvis utfører arbeidsoppgaver hos arbeidsgiver og delvis i sitt hjem, som hvor arbeidstakere utelukkende utfører arbeidsoppgaver i eget hjem, selv om særregler for denne type arbeid ennu ikke er blitt fastsatt i forskrift.

Siden det ikke foreligger særregler fastsatt i forskrift, kan det være noe usikkert hvilke av arbeidsmiljølovens regler om arbeidsmiljøet som får anvendelse. Det generelle krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø synes imidlertid iallfall å måtte legges til grunn, og formentlig også arbeidstilsynets kompetanse til å gi pålegg og til å treffe sanksjoner dersom pålegg ikke blir etterkommet. Uklarheten i regelverket gjør det imidlertid mer tvilsomt om også straffebestemmelsene kan anvendes, fordi det kan reises spørsmål om den foreliggende lovhjemmel for å anvende straff er tilstrekkelig klar. Det må likevel merkes at Høyesterett

---

78 Se St.prp. 100/1991-92 s. 277, jfr. s. 281. Rådsdirektiv 89/391/EØF omtales også som EUs arbeidsmiljølov. Direktivet er inntatt i oversettelse i St.prp. 100/1991-92, særskilt vedlegg nr. 2, bind 12 s. 60 flg.

i Rt. 1989 s. 624 ikke anså slik uklarhet for noen avgjørende innvending mot bruk av arbeidsmiljølovens straffebestemmelse.[79]

8.3 Siden fjernarbeid blir utført i arbeidstakerens eget hjem, reiser gjennomføringen av arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø særlige spørsmål. Med utgangspunkt i at det ved forskrift hittil ikke er fastsatt at arbeidsmiljølovens regler får anvendelse for denne type arbeid, jfr. avsnitt 3.7 ovenfor, og på bakgrunn av at det derfor kan være noe tvilsomt hvordan rettstilstanden er her, jfr. ovenfor avsnitt 8.2, er det grunn til å vurdere nærmere hvorvidt og i hvilken utstrekning arbeidsmiljølovens bestemmelser bør gis anvendelse for fjernarbeid. Det er da nærliggende å begynne med de hensyn som gjør seg gjeldende for å basere seg på kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i de arbeidsforhold det her er tale om.

Forsåvidt må det tas tilbørlig hensyn til at arbeidstakere har rett til beskyttelse av privatliv og personlig integritet, og dette er et hensyn gjør seg særlig sterkt gjeldende hvor det er tale om arbeidstakerens egen bolig, og som regelmessig også er bolig for arbeidstakerens familiemedlemmer. Dette er hensyn som er kommet til uttrykk i internasjonale konvensjoner som Norge har ratifisert, og som må tillegges betydning i denne sammenheng.[80]

Videre må det også tas hensyn til de offentligrettslige interesser som ligger bak kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er et krav som ikke bare skyldes hensynet til den enkelte arbeidstaker, men også den offentlige interesse som ligger i at arbeid blir utført under betryggende forhold. Skulle det ikke gjelde noen krav til arbeidsmiljøet for fjernarbeid, ville det kunne åpne for at arbeidet ble utført under utilfredsstillende forhold, med de helsemessige konsekvenser dette kunne medføre for arbeidstakeren. Videre

---

79 Sml. også den rettspraksis som er nevnt i *Torstein Eckhoff:* Rettskildelære (1993) s. 107 flg.

80 Jfr. Grunnlovens § 110 c, som pålegger statens myndigheter å håndheve og respektere menneskerettighetene, og FNs verdenserklæring om menneskerettighetene av 1948, art. 12, som fastsetter at ingen "shall be subjected to arbitrary interference with his privacy, family, home or correspondence". Videre må merkes Den européiske menneskerettskonvensjon av 1950, art. 8 nr. 1, som fastsetter at enhver "has the right to respect for his private and family life, his home and correspondence." Likedan fastsetter FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter av 1966 art. 17 nr. 1 at ingen "shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his privacy, family, home or correspondence". Begge de sistnevnte konvensjoner er ratifisert av Norge.

ville en arbeidsgiver kunne oppnå å presse omkostningene ned, fordi fjernarbeid i så fall ikke ville belaste arbeidsgiver direkte eller indirekte med kostnader knyttet til fjernarbeiderens arbeidsmiljø, hvilket igjen ville innebære at slike kostnadsvurderinger influerte på bruken av fjernarbeid. En konsekvens av dette kunne bli at arbeidstakeren ble utsatt for den utnyttelse som ville følge av et utilfredsstillende arbeidsmiljø. Riktignok ville arbeidstakeren kunne kreve kompensasjon av arbeidsgiver for sine utgifter i denne henseende, eventuelt i form av høyere lønn, men den relativt svake forhandlingsposisjon som disse arbeidstakere gjennomgående vil ha, vil i praksis kunne medføre at slike krav ikke vil føre frem. Disse hensyn taler også for at det ikke bør fastsettes svakere krav til arbeidsmiljøet for fjernarbeid enn den norm som ellers gjelder for arbeidstakere.[81]

Ut fra ovenstående synes tungtveiende grunner å tale for at de materielle krav i arbeidsmiljøloven om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. § 7 nr. 1, får anvendelse også når det gjelder fjernarbeid, og dette krav synes også å burde komme til uttrykk ved forskrift med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6. I slik forskrift bør det også angis at straffebestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 85 flg. får anvendelse.

Dersom det legges til grunn at de materielle krav til arbeidsplassen om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø får anvendelse ved fjernarbeid, kan det reises spørsmål om hvilken rettslig betydning det måtte ha, om arbeidsgiver i arbeidsavtalen skulle sette som betingelse overfor arbeidstakeren at arbeidsplassen hjemme hos denne skal være i samsvar med disse krav. Tilsvarende spørsmål kan reises dersom det i arbeidsavtalen skulle være satt som betingelse at arbeidstaker skal ha innhentet en bekreftelse fra arbeidstilsynet om at kravene til arbeidsmiljøet er oppfylt.

Skulle arbeidstilsynet finne at arbeidsplassen ikke fyller kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, slik at arbeidsplassen derfor ikke kan godkjennes,

---

81 Jfr. også utkast til ILO-konvensjon om hjemmearbeid, art. 4, omtalt ovenfor avsnitt 3.9. Etter den tidligere lov om industrielt hjemmearbeid av 15. feb. 1918 nr. 2 § 5 skulle arbeidstilsynet påse at sunnhetsforholdene var "så tilfredsstillende som det med rimelighet kan kreves", og at arbeidstakerne var "vernet mot arbeidsulykker". Disse krav var noe mindre vidtgående enn kravene etter den dengang gjeldende lov av 18. sept. 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter § 6, som fastsatte at arbeidstakernes sunnhet, liv og lemmer skulle være "beskyttet saa godt og hensigtsmæssig, som det lar sig gjøre".

eller setter nærmere vilkår for godkjennelse, vil en slik betingelse i arbeidsavtalen neppe medføre at arbeidsgiver kan kreve omkostningene dekket av arbeidstaker for å oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. nedenfor under avsnitt 8.6. Tilsvarende må legges til grunn om det er arbeidsgiver som selv kommer til dette. Spørsmålet blir imidlertid om arbeidsgiver på grunn av bristende forutsetninger vil kunne anse seg ubundet av arbeidsavtalen, og således kunne tre tilbake fra denne, eller bringe avtalen til opphør ved å heve den eller si den opp, noe som leder over til spørsmålet om arbeidsgiver på denne måte delvis kan legge risikoen for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på arbeidstaker.

> Dersom det i arbeidsavtalen skulle være satt som betingelse at arbeidstaker skal ha innhentet en bekreftelse fra arbeidstilsynet om at kravene til arbeidsmiljøet er oppfylt, og arbeidstilsynet ikke vil eller kan avgi noen slik bekreftelse, vil dette neppe uten videre medføre at arbeidsgiver på grunn av bristende forutsetninger vil kunne anse seg ubundet av arbeidsavtalen, og således kunne tre tilbake fra denne. Forholdet synes å måtte bedømmes på samme måte som hvor det i arbeidsavtalen er satt som betingelse overfor arbeidstakeren at arbeidsplassen hjemme hos denne skal være i samsvar med disse krav, jfr. drøftelsen nedenfor.

Det er ingen tvil om at det offentligrettslige utgangspunkt er at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at bl.a. arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen er oppfylt, jfr. arbeidsmiljølovens § 14. Videre fremgår det, bl.a. av straffebestemmelsen i § 85, at arbeidsgiver ikke må ha forholdt seg uaktsomt, slik at arbeidsgiver vil måtte forvisse seg om at disse krav er oppfylt. I relasjon til de offentligrettslige krav kan arbeidsgiver derfor ikke uten videre legge til grunn de opplysninger arbeidstaker måtte komme med, eller legge denne risiko på arbeidstaker ved en bestemmelse i arbeidsavtalen. Dette offentligrettslige utgangspunkt synes å måtte tillegges vekt også i relasjon til forholdet mellom partene - arbeidsgiver og arbeidstaker - bl.a. for å motvirke at de offentligrettslige regler blir uthult gjennom avtalebestemmelser. Hvor arbeid skal utføres i arbeidstakerens hjem vil imidlertid de faktiske forhold innebære at arbeidsgiver ikke like lett kan forvisse seg om at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen er oppfylt som hvor det er tale om arbeidsplasser innen arbeidsgiverens øvrige virksomhet. Særlig hvor det er en betydelig avstand mellom arbeidsgivers øvrige virksomhet og arbeidstakerens hjem vil slike vanskeligheter kunne forekomme i praksis. Ved inngåelsen av arbeidsavtalen kan det derfor fremstå som hensiktsmessig for arbeidsgiver å ta

et slikt forbehold. Dessuten kan det, kanskje særlig for arbeidsgivere som driver en mindre virksomhet, være slik at arbeidsgiver ikke har spesielle kunnskaper om de krav som etter arbeidsmiljøloven stilles til en slik arbeidsplass, mens arbeidstaker på sin side kan være den vesentlig mer sakkyndige forsåvidt. Et forbehold i arbeidsavtalen synes således å måtte ansees for gyldig, dersom det foreligger reelle grunner for forbeholdet, og arbeidsgiver ikke er vesentlig å bebreide for at forholdet til arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen ikke er blitt avklart før arbeidsavtalen ble inngått. I slike tilfelle synes det å måtte være rettmessig av arbeidsgiver å legge opp til at arbeidsforholdet skal være i sin orden når arbeidet starter opp, også forsåvidt gjelder arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen, og det synes også å måtte være berettiget av arbeidsgiver å sikre seg mot mulige ukjente omkostninger ved å måtte etterkomme eventuelle pålegg fra arbeidstilsynet for at arbeidsplassen skal fylle disse krav. Er arbeidsgiver derimot vesentlig å bebreide, eller er forbeholdet preget av at arbeidsgiver vil forsøke å unndra seg sitt ansvar for arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen, synes det å måtte sees bort fra arbeidsavtalens bestemmelse. I så fall synes manglene ved arbeidsmiljøet å måtte bedømmes på samme måte som hvor det først etter noen tid konstateres at arbeidsplassen ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav, slik det blir gjort rede for i drøftelsen nedenfor.

Blir det allerede før arbeidstakeren har begynt å utføre arbeid for arbeidsgiver konstatert at arbeidsplassen ikke fyller arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen - ved uttalelse fra arbeidstilsynet eller ved arbeidsgivers egen undersøkelse av forholdene - og forbeholdet i arbeidsavtalen må ansees for gyldig, må det formentlig legges til grunn at arbeidsgiver vil kunne anse seg ubundet av arbeidsavtalen på grunn av bristende forutsetninger, med mindre det skulle være tale om ganske uvesentlige arbeidsmiljømessige mangler. Siden arbeidstaker ennu ikke har begynt å utføre arbeid for arbeidsgiver, vil hensynet til at arbeidstaker har innrettet seg etter arbeidsavtalen ikke være så tungtveiende, som hvor forholdene har festnet seg og arbeid har vært utført over lengre tid.

Tilsvarende synes forholdet å måtte bedømmes - ut fra prinsippet om re integra - dersom det kort tid etter at arbeidstakeren har begynt å utføre sitt arbeid blir konstatert at arbeidsplassen ikke fyller arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplassen.

Dersom det først etter noen tid - eventuelt etter lengre tid - konstateres at arbeidsplassen ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav, må det antas at arbeidsgiver ikke kan heve arbeidsavtalen slik at denne straks blir brakt til opphør. Skal arbeidsforholdet bringes til opphør, vil arbeidsgiver måtte gå til oppsigelse av arbeidstakeren, og oppsigelsen vil måtte tilfredsstille saklighetskravet i arbeidsmiljølovens § 60, jfr. nedenfor under avsnitt 9.13. I denne sammenheng synes det ved saklighetsvurderingen å måtte tas hensyn til de omkostninger det vil medføre for arbeidsgiver å avhjelpe de foreliggende mangler, og på den annen side hensynet til arbeidstakeren og de ulemper m.v. en oppsigelse vil påføre denne, jfr. § 60 nr. 2. Det vil således bl.a. måtte tas hensyn til hvor lenge arbeidsforholdet har vedvart, herunder også omfanget av arbeidet, og de omkostninger det vil være tale om vil måtte ansees som relativt betydelige.

> Skulle arbeidstaker bevisst ha gitt arbeidsgiver uriktige opplysninger av vesentlig betydning for bedømmelsen av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen i hjemmet, slik at arbeidstakeren er sterkt å bebreide, vil arbeidsgiver kunne være berettiget til straks å heve arbeidsavtalen med henblikk på fremtidige ytelser. Sammenhengen med de krav som stilles for at en avskjed skal være rettmessig, jfr. § 66 nr. 1, tilsier imidlertid at slik hevningsadgang må begrenses til de tilfelle hvor arbeidstakerens forhold kan karakteriseres som grovt pliktbrudd.[82] Av betydning vil også tidsmomentet være; blir forholdet først brakt på det rene etter forholdsvis lengre tid, synes pliktbruddet å måtte vurderes i forhold til hele arbeidsforholdet. Et såvidt grovt forhold fra arbeidstakers side vil imidlertid også ha betydning for tillitsforholdet mellom partene, som er et moment av vesentlig betydning hvor arbeidet skal utføres i arbeidstakerens hjem, og som derfor trekker i retning av en hevningsadgang. Har arbeidstakeren imidlertid gjennom en årrekke utført sitt arbeid upåklagelig, vil hevning kunne fremstå som en uforholdsmessig sterk reaksjon. I slike tilfelle vil det endog kunne være tvilsomt om saklig grunn for oppsigelse vil foreligge.

Fremstillingen ovenfor tar sikte på opprinnelige arbeidsmiljømessige mangler ved arbeidsplassen. Er det tale om etterfølgende mangler, f.eks. nye krav som følge av endrede bestemmelser i lov eller forskrift, vil bestemmelser i arbeidsavtalen ikke kunne tillegges noen betydning. Hvorvidt arbeidsgiver vil kunne gå til oppsigelse av arbeidstakeren på et slikt grunnlag, vil måtte

---

82 Sml. *Henningjakhelln:* Avskjedigelse efter sjømannslovens § 33 (1966) s. 90 flg.

vurderes i forhold til saklighetskravet i arbeidsmiljølovens § 60, slik som angitt ovenfor.

8.4 Det neste spørsmål blir om også bestemmelsene om tilsyn fra arbeidstilsynet med at disse krav blir overholdt bør få anvendelse. I og for seg kunne den løsning tenkes, at det offentlige arbeidstilsyn ikke skulle ha noen kompetanse. En slik løsning ville imidlertid være lite tilfredsstillende, fordi det i så fall ble helt overlatt til arbeidstaker og arbeidsgiver å vurdere om arbeidsmiljøet var fullt forsvarlig, uten at noen offentlig instans kunne gripe inn, selv ikke etter henvendelse fra en av partene i arbeidsavtalen. Innføring av krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø vil derfor i praksis kunne bli av liten eller ingen effekt. De grunner som taler for at de materielle krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjøres gjeldende taler således med styrke for at også arbeidstilsynet bør kunne føre tilsyn med at disse krav blir overholdt. Arbeidstilsynet synes således å burde ha adgang både til å foreta inspeksjoner og til å gi pålegg etter reglene i arbeidsmiljølovens §§ 77 og 80. Denne adgang vil imidlertid måtte begrenses til bare å omfatte den del av boligen hvor arbeidstakeren utfører fjernarbeidet.[83]

Hensynet til arbeidstakerens privatliv og personlige integritet synes på denne bakgrunn å måtte vike for de offentligrettslige hensyn som ligger bak kravene i arbeidsmiljøloven om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I forhold til de internasjonale konvensjoner synes det i denne sammenheng å måtte ansees for avgjørende at det ikke er tale om noe utilbørlig inngrep i privatliv eller familieliv.

8.5 Legges det til grunn at arbeidstilsynet skal kunne gi pålegg, oppstår spørsmålet om slikt pålegg skal gis til arbeidsgiver eller arbeidstaker, eventuelt til begge, og tilsvarende når det gjelder ansvar dersom pålegg ikke skulle bli oppfylt. Etter arbeidsmiljølovens regler er utgangspunktet at arbeidsgiver skal sørge for "at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov", jfr. arbeidsmiljølovens § 14 første ledd. Bakgrunnen for denne

---

83 Jfr. også utkast til ILO-konvensjon om hjemmearbeid, art. 9, omtalt ovenfor avsnitt 3.9, og utkastet til ILO-rekommandasjon, art. 9, omtalt ovenfor avsnitt 3.10. Etter den tidligere lov om industrielt hjemmearbeid § 5 første ledd var adgangen til å gi pålegg begrenset til de "rum i hjemmene hvor arbeide utføres". Etter § 5 tredje ledd omfattet dette også "rum, som også tjener til beboelse".

bestemmelse er, at det er arbeidsgiver som i kraft av sin styringsrett, kombinert med den rådighet som følger av en eier- eller leierposisjon til bl.a. lokaler og utstyr m.v., kan treffe beslutninger om de forhold som bestemmelsen angir, slik at kravene til arbeidsmiljøet blir oppfylt i virksomheten. Dessuten vil arbeidsgiver eller representanter for arbeidsgiver til enhver tid ha fri adgang til alle virksomhetens lokaler, utstyr osv.[84] På denne bakgrunn er det en naturlig konsekvens at pålegg fra arbeidstilsynet rettes til arbeidsgiver, og det er også en naturlig konsekvens at det er arbeidsgiver som vil være ansvarlig dersom pålegget ikke skulle bli oppfylt.

> For sammenhengens skyld nevnes at arbeidstakernes tillitsvalgte etter § 77 nr. 7 skal gjøres kjent med pålegg fra arbeidstilsynet, og etter § 86 er det også straffbart for arbeidstakere å overtre slike pålegg. Etter § 16 nr. 1 er arbeidstakere bl.a. forpliktet til å utføre arbeidet i samsvar med påbud fra arbeidstilsynet, og det kan vel ikke utelukkes at pålegg kan rettes både til arbeidsgiver og til en eller flere bestemte arbeidstakere.

De ovenfor angitte forhold stiller seg anderledes ved fjernarbeid som utføres i arbeidstakerens eget hjem. Her vil arbeidsgiver i utgangspunktet ikke ha den vanlige rådighet som følge av en eier- eller leierposisjon til det lokale hvor arbeidet utføres, selv om dette kan stille seg anderledes hvor arbeidstakeren bebor hus eller leilighet tilhørende arbeidsgiver, slik tilfellet bl.a. er for tjenesteboliger. Et pålegg rettet mot arbeidsgiver, som gjelder arbeidsmiljøet i arbeidstakerens hjem, vil arbeidsgiver vanligvis ikke kunne etterkomme uten arbeidstakerens medvirkning. Det kan imidlertid være nærliggende å anse arbeidstakeren forpliktet til å medvirke til at pålegget blir oppfylt, jfr. forsåvidt § 16 nr. 1. I så fall oppstår imidlertid spørsmålet om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som skal bære de omkostninger som vil være knyttet til oppfyllelsen av pålegget.

Dessuten er det et særlig spørsmål hvilken adgang arbeidsgiver i kraft av arbeidsforholdet vil ha til det sted hvor fjernarbeidet blir utført, og det kan anføres at det vil kunne virke urimelig om arbeidsgiver skulle ha et ansvar for et arbeidssted som arbeidsgiver ikke har adgang til. Ved fjernarbeid synes

---

[84] Jfr. Ot.prp. 3/1975-76 s. 31, hvor departementet bl.a. uttaler, at når det gjelder "ansvarsreglene, må disse ta utgangspunkt i hvem som faktisk har muligheter til å iverksette tiltakene. — Etter departementets mening må en derfor ... bygge på de tre grunnleggende forutsetninger for den individuelle arbeidsavtale, nemlig arbeidsgiverens styringsrett, arbeidstakerens arbeids- og lydighetsplikt, og arbeidsgiverens omsorgsplikt.

arbeidsgivers adgang til arbeidsstedet i utgangspunktet å måtte avhenge av hva som er avtalt eller følger av arbeidsavtalen. I mangel av andre holdepunkter kan det neppe antas at arbeidsgiver har fri adgang til å innfinne seg på arbeidsstedet når som helst, fordi en slik adgang ville innebære en vidtgående inngripen i arbeidstakers privatliv. Det kan imidlertid være naturlig å forstå arbeidsavtalen slik at arbeidsgiver skal ha adgang til dette arbeidssted etter nærmere avtale med arbeidstakeren, og med rimelig varsel på forhånd, fordi det må ansees som helt legitimt at arbeidsgiver ønsker å forvisse seg om at arbeidsmiljøet er forsvarlig. Denne betraktning forutsetter imidlertid at arbeidsgiver ved fjernarbeid har et slikt ansvar for arbeidsmiljøet.[85]

Formentlig må det ved denne vurdering tillegges avgjørende vekt, at når arbeidsgiver velger å organisere arbeidet slik at det også gjøres bruk av fjernarbeid, vil arbeidsgiver måtte ha et ansvar for arbeidsmiljøet i arbeidstakerens hjem, fordi arbeidsgiver ellers vil kunne omgå de krav til arbeidsmiljøet som ellers ville følge av arbeidsmiljølovens regler.[86] En følge av dette utgangspunkt vil være, at arbeidsgiver vil måtte forvisse seg om at fjernarbeidet blir utført i et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Et slikt ansvar vil virke forebyggende overfor mulige fysiske og psykiske skadevirkninger, og effektivisere realiseringen av de krav som følger av den generelle arbeidsmiljøstandard. Det offentlige arbeidstilsyn vil, bl.a. av ressurshensyn, ikke kunne utøve sitt tilsyn ved å foreta inspeksjoner i et slikt omfang at et fullt forsvarlig arbeidsmiljø kan sikres bare på denne måte. Muligheten for at det kan bli gitt pålegg fra arbeidstilsynet, og de sanksjoner som vil være knyttet til at arbeidsmiljøet ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav, vil imidlertid bidra til at arbeidsgiver ikke kan neglisjere arbeidsmiljøet hos den arbeidstaker som skal utføre fjernarbeid. Dette kan igjen medvirke til at disse arbeidstakere blir trukket sterkere inn i arbeidsgivers organisasjonsforhold ved at deres arbeid blir mer synliggjort - bl.a. vil det være nærliggende at også disse arbeidstakere

---

85 I forarbeidene til den tidligere lov om industrielt hjemmearbeid synes det forutsatt at arbeidsgiver ikke skulle ha noe ansvar for arbeidsmiljøet hos hjemmearbeiderskene, jfr. Ot.prp. 38/1917 s. 146 og hjemmeindustrikomitéens innstilling (1914) s. 87.

86 Forståvidt kan, ved siden av den generelle bestemmelse i aml. § 7 nr. 1 om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også merkes aml. § 12 nr. 1, som bl.a. fastsetter at "arbeidsorganisasjon ... skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger". Også de krav som følger av § 12 omfattes av de plikter om arbeidsmiljøet som etter § 14 påhviler arbeidsgiver.

blir omfattet av arbeidsgivers internkontrollsystem[87] - og en slik større grad av integrasjon vil dessuten kunne bidra til en større følelse av tilknytningsforhold, som igjen kan ha positive effekter på det psykiske arbeidsmiljø.

Dersom det på bakgrunn av ovenstående legges til grunn at arbeidsgiver har ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også forsåvidt gjelder arbeidstakere som utfører fjernarbeid, synes det nærliggende å trekke den konsekvens at pålegg fra arbeidstilsynet må kunne rettes til arbeidsgiver. Siden et pålegg også vil berøre arbeidstakere som utfører fjernarbeid vesentlig mer direkte enn tilfellet er ellers for arbeidstakere i arbeidslivet, fordi pålegg ved fjernarbeid innebærer at arbeidstakeren må innrette seg i sitt eget hjem etter de krav som følger av pålegget, synes det imidlertid naturlig at pålegg også blir rettet til fjernarbeidstakeren. I denne sammenheng kan det være nærliggende å anse fjernarbeidstakeren som part, bl.a. med den konsekvens at denne vil ha adgang til å påklage pålegget til overordnet forvaltningsmyndighet etter reglene i forvaltningsloven.[88]

Skulle fjernarbeidstakeren ikke etterkomme pålegget, vil arbeidstilsynet kunne gi pålegg om at dette arbeidet skal stanses, jfr. arbeidsmiljølovens § 77 nr. 2. Likedan vil reglene om straffansvar kunne få anvendelse, jfr. aml. § 86. Videre vil arbeidsgiver måtte påse at pålegget blir oppfylt, og pålegg om stansning må også kunne rettes til arbeidsgiver, dersom pålegget ikke skulle bli oppfylt, jfr. aml. § 77 nr. 2. Likedan vil reglene om straffansvar kunne få anvendelse, jfr. aml. §§ 85 og 87. Siden arbeidsgiver bare vil kunne ha begrensede muligheter for å gjennomføre pålegg som innebærer at noe må gjøres i arbeidstakerens eget hjem, dersom arbeidstakeren skulle motsette seg dette eller ikke vil gi fornøden medvirkning, vil det i slike situasjoner være lite naturlig at arbeidsgiver skulle være strafferettslig ansvarlig. Forutsetningen må imidlertid være at arbeidsgiver ikke har forholdt seg passiv overfor et slikt pålegg, men har tatt opp med arbeidstakeren hvorledes pålegget skal kunne etterkommes. Skulle arbeidstaker motsette seg å etterkomme pålegget, eller gi uttrykk for ikke å ville gi fornøden medvirkning, må arbeidsgiver formentlig være såvel berettiget som forpliktet til ikke å la arbeidstakeren fortsette med

---

87 Jfr. aml. § 16 A og forskrift av 22 mars 1991 nr. 159 om internkontroll for miljø og sikkerhet.

88 Jfr. partsdefinisjonen i lov av 10. feb. 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker § 2 e), og kapittel VI om klage og omgjøring, jfr. også arbeidsmiljølovens § 77 nr. 1.

fjernarbeidet, inntil det er blitt mulig å etterkomme pålegget. Pågående arbeidsoppgaver vil således måtte innstilles, eventuelt overføres til andre, og nye arbeidsoppgaver vil ikke kunne gis denne. Det er her tale om en oppfyllelseshindring for arbeidsoppgavene som skyldes arbeidstakeren selv, og krav på lønn m.v. fra det tidspunkt da arbeidsoppgavene må innstilles vil arbeidstakeren derfor neppe ha krav på. Arbeidsgiver vil derfor være forpliktet til å gå til et slikt skritt fra det tidspunkt da fristen for å etterkomme pålegget utløper, eventuelt fra utløpet av en forlenget frist dersom slik fristforlengelse skulle være blitt innrømmet fra arbeidstilsynet. Overfor arbeidstaker synes imidlertid arbeidsgiver å måtte være berettiget til å gå til dette skritt allerede fra et tidligere tidspunkt; således iallfall fra det tidspunkt da tiltak må iverksettes for å kunne etterkomme pålegget innen fristens utløp, men formentlig også fra det tidspunkt da det er på det rene at arbeidstaker motsetter seg å etterkomme pålegget eller ikke vil gi fornøden bistand til dette. Et slikt standpunkt fra arbeidstakers side vil være et brudd både på de plikter som følger av arbeidsmiljølovens § 16 nr. 1, og på arbeidsavtalens forutsetninger, samtidig som det er konstatert av kompetent offentlig myndighet at det foreliggende arbeidsmiljø ikke er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav. Arbeidsgiver vil i en slik situasjon neppe kunne ansees forpliktet overfor arbeidstakeren til å la arbeidet fortsette, fordi det ville innebære en plikt til å la arbeidet fortsette under lovstridige forhold.[89]

8.6 I forbindelse med pålegg fra arbeidstilsynet er det naturlig også å ta opp spørsmålet om hvem som skal betale de omkostninger som er knyttet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og som således vil måtte betale de omkostninger som er knyttet til å etterkomme et pålegg fra arbeidstilsynet.

Arbeidsmiljøloven har ingen uttrykkelig bestemmelse som fastsetter hvem disse omkostninger påhviler, men forutsetter at dette er arbeidsgivers omkostninger. Denne forutsetning er kommet til uttrykk i lovforarbeidene, hvor det bl.a. er uttalt, at "kravet til et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø [vil] være et minstekrav til alle virksomheter uten hensyn til den enkelte

---

89 Det kan neppe være tvil om at et slikt pliktbrudd vil utgjøre saklig oppsigelsesgrunn etter arbeidsmiljølovens § 60 nr. 1, slik at arbeidsgiver vil være berettiget til å gi arbeidstakeren oppsigelse. Pliktbruddet synes imidlertid også å måtte betraktes som grovt, dersom arbeidstaker tross oppfordringer fra arbeidsgiver fastholder sin nektelse av å etterkomme pålegget eller å gi fornøden bistand til dette, slik at arbeidsgiver vil være berettiget til å gi arbeidstakeren avskjed, jfr. § 66 nr. 1.

virksomhets økonomiske stilling."[90] Det ville også kunne gjøre det enn vanskeligere å gjennomføre et krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, dersom dette skulle være helt eller delvis avhengig ikke bare av arbeidsgivers, men også av arbeidstakernes økonomiske forhold. På denne bakgrunn er det neppe tvilsomt at det, i forhold til det offentlige, vil være slik at arbeidsgiver er ansvarlig, og som derfor også er den som vil måtte bære de omkostninger som er knyttet til å etterkomme et pålegg fra arbeidstilsynet.

I denne sammenheng må også merkes EU's rådsdirektiv av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen, som i art. 6 nr. 5 fastsetter at tiltak i forbindelse med sikkerhet, hygiene og helse på arbeidsplassen "skal ikke under noen omstendighet påføre arbeidstakerne utgifter". Som nevnt i avsnitt 8.2 inngår dette rådsdirektiv som en del av EØS-avtalen, jfr. EØS-avtalens vedlegg XVIII, og vil måtte legges til grunn når det gjelder forståelsen av de regler som gjelder i norsk intern rett.

På bakgrunn av de hensyn som ligger bak de forutsetninger som er kommet til uttrykk i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, de forutsetninger som synes lagt til grunn ved vedtagelsen av EØS-avtalen, og den klart utformede bestemmelse i rådsdirektiv 89/391/EØF art. 6 nr. 5, må det legges til grunn at det heller ikke mellom partene - arbeidsgiver og arbeidstaker - kan avtales en utgiftsfordeling, slik at arbeidsgiver vil kunne kreve at arbeidstaker helt eller delvis må betale omkostninger som knytter seg til oppfyllelsen av pålegg fra arbeidstilsynet. Arbeidsgiver vil således heller ikke kunne betinge seg hel eller delvis regress hos arbeidstaker for sine utlegg i denne anledning.

8.7 I tilknytning til kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø må særskilt nevnes EU's rådsdirektiv av 29. mai 1990 om minimumskrav til sikkerhet og helse i forbindelse med arbeid med dataskjermutstyr (90/270/EØF).[91] Arbeid med slikt utstyr vil være svært vanlig for såvel fjernarbeid som for arbeid i arbeidstakeres egne hjem. Også dette rådsdirektiv inngår som en del av EØS-

---

[90] Jfr. Ot.prp. 3/1975-76 s. 27-28, hvor det også fremheves at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet på dette punkt adskiller seg prinsipielt fra de krav som kunne stilles etter den tidligere arbeidervernlov av 7. des. 1956 nr. 2 § 5.

[91] Rådsdirektivet er inntatt i oversettelse i St.prp. 100/1991-92, særskilt vedlegg nr. 2, bind 12 s. 100 flg., og er gitt som femte særdirektiv i henhold til art. 16 nr. 1 i EU's rådsdirektiv av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen.

avtalen, jfr. EØS-avtalens vedlegg XVIII, og vil måtte legges til grunn når det gjelder forståelsen av de regler som gjelder i norsk intern rett. Rådsdirektivet vil således måtte ansees for å utfylle den generelle norm om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som følger av arbeidsmiljølovens § 7 nr. 1, jfr. ovenfor avsnitt 8.2.

Rådsdirektivet bygger på den samme definisjon av arbeidstaker som rådsdirektivet av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen, jfr. rådsdirektiv av 29. mai 1990 om minimumskrav til sikkerhet og helse i forbindelse med arbeid med dataskjermutstyr (90/270/EØF) art. 2 c). Også arbeidstaker som arbeider med fjernarbeid omfattes således av dette direktiv.

Ved forskrift av 15. des. 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm er direktivets bestemmelser i det alt vesentligste gjort gjeldende for arbeid som omfattes av arbeidsmiljøloven. Forskriften er gitt med hjemmel i arbeidsmiljølovens §§ 8 nr. 4, 9 nr. 12, 12 nr. 5 og 14 tredje ledd. Siden forskriften ikke er gitt med hjemmel i § 2 nr. 6, omfatter den i utgangspunktet ikke fjernarbeid. Det vil imidlertid være nærliggende at det ved forskrift etter § 2 nr. 6 blir fastsatt at disse bestemmelser også får anvendelse på fjernarbeid, både fordi arbeid ved dataskjermutstyr må antas å være meget utbredt for fjernarbeid, og for å klargjøre at rettstilstanden på dette punkt skal være i overensstemmelse med EU-direktivet.

For at reglene i EU-direktivet skal få anvendelse kreves det at arbeidstakeren anvender dataskjermutstyr "jevnlig og under en betydelig del av sitt vanlige arbeid", jfr. art. 2 c). Tilsvarende følger av forskriftens § 1 første ledd.

> Det er således to kumulative vilkår som må være oppfylt for at direktivets regler skal få anvendelse. Kravet om jevnlig bruk av dataskjermutstyr innebærer at den som bare bruker slikt utstyr sporadisk ikke omfattes av bestemmelsene. Denne betingelse er imidlertid neppe av særlig betydning, fordi den i de aller fleste tilfelle vil være dekket av den neste betingelse, om at anvendelsen av dataskjermutstyr må finne sted "under en betydelig del av [arbeidstakerens] vanlige arbeid". Siden direktivet og forskriften lar det være avgjørende hva som er en betydelig del av arbeidstakerens vanlige arbeid, er det mulig at vurderingen av hva som er en betydelig del må skje i forhold til den enkelte arbeidstakers arbeidstid. Dersom arbeidstakeren arbeider deltid, f.eks. vanligvis

utfører fjernarbeid tilsvarende en fjerdedels arbeidsdag, synes vurderingen å måtte skje i forhold til en arbeidsdag av denne lengde, og neppe i forhold til en normalarbeidsdag for fulltidsarbeidende arbeidstakere.

Etter forskriftens § 1 annet ledd får bestemmelsene ikke anvendelse for "arbeid av tilfeldig og kortvarig karakter". Noe tilsvarende unntak har ikke direktivet.

Etter forskriftens § 5 skal arbeidsgiver sørge for at bestemmelsene i forskriften blir gjennomført.

Såvel under planlegningen som ved innkjøp av utstyr og ved oppfølgningen av dataskjermarbeidsplasser skal arbeidsgiver vurdere hvilke påvirkninger som samlet kan føre til fysiske og/eller psykiske helseskader, og arbeidsgiver skal også igangsette tiltak for å motvirke disse, jfr. forskriftens § 6.

Bestemmelsen tilsvarer rådsdirektivets art. 3 nr. 1, som fastsetter at arbeidsgiver er forpliktet til å undersøke arbeidsstasjonene med sikte på å vurdere arbeidsstasjonenes sikkerhets- og helseforhold for arbeidstakerne, særlig når det gjelder mulig risiko for synet, samt fysiske problemer og problemer som følge av psykisk belastning. Etter art. 3 nr. 2 skal arbeidsgiver på grunnlag av en slik vurdering treffe egnede tiltak for å avhjelpe den påviste risiko. I den forbindelse skal det tas hensyn til summen og/eller kombinasjonen av de påviste risikomomenter.

Arbeidstakernes aktiviteter skal tilrettelegges slik at det daglige arbeidet ved en dataskjerm regelmessig avbrytes av andre former for arbeidsoppgaver. Dersom dette ikke er mulig skal arbeidet avbrytes av tid til nødvendig hvile og restituering slik at helseskadelige påvirkninger unngås, jfr. forskriftens § 7.

Bestemmelsen tilsvarer rådsdirektivets art. 7, som fastsetter at arbeidsgiver er forpliktet til å tilrettelegge arbeidstakerens aktiviteter på en slik måte at det daglige arbeidet ved skjermen med jevne mellomrom blir avbrutt av pauser eller av annen aktivitet som reduserer belastningen ved skjermarbeidet.

Både ved utarbeidelse, valg, innkjøp og endring av programvare, og ved fastsettelse av oppgaver som medfører bruk av dataskjerm, skal arbeidsgiver etter forskriftens § 8 ta hensyn til disse faktorer:

a) Programvaren skal være tilpasset oppgaven som skal utføres, og skal så langt som mulig være på norsk,

b) programvaren skal være enkel å bruke, og skal eventuelt kunne tilpasses brukerens kunnskaps- og erfaringsnivå. Det kan ikke benyttes kvantitative eller kvalitative kontrollinnretninger uten at arbeidstakeren kjenner til dette,

c) systemene skal gi arbeidstakerne opplysninger om arbeidets gang, og

d) systemene skal vise informasjon i et format og i et tempo som er tilpasset operatørene.

Av disse krav kan det være grunn til særskilt å merke påbudet om at kvantitative eller kvalitative kontrollinnretninger ikke kan benyttes uten at arbeidstakeren kjenner til dette.

Bestemmelsen tilsvarer del 3 i vedlegget til rådsdirektivet, hvor det imidlertid også er fastsatt i litra e) at det skal anvendes ergonomiske prinsipper, særlig i forbindelse med menneskers arbeid med data. Derimot har rådsdirektivet ingen bestemmelse som tilsvarer forskriftens krav om at programvaren såvidt mulig skal være på norsk.

Når det gjelder arbeidsplassen fastsetter forskriftens § 9 nr. 1 det generelle krav at dataskjermarbeidsplasser skal være dimensjonert, innrettet og tilpasset arbeidets art og den enkelte arbeidstaker slik at det er tilstrekkelig plass til gode og varierte arbeidsstillinger og bevegelser. Bruken av utstyret skal i seg selv ikke innebære en risiko for arbeidstakerne. I tillegg er det i forskriftens § 9 nr. 2 flg. fastsatt en rekke detaljerte krav til arbeidsplassen både når det gjelder utstyr, tastatur, arbeidsbord eller arbeidsunderlag, og arbeidsstol.

De krav som er fastsatt i forskriftens § 9 tilsvarer i hovedsak rådsdirektivets vedlegg del 1, som fastsetter en rekke detaljerte minimumskrav i henhold til direktivets art. 4 og 5. De plikter som følger av vedleggets del 1, 2 og 3 får, i henhold til vedleggets innledende merknad, anvendelse med sikte på å nå direktivets mål, i den utstrekning de omhandlede komponenter finnes på arbeidsplassen, og i den utstrekning de krav oppgaven stiller og oppgavens art ikke er til hinder for det.

Krav til skjerm er fastsatt i § 9 nr. 2 slik at tegnene på skjermen skal være klart definert og utformet og tilstrekkelig store, og det skal være tilstrekkelig avstand mellom tegn og mellom linjer. Skjermbildet skal være rolig, uten flimmer eller andre forstyrrelser. Lysstyrken og/eller kontrasten mellom tegnene og bakgrunnen skal lett kunne reguleres av den som bruker skjermterminalen, og like lett kunne tilpasses omgivelsene. Skjermen skal uhindret og med letthet kunne reguleres (dreies og skråstilles) for å tilpasses brukerens behov. Det skal være mulig å benytte en adskilt skjermsokkel eller et regulerbart bord. Skjermen skal ikke gi reflekser eller gjenskinn som kan medføre ubehag for brukeren.

Krav til tastatur er fastsatt i § 9 nr. 3. Tastaturet skal være utformet så lavt som mulig og bør kunne skråstilles, og være atskilt fra skjermen slik at arbeidstakeren kan innta en bekvem stilling som ikke forårsaker tretthet i armer eller hender. Det skal være tilstrekkelig plass foran tastaturet til at brukeren kan støtte armer og hender. Tastaturet skal ha en matt overflate for å unngå reflekser. Plasseringen av tastaturet og utformingen av tastene skal bidra til å lette bruken av det. Symbolene på tastene skal være tilstrekkelig fremtredende og leselige sett fra den normale arbeidsstilling.

Krav til arbeidsbord eller -underlag er fastsatt i § 9 nr. 4. Arbeidsbord eller -underlag skal ha en lavtreflekterende overflate, være tilstrekkelig stort, og muliggjøre en fleksibel plassering av skjerm, tastbord, dokumenter og tilbehør. Konseptholder skal være stø, regulerbar og plassert slik at ubehagelige bevegelser med hode og øyne unngås i størst mulig grad. Det skal være tilstrekkelig plass til at arbeidstakeren kan innta en bekvem stilling. Bordet bør være høyderegulerbart, og hvor det brukes mus må det være tilstrekkelig plass til underarmstøtte.

Krav til arbeidsstol er fastsatt i § 9 nr. 5. Arbeidsstolen skal være stø, gi brukeren bevegelsesfrihet og muliggjøre en bekvem stilling. Stolene skal ha regulerbar høyde, og bør også kunne reguleres i dybden. Stolryggen skal kunne reguleres i høyden, og skal kunne skråstilles. En fotstøtte skal stå til rådighet for de som ønsker det. Ved behov skal underarmstøtte kunne påmonteres.

Krav til det fysiske miljø er fastsatt i forskriftens § 10, med nærmere krav til belysning, reflekser og blending, støy, varme, stråling og fuktighet.

De krav som er fastsatt i forskriftens § 10 tilsvarer i hovedsak rådsdirektivets vedlegg del 2, som fastsetter en rekke detaljerte minimumskrav i henhold til direktivets art. 4 og 5.

Krav til *belysning* er fastsatt i § 10 nr. 1. Den alminnelige belysning og/eller punktbelysningen (arbeidslamper) skal gi tilstrekkelig lys og hensiktsmessig kontrast mellom skjerm og omgivelser, idet det tas hensyn til arbeidets art og brukerens syn. Sjenerende blending eller reflekser på skjermen eller på annet utstyr skal forhindres ved å samordne arbeidsplassens og arbeidsstasjonens utformning med de kunstige lyskildenes plassering og tekniske karakteristika.

Reflekser og blending er regulert i forskriftens § 10 nr. 2. Arbeidsstasjonene skal utformes slik at lyskilder som vinduer og andre åpninger, gjennomsiktige eller gjennomskinnelige vegger, samt utstyr og vegger i lyse farger, ikke forårsaker direkte blending og gir så lite reflekser som mulig på skjermen. Vinduene skal være utstyrt med en hensiktsmessig regulerbar blendingsanordning for å dempe dagslys som faller inn over arbeidsstasjonen.

Støy fra utstyr på arbeidsstasjoner er regulert i forskriftens § 10 nr. 3. Slik støy skal tas i betraktning når en arbeidsstasjon utformes, særlig for å forhindre at årvåkenheten svekkes og samtale vanskeliggjøres.

I forskriftens § 10 nr. 4 er det fastsatt at utstyr på arbeidsstasjoner ikke skal avgi sterk *varme* som kan medføre ubehag for arbeidstakerne.

Etter forskriftens § 10 nr. 5 skal all *stråling*, unntatt den synlige delen av det elektromagnetiske spektret, skal reduseres til et ubetydelig nivå ut fra hensynet til vern av arbeidstakernes sikkerhet og helse.

Etter forskriftens § 10 nr. 5 skal en tilfredsstillende *fuktighetsgrad* oppnås og opprettholdes i arbeidsatmosfæren.

I forskriftens § 11 er fastsatt særlige vernetiltak for oppfølgning av arbeidstakeres syn.

De krav som er fastsatt i forskriftens § 11 tilsvarer rådsdirektivets art. 9.

Etter § 11 nr. 1 skal arbeidstakerne få tilbud om øyeundersøkelse og synsprøve foretatt av person med nødvendige kunnskaper både før de begynner arbeidet ved dataskjermen, med jevne mellomrom i tiden deretter, og dersom de får synsproblemer som kan skyldes arbeidet ved dataskjermen. Dersom utfallet av slik undersøkelse eller prøve gjør det nødvendig, har arbeidstakerne rett til undersøkelse hos øyespesialist, § 11 nr. 2. Skulle undersøkelse eller prøve etter § 11 nr. 1 eller § 11 nr. 2 gjøre det nødvendig, og hvor vanlige synskorrigerende hjelpemidler ikke kan benyttes, skal arbeidstakerne få spesielle synskorrigerende

hjelpemidler som egner seg for arbeidet, § 11 nr. 3. Det er uttrykkelig fastsatt i § 11 nr. 4 at utgifter til syns- og øyeundersøkelser samt til spesielle synskorrigerende hjelpemidler som følger av disse regler skal dekkes av arbeidsgiver.

Arbeidstakernes rett til opplæring og informasjon er nærmere regulert i forskriftens § 12.

Bestemmelsen tilsvarer rådsdirektivets art. 6 nr. 1 om informasjon[92] og art. 6 nr. 2 om opplæring.[93] Noen bestemmelse som tilsvarer forskriftens krav i § 12 første ledd om at opplæringen skal gis på et språk som arbeidstakerne forstår følger imidlertid ikke av rådsdirektivets regler.

Etter § 12 første ledd skal alle arbeidstakere få nødvendig opplæring i bruk av dataskjermarbeidsplassen før de begynner med denne type arbeid, og hver gang arbeidsstasjonens utformning endres vesentlig. Opplæringen skal gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Etter § 12 annet ledd skal arbeidstakerne og deres representanter informeres om faktorer som kan medføre helseskade og hvordan disse kan unngås, i tilknytning til deres dataskjermarbeidsplass. Arbeidstaker skal informeres om de helsemessige konsekvenser av ikke å bruke dataskjermarbeidsplassen i samsvar med opplæring og veiledning.

Bestemmelse om arbeidstakernes medvirkning er gitt i forskriftens § 13.

Bestemmelsen tilsvarer rådsdirektivets art. 8 om medbestemmelse, som fastsetter at arbeidstakerne og/eller deres representanter konsulteres, og kunne utøve medbestemmelse, når det gjelder saker som omfattes av direktivet og dets vedlegg.[94]

---

92 Art. 6 nr. 1 viser her også til art. 10 om informasjon til arbeidstakere i EU's rådsdirektiv av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen.

93 Art. 6 nr. 1 viser her også til art. 12 om informasjon til arbeidstakere i EU's rådsdirektiv av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen.

94 Slik konsultasjon og medbestemmelse skal kunne utøves i samsvar med art. 11 i EU's rådsdirektiv av 12. juni 1989 (89/391/EØF) om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen

Etter forskriftens § 13 skal planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige forebyggende tiltak skje i samarbeid med arbeidstaker, verneombud og arbeidstakernes representanter.

Bestemmelse om ikrafttredelse av de krav som følger av forskriftens regler er fastsatt i § 4.

Etter forskriftens § 4 skal arbeidsgiver iverksette hensiktsmessige tiltak slik at utstyr som er tatt i bruk før ikrafttredelsen av forskriften - 1. januar 1995 - tilpasses forskriften i løpet av 4 år.

Etter rådsdirektivets art. 4 skal arbeidsgiver treffe egnede tiltak for å sikre at arbeidsstasjoner som tas i bruk for første gang etter 31. des. 1992 oppfyller minimumskravene i vedlegget til rådsdirektivet. Når det gjelder arbeidsstasjoner som er tatt i bruk innen 31. des. 1992, fastsetter art. 5 at arbeidsgiver skal treffe egnede tiltak for å sikre at minimumskravene i vedlegget er oppfylt senest fire år etter denne dag; altså senest 31. des. 1996.

8.8 Når det gjelder de øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidsmiljø fastsetter § 6 at arbeidsgiver er forpliktet til å melde fra til arbeidstilsynet "når en virksomhet vil ta i bruk nytt fast arbeidssted" og "når det tas i bruk midlertidig arbeidssted for et tidsrom på over seks uker". Dersom det legges til grunn at arbeid som utføres i arbeidstakers hjem omfattes av virksomhetens internkontrollsystem, slik som antydet ovenfor i avsnitt 8.5, synes det tvilsomt om det er nødvendig å pålegge arbeidsgivere slik meldeplikt som § 6 fastsetter.[95] Det synes også tvilsomt om det bør ansees nødvendig å gjøre gjeldende kravene i § 19 første ledd om plikt til på forhånd å innhente arbeidstilsynets samtykke ved bygningsmessige endringer m.v.[96]

De hensyn som taler for meldeplikt etter arbeidsmiljølovens § 6, og for forhåndssamtykke etter § 19 første ledd, gjør seg særlig gjeldende hvor det må påregnes at arbeidstaker i betydelig omfang vil utføre arbeid i sitt hjem, særlig hvor arbeidets omfang vil tilsvare full arbeidsdag i en vanlig stilling. Må det påregnes at arbeidets omfang vil være forholdsvis

---

[95] Det kan imidlertid merkes, at etter utkastet til ILO-rekommandasjon om hjemmearbeid, art. 8, omtalt ovenfor avsnitt 3.9, bør arbeidsgivere pålegges å informere den offentlige myndighet når arbeid første gang blir satt ut til hjemmearbeidstakere.

[96] Bl.a. av hensyn til endringer m.h.t. kontrolltiltak, jfr. nedenfor under avsnitt 11.10, kan det derimot være grunn til å gjøre gjeldende krav om forhåndssamtykke etter § 19 annet ledd.

beskjedent, f.eks. et par timer pr. arbeidsdag, eller av nokså tilfeldig og leilighetsvis karakter, gjør disse hensyn seg ikke gjeldende med samme styrke, noe som også fremgår av utformningen av § 6. Likedan åpner § 19 fjerde ledd for at det kan gjøres unntak fra kravet om forhåndssamtykke "for spesielle arbeidsplasser", når dette er "ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet".

I arbeidsmiljølovens § 8 er det fastsatt en rekke nærmere krav til arbeidsplassen. Dersom bestemmelsene i forskriften av 15. des. 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm legges til grunn også for fjernarbeid, vil det neppe være naturlig å fastsette at også kravene etter arbeidsmiljølovens § 8 skal få anvendelse. Tilsvarende må formentlig også kunne legges til grunn forsåvidt gjelder de krav til tekniske innretninger og utstyr som er fastsatt i arbeidsmiljølovens § 9. Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 11 om giftige og andre helsefarlige stoffer m.v. er formentlig neppe særlig aktuelle i forhold til arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem basert på elektronisk utstyr m.v., og det samme må formentlig antas for de krav som følger av arbeidsmiljølovens § 18 om produsenter og importører av giftige og andre helsefarlige stoffer.[97]

I arbeidsmiljølovens § 12 er fastsatt en rekke krav til tilrettelegningen av arbeidet. Langt på vei synes disse krav å ville være ivaretatt dersom bestemmelsene i forskriften om arbeid ved dataskjerm legges til grunn for fjernarbeid. Bestemmelsene i § 12 stiller imidlertid ytterligere krav som det synes å være grunn til å gi anvendelse også for fjernarbeid, f.eks. kravet etter § 12 nr. 1 annet ledd om at forholdene skal tilrettelegges slik at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Videre må merkes de krav som er fastsatt i § 12 nr. 2, bl.a. om at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon og for kontakt med andre, for sammenheng mellom enkeltoppgaver, og for at arbeidstaker kan

---

97 For andre former for arbeid i eget hjem vil imidlertid disse bestemmelser kunne være aktuelle. En mulighet vil også være å fastsette at bestemmelsene i §§ 9, 11 og 18 skal få anvendelse, f.eks. etter mønster av forskrift av 10. jan. 1986 nr. 17 om arbeidsmiljølovens anvendelse for arbeid i enmannsbedrifter innen bygge- og anleggsvirksomhet §§ 4 og 5. Etter denne forskrifts § 4 skal tekniske innretninger og utstyr til enhver tid være konstruert og utstyrt med verneinnretninger, slik at den som bruker slikt utstyr er vernet mot skader på liv og helse i samsvar med bestemmelser gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven. Etter forskriftens § 5 skal giftige og helsefarlige stoffer brukes og oppbevares i samsvar med bestemmelser gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven.

holde seg orientert om produksjonskrav og resultater. Særlig for arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i eget hjem vil det være viktig å motvirke arbeidstakerens isolerte arbeidssituasjon ut fra de tiltak som denne bestemmelse angir. Det mest hensiktsmessige synes derfor å være at § 12 får anvendelse også for fjernarbeid, bl.a. slik at forskriften om arbeid ved dataskjerm tjener som utfyllende regler til denne lovbestemmelse, og med de konsekvenser som følger av § 12 i forhold til begrensninger når det gjelder arbeidsgivers kontrolltiltak, jfr. nedenfor under avsnitt 11.8.

Bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 13 nr. 2 flg. om yrkeshemmede arbeidstakere kan det også være grunn til å gjøre gjeldende for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, dersom disse skulle bli hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.

> Etter § 13 nr. 2 skal arbeidsgiver, hvor en arbeidstaker er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., så langt det er mulig iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Fortrinnsvis skal arbeidstakeren gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegning av arbeidet, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l.
>
> Arbeidsgivers plikt til å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid omfatter selvsagt arbeidstakere som ikke utfører arbeid i eget hjem. Hvor arbeidstakere er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., følger det formentlig av § 13 nr. 2 at arbeidsgiver vil måtte vurdere om arbeidstakeren, f.eks. i en overgangsperiode, kan tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakeren kan utføre arbeid i eget hjem. Slikt arbeid vil kunne bidra til at arbeidstakeren kan opprettholde kontakten med arbeidslivet og arbeidsgiverens virksomhet, og kan f.eks. medføre at en rekonvalesensperiode ikke nødvendigvis må være en helt arbeidspassiv periode, jfr. avsnitt 5.10 ovenfor. Forutsetningen må imidlertid være at arbeidstakeren er villig til å utføre arbeid i eget hjem, og at dette av medisinske grunner ikke er utilrådelig.

Likedan synes det nærliggende å gi bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 14 om arbeidsgivers plikter og § 16 om arbeidstakernes plikter anvendelse også når arbeid utføres i arbeidstakerens eget hjem.

Det samme synes også å burde legges til grunn når det gjelder de krav til produsenter, leverandører og importører av tekniske innretninger og utstyr som følger av arbeidsmiljølovens § 17.

Likedan synes det naturlig at bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 20 - 22 om registrering av skader og sykdommer, arbeidsgivers meldeplikt i denne anledning, samt legers meldeplikt gjøres gjeldende også for fjernarbeid.

Også bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 34 flg. om arbeid av barn og ungdom kan det være nærliggende å gi anvendelse også for fjernarbeid.[98]

Derimot er det neppe grunn til å gi bestemmelsene om arbeidsreglement anvendelse, jfr. arbeidsmiljølovens §§ 69 flg. Arbeidsreglement skal etter § 69 inneholde "de ordensregler som trenges, regler for arbeidsordningen, vilkår for tilsetting, oppsigelse og avskjed og bestemmelse om utbetaling av lønninger." Forsåvidt gjelder vilkår for tilsetting, oppsigelse og avskjed og bestemmelse om utbetaling av lønninger synes arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser å måtte være tilstrekkelige. Ordensregler og regler for arbeidsordningen vil det neppe være hensiktsmessig å kreve at skal være fastsatt i et arbeidsreglement for arbeid som skal utføres i arbeidstakerens eget hjem.

8.9 Det organiserte vernearbeid, med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, er av vesentlig betydning for at arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljø blir fulgt opp i praksis.

Etter arbeidsmiljølovens § 24 nr. 1 skal arbeidsmiljøutvalget virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø "i virksomheten". Likedan skal verneombud etter § 26 nr. 1 påse at "virksomheten" drives i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser, og etter § 25 nr. 2 annet ledd skal hvert verneområde "være klart avgrenset". På denne bakgrunn kan det reises spørsmål om det i det hele tatt ligger under arbeidsmiljøutvalget å behandle arbeidsmiljøspørsmål knyttet til arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, og tilsvarende spørsmål kan reises forsåvidt angår verneombud. De her nevnte bestemmelser er imidlertid utformet uten at forholdet til denne gruppe arbeidstakere er spesielt overveid, og det kan derfor ikke legges for stor vekt på selve ordlyden i bestemmelsene.

---

98 Jfr. også utkast til ILO-rekommandasjon om hjemmearbeid, art. 11, omtalt foran avsnitt 3.10

Formålet med ordningen med arbeidsmiljøutvalg og verneombud er å effektivisere arbeidsmiljølovens bestemmelser, og dette formål gjør seg også gjeldende hvor arbeid blir utført i arbeidstakerens hjem. Et vesentlig moment i denne sammenheng er det også, at de særlige spørsmål som knytter seg til forholdene for de arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem blir synliggjorte for de organer som forestår det organiserte vernearbeid. Disse forhold vil ellers lett kunne forbli upåaktede. Dessuten vil oppmerksomhet fra disse organer kunne bidra til å øke tilknytningsforholdet mellom disse arbeidstakere og virksomheten for øvrig, og derved redusere den isolerte stilling som disse arbeidstakere ellers kan komme i.

Utfører arbeidstakeren dels arbeid hos arbeidsgiveren, og dels arbeid for denne i sitt hjem, slik at arbeidsforholdet utgjøres av sammensatte arbeidsoppgaver, synes det nærliggende å legge til grunn at arbeidsforholdet også i denne henseende må bedømmes helhetlig, jfr. ovenfor i avsnitt 8.2. På denne bakgrunn synes arbeidsmiljøutvalget å måtte være forpliktet, og iallfall berettiget, til å behandle arbeidsmiljøspørsmål som knytter seg til de arbeidsoppgaver som utføres i arbeidstakerens hjem.

Utfører arbeidstakeren utelukkende arbeidsoppgavene i sitt hjem, og ikke også hos arbeidsgiver, kan det anføres at det ville samsvare dårlig med de verne- og effektiviseringshensyn som ligger bak arbeidsmiljølovens system med det organiserte vernearbeid, om arbeidsgiver skal kunne organisere sin virksomhet slik at dette system ikke fikk anvendelse. Det kan også anføres at uttrykket "i virksomheten" i § 24 nr. 1 må forståes slik at det omfatter hele den virksomhet som arbeidsgiver driver, og ikke begrenset til det eller de steder hvor virksomheten hovedsakelig blir drevet. Reglene i § 28 om særskilte lokale eller regionale verneombud og arbeidsmiljøutvalg, innen bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid, og hvor særlige forhold ellers gjør det påkrevd, støtter opp om en slik forståelse av virksomhetsbegrepet. På denne bakgrunn synes arbeidsmiljøutvalget å måtte være forpliktet, og iallfall berettiget, til også å behandle arbeidsmiljøspørsmål som knytter seg til de arbeidstakere som utelukkende utfører arbeidsoppgaver for arbeidsgiveren i deres eget hjem.

Som nevnt skal verneombudets verneområde "være klart avgrenset", jfr. arbeidsmiljølovens § 25 nr. 2 annet ledd. Det kan imidlertid være nærliggende å fastsette, med hjemmel i § 2 nr. 6, i analogi med § 28 første ledd, at det skal

høre inn under ett eller flere av verneombudene ved virksomheten å ivareta interessene for de arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem, forsåvidt gjelder spørsmål som angår arbeidsmiljøet.

Tilsvarende kan være aktuelt forsåvidt gjelder arbeidsmiljølovens § 30 om verne- og helsepersonale.

I forhold til bestemmelsene om arbeidsmiljøutvalg og verneombud reiser det seg også enkelte andre særlige spørsmål forsåvidt gjelder arbeidstakere som utfører fjernarbeid eller arbeid i eget hjem.

Det kan således reises spørsmål om disse arbeidstakere skal medregnes ved beregningen av antall ansatte i virksomheten, når det gjelder arbeidsmiljølovens § 23 nr. 1 om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg,[99] og etter § 26 om adgangen til å avtale skriftlig at det ikke skal velges verneombud, eller at det skal gjelde en annen ordning ved virksomheten.[100] I mangel av andre holdepunkter synes det nærliggende å legge til grunn at bestemmelsene lar det være avgjørende om det foreligger et arbeidstakerforhold, og at også arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem derfor må medregnes. I forskrift av 10. des. 1976 nr. 2 til aksjelovens bestemmelser om de ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v. § 1 b) er imidlertid arbeidsforhold som gjelder hjemmearbeid unntatt. Siden denne bestemmelse gjelder en noenlunde analog situasjon, kunne det anføres at arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem også må være unntatt ved beregningen av antall ansatte etter arbeidsmiljølovens § 23 nr. 1 og § 26. Noen særlig sterk analogi gir imidlertid forskriftene til aksjeloven neppe. Vel så nærliggende kan det være å legge vekt på formålet med arbeidsmiljølovens bestemmelser, og det hensyn som ligger i å anse arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem som fullverdige arbeidstakere også i denne sammenheng, fordi dette vil kunne bidra til å øke tilknytningsforholdet mellom disse arbeidstakere og virksomheten for øvrig, og derved redusere den isolerte

---

99 Etter aml. § 23 nr. 1 skal det være arbeidsmiljøutvalg hvor virksomheten "jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere". Har virksomheten mellom 20 og 50 arbeidstakere skal arbeidsmiljøutvalg opprettes når en av partene ved virksomheten krever det. Dessuten kan arbeidstilsynet fastsette at det skal være arbeidsmiljøutvalg selv om virksomheten har mindre enn 50 arbeidstakere, dersom arbeidsforholdene tilsier det.

100 Etter aml. § 25 kan slik avtale inngås for virksomhet som har mindre enn 10 arbeidstakere.

stilling som disse arbeidstakere ellers kan komme i. Spørsmålet synes under enhver omstendighet å burde avklares ved forskrift med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6.

> På denne bakgrunn synes det generelle unntak for hjemmearbeid i forskrift av 10. des. 1976 nr. 2 til aksjelovens bestemmelser om de ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v. § 1 b) mindre heldig.
>
> Forskriftens generelle unntak for hjemmearbeid i § 1 b) synes å måtte innebære at arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i eget hjem hverken har forslagsrett, stemmerett eller er valgbare hverken når det gjelder representasjon i aksjeselskapets styre eller bedriftsforsamling. Etter forskriftens § 1 a) er ansatt definert som "person som arbeider i selskapet i hovedstilling", og hovedstilling er etter § 1 b) definert som arbeidsforhold "hvor det skal arbeides gjennomsnittlig minst 50 prosent av arbeidstiden pr. uke for heltidsansatte som utfører arbeid av samme art". På denne bakgrunn må det formentlig antas, at arbeidstaker som arbeider i halv stilling, og i tillegg utfører arbeidsoppgaver i eget hjem, ikke kan ansees for ansatt i hovedstilling. Likedan synes det å måtte legges til grunn at arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i eget hjem ikke medregnes ved beregningen av antall ansatte i aksjeselskapet når det gjelder de ansattes rett til styrerepresentasjon eller selskapets forpliktelse til å ha bedriftsforsamling, jfr. aksjelovens § 8-17 og 8-18 og forskriftens § 1 c).

Etter forskrift av 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 6 nr. 1 annet ledd skal det ved valg av arbeidsmiljøutvalg legges til grunn det gjennomsnittlige antall arbeidstakere i løpet av siste kalenderår. Videre er det fastsatt at det ved beregningen av antall arbeidstakere skal medregnes "enhver som arbeider minst 20 timer i uka". Arbeidstakere med mindre ukentlig arbeidstid enn 20 timer skal altså ikke medregnes, og dette vil også gjelde arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Utfører arbeidstakeren arbeidsoppgaver både hos arbeidsgiver og i sitt eget hjem, synes det nærliggende at den samlede arbeidstid ansees avgjørende, og ikke bare arbeidstiden hos arbeidsgiver.

Tilsvarende bestemmelse er ikke fastsatt for valg av verneombud. Begrensningen til arbeidstakere som arbeider minst 20 timer pr. uke kan således neppe legges til grunn når det gjelder beregningen av antall ansatte i forhold til arbeidsmiljølovens § 26.

Valgbar som verneombud er, etter forskrift av 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 2 nr. 1 "arbeidstakere ved virksomheten", og verneombud velges "av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde". Arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver både hos arbeidsgiver og i sitt eget hjem vil således være valgbare, men neppe arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i eget hjem fordi disse neppe kan ansees for omfattet av et "verneområde". Tilsvarende gjelder for stemmerett, og må også legges til grunn for forslagsrett, jfr. forskriftens § 2 nr. 4 annet ledd, hvor også "verneområdet" er avgjørende.

Dersom det fastsettes med hjemmel i § 2 nr. 6, i analogi med § 28 første ledd, at det skal høre inn under ett eller flere av verneombudene ved virksomheten å ivareta interessene for de arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem, forsåvidt gjelder spørsmål som angår arbeidsmiljøet, synes det nærliggende at arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i sitt hjem får såvel forslagsrett som stemmerett til verneombud. Derimot er det neppe hensiktsmessig at en slik arbeidstaker skal kunne velges som verneombud, med mindre virksomheten skulle ha mange ansatte innen denne kategori. Tilsvarende gjelder for valg til medlemmer av arbeidsmiljøutvalget.

Ved valg til arbeidsmiljøutvalget har etter forskriftens § 6 nr. 3 annet ledd "alle arbeidstakere" stemmerett. Tilsvarende gjelder for forslagsrett etter § 6 nr. 4 annet ledd, og må formentlig også legges til grunn når det gjelder valgbarhet. Arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver både hos arbeidsgiver og i sitt eget hjem må således antas å ha såvel stemmerett som forslagsrett, og vil være valgbare. Når det gjelder arbeidstakere som utelukkende utfører arbeid i eget hjem, er det imidlertid mulig at sammenhengen i regelverket må lede til at det for disse arbeidstakere må legges til grunn det samme som gjelder for verneombud, slik at disse hverken er valgbare, eller har stemmerett eller forslagsrett til medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. Det kan imidlertid være hensiktsmessig at det for disse arbeidstakere blir sondret mellom stemmerett, forslagsrett og valgbarhet, idet det kan være nærliggende at medlem av arbeidsmiljøutvalget har en nærmere tilknytning til virksomheten enn tilfellet vil være for den som utelukkende utfører arbeid i eget hjem vanligvis vil ha. For forslagsrett og stemmerett er det ikke så nærliggende å kreve en slik nær tilknytning til virksomheten.

I denne sammenheng kan også merkes forskrift av 21. feb. 1986 nr. 540 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. for sivil luftfart. Etter forskriftens § 3 første ledd deltar arbeidstakere som arbeider ombord i

luftfartøy i valg til virksomhetens arbeidsmiljøutvalg "på linje med de øvrige ansatte i virksomheten". Disse arbeidstakere vil således ha såvel stemmerett, forslagsrett og valgbarhet i samme utstrekning som virksomhetens øvrige ansatte.[101]

8.10 Som nevnt i avsnitt 5.13 kan det reises spørsmål om avgrensningen mellom arbeidstakere og oppdragstakere leder til hensiktsmessige resultater, og denne avgrensning kan til dels by på vanskeligheter, jfr. ovenfor avsnitt 7. Det kan derfor reises spørsmål om arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljø bør gis anvendelse også overfor oppdragstakere.[102] Denne løsning er blitt valgt for enmannsbedrifter innen bygge- og anleggsvirksomhet. Det kan, bl.a. ut fra vernehensyn, være nærliggende å reise spørsmålet om en tilsvarende ordning kan være hensiktsmessig for arbeid som blir utført i vedkommendes eget hjem, når dette skjer under forhold som medfører at den som utfører slikt arbeid ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet.

Forskrift av 10. jan. 1986 nr. 17 om arbeidsmiljølovens anvendelse for arbeid i enmannsbedrifter innen bygge- og anleggsvirksomhet får etter § 1 anvendelse for slik virksomhet "som ikke sysselsetter arbeidstaker". I forarbeidene til forskriften er det bl.a. påpekt at enmannsbedrifter "representerer et vernemessig problem ved at disse ofte nytter utrangert utstyr som ikke lenger tilfredsstiller krav stilt etter arbeidsmiljøloven", og at disse bedrifter "innkalkulerer minimale utgifter til arbeidsmiljøinvesteringer. For de virksomheter som går inn under arbeidsmiljøloven, innebærer dette at disse må skjære ned på sine utgifter for å bli konkurransedyktige. Slike nedskjæringer rammer bl.a. investeringer til arbeidsmiljøformål." - "Rent "håndhevingsmessig vil en likestilling mellom enmannsbedrifter og virksomheter med arbeidstakere, bety fordeler både for Arbeidstilsynet og for de som driver verne- og miljøarbeid i virksomhetene. Det virker i manges øyne

---

101 Etter forskriftens § 3 annet ledd kan arbeidsmiljøutvalget i virksomhet som driver sivil luftfart opprette "underutvalg som skal behandle sake. som berører luftfart". Sysselsettes det i slik virksomhet mer enn 20 arbeidstakere som arbeider ombord i luftfartøy, kan dessuten hver av partene krevet opprettet eget arbeidsmiljøutvalg for flyvende personell, når disse arbeidstakerne ikke blir representert i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg, jfr. § 3 tredje ledd.

102 Jfr. arbeidsmiljølovens § 2 nr. 7, som gir Kongen adgang til å bestemme at lovens regler helt eller delvis også skal gjelde for virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere. Ved kgl. res. av 30. juni 1992 nr. 590 er denne myndighet delegert til Kommunaldepartementet. § 2 nr. 6 gir bare hjemmel for å fastsette at arbeidsmiljøloven helt eller delvis skal få anvendelse for arbeid som utføres "i *arbeidstakerens* hjem", og gir derfor ikke hjemmel til å fastsette at lovens regler skal anvendes overfor oppdragstakere.

inkonsekvent at de samme krav til sikkerhet ikke gjelder for alle arbeidstakere innenfor en bygge- eller anleggsplass. Dette gjør både håndheving av arbeidsmiljøloven og motivasjonsarbeidet for et sikrere og bedre arbeidsmiljø vanskeligere."[103]

---

103 Forslag av 12. oktober 1984 fra Direktoratet for arbeidstilsynet om arbeidsmiljølov-regulering for enmannsbedrifter inne bygge- og

9. Særlig om arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør.

9.1 I arbeidsmiljøloven er fastsatt en rekke bestemmelser om arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør. Disse bestemmelser får anvendelse også for arbeidstakere som utfører arbeid utføres utenfor de lokaler hvor arbeidsgiver for øvrig driver sin virksomhet, og vil således også omfatte fjernarbeid. Også i denne sammenheng står imidlertid arbeid som utføres i arbeidstakeres eget hjem i en særstilling på grunn av unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6, siden det ikke er fastsatt nærmere regler med hjemmel i denne bestemmelse som angir om, og i hvilken utstrekning arbeidsmiljølovens regler skal få anvendelse i slike ansettelsesforhold.

Umiddelbart kan det fremstå som nærliggende at arbeidsmiljølovens regler om arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør ikke får anvendelse hvor arbeidstaker utfører arbeid i eget hjem, siden nærmere regler ikke er fastsatt med hjemmel i § 2 nr. 6. På samme måte som når det gjelder kravene til arbeidsmiljø, jfr. ovenfor avsnitt 8.1 og 8.2, kan dette utgangspunkt likevel neppe legges til grunn. Formålet med arbeidsmiljølovens regler er å sikre arbeidstakernes rettsstilling, og å regulere rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Begge disse formål gjør seg også gjeldende i forhold til arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Det ville være i dårlig samsvar med de vernehensyn som ligger bak disse regler i arbeidsmiljøloven, og annen arbeidsrettslig lovgivning som sjømanns- og tjenestemannslovgivningen, om det ikke skulle gjelde begrensninger for hva som kan avtales mellom partene i disse arbeidsforhold. Dessuten vil det være nærliggende, dersom intet skulle være avtalt mellom partene, å falle tilbake på de alminnelige regler i arbeidsmiljøloven, slik at arbeidsavtalen tolkes og utfylles på bakgrunn av disse regler. Som generelt utgangspunkt må det derfor kunne legges til grunn at arbeidsmiljølovens regler om arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør får anvendelse også i forhold til arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, med mindre helt spesielle omstendigheter gjør seg gjeldende.

Det synes imidlertid å ville være hensiktsmessig at det i forskrift med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6 blir klargjort at arbeidsmiljølovens regler om arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør får anvendelse, og at eventuelle unntak blir angitt i forskriften.

Skal arbeidstaker dels utføre arbeidsoppgaver hos arbeidsgiver og dels i eget hjem, synes arbeidsforholdet i relasjon til bestemmelsene om

arbeidsavtalens inngåelse, innhold og opphør å måtte bedømmes ut fra en helhetsvurdering av om det arbeid som skal utføres i det vesentligste vil være hos arbeidsgiver eller i eget hjem.[104] De spørsmål som er nevnt ovenfor, og som nærmere omtales i det følgende, oppstår derfor i hovedsak hvor arbeidstakeren utelukkende skal utføre arbeid i eget hjem.

Hvor staten er arbeidsgiver reguleres arbeidsforholdet av arbeidsmiljøloven, men tjenestemannsloven av 4. mars 1983 nr. 3 gir særlige bestemmelser om utlysning og ansettelse, om arbeidsforholdets opphør, ordensstraff og fortrinnsrett, om forbud mot gaver i tjenesten, m.v. Disse bestemmelser, bl.a. bestemmelsene om arbeidsforholdets opphør, avviker fra arbeidsmiljølovens regler. Med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 56 første ledd er det ved forskrift av 17. juni 1977 nr. 9383, avsnitt B, VIII fastsatt unntak fra arbeidsmiljølovens §§ 56A-65 og 66-67 for arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste som omfattes av lov om statens tjenestemenn.

Forholdet kompliseres imidlertid ved at det med hjemmel i tjenestemannslovens § 1 nr. 3 er gitt forskrift av 11. november 1983 som i § 1 nr. 1, punktene A - T, oppregner en rekke spesifiserte grupper arbeidstakere som helt unntas fra tjenestemannslovens regler. Noe generelt unntak for arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem med staten som arbeidsgiver er ikke fastsatt, og på bakgrunn av den meget detaljerte og spesifiserte oppregning synes det å måtte legges til grunn at disse arbeidstakere omfattes av tjenestemannslovens bestemmelser. Spørsmålet er riktignok ikke omtalt i tjenestemannslovens forarbeider, og kan heller ikke sees å være særskilt vurdert i forbindelse med de unntak som forskriften fastsetter, og kan forsåvidt være noe tvilsomt. Tjenestemannsloven av 1983 omfatter imidlertid også tjenestemenn i bistillinger, i motsetning til de tidligere

---

104 Jfr. *Henning Jakhelln* i boken Med lov skal land byggjast, heiderskrift til Knut Robberstad (1969) s. 225 flg. Tilsvarende kan merkes ARD 1981 s. 109, hvor arbeidsforholdet for en flyver ble ansett for omfattet av unntaket i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 2 b) [slik bestemmelsen lød dengang]. Flyveren var gitt oppsigelse på grunn av manglende overholdelse av Luftfartsverkets krav om bruk og etterfølgende oppbevaring av operative flygeplaner. Arbeidsretten la til grunn at "disse funksjonene inngikk som en del av [flyverens] tjeneste som flyger, uansett om én av funksjonene - oppbevaringen av planene - refererte seg

tjenestemannslover,[105] og lovforarbeidene legger til grunn det ved forskrift kan fastsettes de nødvendige unntak og særregler.[106] Siden det nå er valgt det system for tjenestemannslovens virkeområde, at den omfatter alle arbeidstakere i statens tjeneste hvor det ikke er fastsatt unntak, vil det å måtte legges til grunn at også arbeidstakere som i sitt hjem utfører arbeid for staten omfattes av tjenestemannslovens bestemmelser.

> Forskriftens § 1 har særregler for tilfelle hvor en tjenestemann utfører arbeid for staten i tillegg til det vanlige arbeid. Det kan imidlertid ikke sees at disse bestemmelser har noen betydning for tilfelle hvor tjenestemannen utfører arbeid i sitt hjem som en del av sitt vanlige arbeid.
>
> Etter forskriftens § 1 nr. 2 regnes det ikke som et eget ansettelsesforhold om en tjenestemann overtar eller blir pålagt å utføre arbeid i staten mot særskilt godtgjøring i tillegg til det vanlige arbeid, om ikke annet er uttrykkelig bestemt. Dessuten er det i § 1 nr. 1 punkt Q fastsatt unntak fra tjenestemannslovens bestemmelser for arbeidstakere som påtar seg å utføre et mindre arbeid eller oppdrag for Forsvaret i tillegg til sitt vanlige arbeid.

9.2 De begrensninger som følger av arbeidsmiljølovens § 55 A når det gjelder utlysning etter nye arbeidstakere, og hvilke opplysninger arbeidsgiver kan kreve i forbindelse med vurderingen av søkere, må antas å måtte legges til grunn også når det gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstakeren skal utføre arbeid i eget hjem.

> Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers adgang til å kreve eller innhente opplysninger om hvordan søkere stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, og om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner.

Likestillingslovens § 4 om likestilling ved ansettelse, og den sterkt begrensede adgang til å utlyse en stilling bare for det ene kjønn, får anvendelse

---

105 Jfr. bl.a. *Henning Jakhelln* i boken Med lov skal land byggjast, heiderskrift til Knut Robberstad (1969) s. 222 med henvisninger til tidligere rettspraksis og lovforarbeider.

106 Ot.prp. 72/1981-82 s. 8: "Loven bør ... verken operere med hovedstilling eller bistilling." --- Det er likevel "klart at man har behov for særregler ... for de fleste typiske bistillinger ... De unntak som her bør gjøres, bør Kongen ha fullmakt til å fastsette."

også hvor arbeidstakeren skal utføre arbeid i eget hjem. Noen begrensning tilsvarende arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6 har likestillingsloven ikke.

9.3 Krav om skriftlig arbeidsavtale er fastsatt i arbeidsmiljølovens § 55 B første ledd for arbeidsavtaler med en samlet varighet av mer enn én måned. Slik avtale skal foreligge senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte. Med hjemmel i § 55 B tredje ledd er det fastsatt forskrift av 26. mai 1995 nr. 487 om arbeidsavtaler i kortvarige arbeidsforhold, som innebærer at det også i arbeidsforhold med en samlet varighet på en måned eller mindre skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Etter forskriftens § 1 annet ledd skal den skriftlige avtale inngås så tidlig som mulig.

> Disse bestemmelser må sees på bakgrunn av EUs rådsdirektiv av 14. okt. 1991 (91/533/EØF) om arbeidsgivers plikt til å informere arbeidstakere om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet.[107] Etter direktivets art. 1 nr. 1 får bestemmelsene anvendelse "på alle arbeidstakere som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som er definert i en medlemsstats gjeldende lovgivning og/eller er underlagt en medlemsstats gjeldende lovgivning. Etter art. 1 nr. 2 kan en medlemsstat fastsette at direktivets bestemmelser ikke skal få anvendelse a) på arbeidsforhold med samlet varighet som ikke overstiger én måned, og/eller hvor den ukentlige arbeidstid ikke overstiger åtte timer, eller b) på arbeidsavtaler av tilfeldig og/eller særskilt art, forutsatt at det i slike tilfelle er objektive grunner for ikke å gi direktivet anvendelse.

Siden krav om skriftlig arbeidsavtale er fastsatt i videre utstrekning enn det som følger av EU-direktivet, vil det være nærliggende at dette krav blir gjort gjeldende også for arbeidstakere som utelukkende skal utføre arbeid i sitt hjem, selv om det formentlig kan være adgang til å unnlate å fastsette et slikt krav, jfr. EU-direktivets art. 1 nr. 2 b).[108] Et krav om skriftlig arbeidsavtale er ingen særlig tyngende forpliktelse for partene i arbeidsforholdet, og såvel av hensyn til klarhet i avtaleforholdet som av bevismessige hensyn, vil en skriftlig stadfestelse av de muntlig avtalte vilkår være hensiktsmessig for begge parter. Opprettelse av skriftlig arbeidsavtale vil dessuten være et vesentlig

---

107 Dette direktiv inngår som en del av tilleggsavtalen til EØS-avtalen, og er inntatt i oversettelse i St.prp. 40/1993-94 særskilt vedlegg nr. 2, bind 12 A, s. 114 flg.

108 Etter utkast til ILO-rekommendasjon om hjemmearbeid, art. 6, omtalt ovenfor avsnitt 3.10, skal hjemmearbeidstakere gis skriftlig informasjon om arbeidsvilkårene, og om endringer i slike vilkår, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

moment til avklaring av rettsforholdets karakter mellom partene; er slik arbeidsavtale opprettet vil det ha formodningen for seg at den som skal utføre arbeidet vil ha rettigheter og plikter som arbeidstaker, og ikke som oppdragstaker.[109]

9.4 De nærmere krav om hva arbeidsavtalen minst skal inneholde fremgår av arbeidsmiljølovens § 55 C, jfr. også forskrift av 26. mai 1995 nr. 487 om arbeidsavtaler i kortvarige arbeidsforhold § 1 første ledd.

> I § 55 C er det gitt detaljerte regler om hva den skriftlige arbeidsavtale som et minimum alltid skal inneholde. Således skal partenes identitet angis, slik at det fremgår hvem som er parter i arbeidsavtalen; arbeidsgiver og arbeidstaker. Videre skal som nevnt arbeidsplassen angis, og likedan arbeidsgivers forretningsadresse eller hjemstedsadresse. Dessuten skal arbeidsavtalen inneholde en beskrivelse av arbeidet, eller angi arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori. Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse skal også angis. Er arbeidsforholdet av midlertidig varighet skal den forventede varighet fremgå, jfr nedenfor under avsnitt 9.11. Tilsvarende skal eventuelle prøvetidsbestemmelser være angitt, jfr nedenfor under avsnitt 9.10. Ytterligere skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet, og hvis tariffavtalene er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem det er som er tariffparter.
>
> I tillegg skal arbeidsavtalen også angi arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenger, samt reglene for fastsettelse av ferietidspunktet. Det må antas at ferielovens bestemmelser også får anvendelse for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, jfr. Rt. 1968 s. 725, omtalt ovenfor under avsnitt 7.14, og noen begrensning tilsvarende arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6 har ferieloven ikke.
>
> Videre skal arbeidsavtalen angi de oppsigelsesfrister som gjelder for arbeidstaker og arbeidsgiver, jfr nedenfor under avsnitt 9.12. Den normale eller ukentlige arbeidstid skal også angis, jfr nedenfor under avsnitt 10.2. Likedan skal angis gjeldende eller avtalt lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, med angivelse av eventuelle tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønnen. Som eksempel på slike

---

109 Er skriftlig arbeidsavtale ikke opprettet, kan det imidlertid ikke legges til grunn noen formodning om at et oppdragsforhold foreligger; dette spørsmål må vurderes på basis av de momenter som er nevnt ovenfor i avsnitt 7 om arbeidstakerbegrepet.

tillegg nevner lovbestemmelsen bl.a. pensjonsinnbetalinger, jfr nedenfor under avsnitt 9.19. Et annet eksempel som loven nevner er kost- eller nattgodtgjørelse. Også lønnsutbetalingsterminene skal angis. Opplysningene om de forhold som her er nevnt kan gis i form av en henvisning til de lover, forskrifter og tariffavtaler som regulerer disse forhold.

Av disse krav kan det være nærliggende å påpeke at arbeidsplassen skal angis, slik at det fremgår av arbeidsavtalen at arbeidstakeren skal arbeide i sitt hjem - eventuelt såvel hos arbeidsgiver som i hjemmet. I så fall kan det være naturlig også å angi omfanget av arbeidet hos arbeidsgiver og i hjemmet, men noe krav om dette følger neppe av arbeidsmiljølovens bestemmelse.

9.5 I forbindelse med at arbeidsavtalen skal angi gjeldende eller avtalt lønn ved arbeidsforholdets begynnelse vil det være nærliggende å angi hvorledes lønnen skal beregnes, f.eks. om lønn skal betales pr. måned, uke eller time, etter omfanget av det arbeid som blir utført, eller som en kombinasjon av dette. Noen bestemmelse om hvilket lønnssystem som skal anvendes er ikke gitt i arbeidsmiljøloven, men kan følge av tariffavtale.[110]

Lønnssystemet vil bl.a. kunne ha betydning for rett til lønn for 1. og 17. mai, og for bevegelige helligdager, jfr. nedenfor under avsnitt 9.11.

Det vil også være nærliggende å angi i arbeidsavtalen hvorledes lønn og annen godtgjørelse skal utbetales. Betaling over lønnskonto, i sjekk eller ved giro forutsetter avtale om dette, jfr. nærmere arbeidsmiljølovens § 55 nr. 1. Tilsvarende gjelder lønnsutbetalingsterminene, jfr. nærmere arbeidsmiljølovens § 55 nr. 2.

Det må videre legges til grunn at de begrensninger i arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn og feriepenger som følger av arbeidsmiljølovens § 55 nr. 3, jfr. også § 55 nr. 4, også får anvendelse overfor arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem.

9.6 Det kan være hensiktsmessig å angi i arbeidsavtalen om det utstyr som skal benyttes helt eller delvis skal skaffes til veie og bekostes av arbeidsgiver, eller om arbeidstaker helt eller delvis skal gjøre det. I den sammenheng kan det

---

110 Sml. til det følgende også utkast til ILO-rekommendasjon om hjemmearbeid, [illegible] omtalt ovenfor avsnitt 3.10

også være hensiktsmessig å angi hvem som skal besørge og bekoste vedlikehold av utstyret, og tilsvarende kan være hensiktsmessig for tilleggsutstyr, etter hvert som den teknologiske utvikling går videre. Skal arbeidstaker bekoste utstyr og/eller vedlikehold m.v., synes det også å måtte angis hvorvidt arbeidstakeren forsåvidt tilkommer vederlag for dette, og størrelsen på et slikt vederlag, jfr. kravet om at arbeidsavtalen skal angi eventuelle tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønnen.

Tilsvarende vil det være hensiktsmessig at det i arbeidsavtalen blir fastsatt hvem som skal holde utstyr m.v. forsikret. Skulle dette ikke være avtalt, vil utgangspunktet måtte være at risikoen for tap som følge av f.eks. brann, tyveri, vannskade m.v. påhviler den som er eier av utstyret. Det kan imidlertid avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker at det er arbeidsgiver som skal holde utstyret forsikret, selv om utstyret tilhører arbeidstaker.

Eies utstyret av arbeidstaker vil det være arbeidstaker som har risikoen for skade, dersom annet ikke er avtalt. Tilhører utstyret arbeidsgiver, men er utlånt eller leiet ut til arbeidstaker, vil det tilsvarende være arbeidsgiver som har denne risiko,[111] men også her vil det kunne være avtalt noe annet.

Hvorvidt arbeidstakers forsikring - f.eks. en vanlig hjemforsikring eller villaeierforsikring - dekker ting som arbeidstaker har lånt eller leiet, vil avhenge av de vilkår som gjelder for arbeidstakers forsikringsavtale. Det er ikke uten videre gitt at forsikringsavtalen dekker et slikt forhold. Eksempelvis nevnes vilkårene for kollektiv hjemforsikring i norsk pool for kollektiv skadeforsikring av 1995, punkt 3.1 om innbo og løsøre i hjemmet. Etter 3.1 tredje ledd omfatter forsikringen "også løsøre som eies av andre, og som sikrede ved ... skriftlig avtale har overtatt risikoen for, eller har plikt til å forsikre." Bestemmelsen må imidlertid sees i sammenheng med 3.1.3, som fastsetter at forsikringen omfatter "varer og ting som benyttes i yrkes- eller annen inntekbsbringende virksomhet i hjemmet. Erstatningen er begrenset til kr. 25.000."

Tilsvarende vil det avhenge av vilkårene for arbeidsgivers forsikringsavtale om denne dekker ting som arbeidsgiver eier, men som ikke befinner seg på forsikringsstedet. Også her er utgangspunktet at forsikringsavtalen ikke uten videre og i full utstrekning dekker et slikt forhold.

---

111 Jfr. *Kai Krüger:* Norsk kontraktsrett (1989) s. 207 flg.; omtalen s. 327 gjelder et annet spørsmål (vederlagsrisikoen).

Ved arbeidsforholdets opphør vil arbeidstaker være forpliktet til å levere tilbake utstyr som arbeidsgiver har stilt til disposisjon, og tilsvarende gjelder for dokumenter, programvare osv. Blir arbeidstaker sagt opp vil tilbakeleveringsplikten måtte oppfylles ved oppsigelsesfristens utløp, likevel slik at det må innrømmes arbeidstaker nødvendig tid til demontering m.v. Demonteringsutgifter og transportutgifter er det naturlig at påhviler den som hadde monterings- og transportutgifter da arbeidsforholdet ble etablert. I mangel av andre holdepunkter må det kanskje antas at slike utgifter påhviler arbeidstaker.

Informasjon som arbeidstaker har som følge av arbeidsforholdet skal tilbakeføres til arbeidsgiver. Arbeidstaker vil være berettiget til å foreta en opprydning, men slik opprydning gir arbeidstaker ingen rett til å makulere eller slette informasjon som kan være av betydning for arbeidsgiver, og som tilkommer arbeidsgiver i kraft av arbeidsforholdet.[112]

> Illustrerende er RG 1993 s. 77 Asker og Bærum, hvor retten bl.a. bemerket at arbeidstakeren "hadde plikt til å la all informasjon som kunne være av betydning for bedriften, være igjen da han forlot sin arbeidsplass ved avskjedigelsen. Det kan imidlertid ikke ha vært nødvendig at han lot alt ligge igjen, dersom han antok at det ikke var av interesse. ... Retten finner ... at [arbeidstakeren] har slettet mer fra dataanlegget, samt kastet mer dokumentasjon, enn det han burde. Han har selv sagt at han slettet all informasjon som lå tilgjengelig på hans datafiler. Retten finner det lite troverdig at alt dette var foreldet informasjon." Arbeidsgivers omkostninger ved å rekonstruere makulerte

---

112 Også arbeidsgiver vil være berettiget til å foreta en opprydning når arbeidsforholdet opphører. Arbeidsgiver vil imidlertid være forpliktet til å varsle arbeidstaker, eller på annen måte gi arbeidstakeren anledning til å ivareta sitt tarv, før informasjon slettes eller makuleres. Illustrerende er Oslo byretts dom 7. jan. 1993, omtalt i Lov og Data nr. 37, hvor en journalist disponerte to filer i avisens datamaskinbaserte anlegg. På disse filer var lagret reportasjer, foredrag og oversettelser av artikler m.v. I oppsigelsestiden ble dette materiale slettet. Retten la til grunn at tariffavtalen for journalister ga arbeidsgiver rett til vederlagsfri intern utnyttelse av stoffet, mens journalisten hadde krav på andel av avisens vederlag ved salg til andre presse- og etermediabedrifter. Slettingen av filene måtte ansees for en skadevoldende handling, med erstatningsansvar for avisen dersom materialet ble makulert uten at den ansatte var gitt varsel eller frist for å sikre det. Forholdet måtte likestilles med at en ansatt har lagret på sin arbeidsplass eller i bedriftens arkiv skriftlig materiale som helt eller delvis tilhørte den ansatte, så lenge slik lagring ikke skjedde i strid med uttrykkelige eller alment kjente instrukser. Journalisten tilkjent erstatning, skjønnsmessig fastsatt til kr. 30.000.

dokumenter og arbeid med å ta backup av det som var slettet var arbeidstaker derfor ansvarlig for. Beløpet ble skjønnsmessig fastsatt til kr. 19.500.[113]

Ved arbeidsforholdets opphør vil arbeidstaker kunne ha tilgodehavende lønnskrav, krav på feriepenger osv. Det kan derfor reises spørsmål om arbeidstaker kan utøve tilbakeholdsrett i utstyr og dokumenter m.v. som tilhører arbeidsgiver, inntil slike krav blir innfridd. I utgangspunktet vil de vanlige regler om tilbakeholdsrett tilsi at arbeidstaker har en slik tilbakeholdsrett, som gir arbeidstaker en sikkerhet for tilgodehavende krav, men spørsmålet er noe usikkert.[114] Det er imidlertid på det rene at tilbakeholdsrett ikke kan utøves i regnskapsdokumenter m.v. hvor arbeidsgiver er regnskapspliktig.[115] Siden en tilbakeholdsrett, så langt den rekker, følger av ulovfestede regler, vil det også måtte legges til grunn at arbeidstaker kan frafalle denne rett; iallfall på det tidspunkt hvor det blir aktuelt å utøve retten. Mer tvilsomt kan det være om arbeidstaker kan frafalle denne rett på forhånd, f.eks. allerede ved arbeidsavtalens inngåelse.

9.7 Det kan neppe være tvil om at arbeidstaker er forpliktet til å gi meddelse til arbeidsgiver dersom det skulle vise seg at utstyret ikke fungerer som det skal, og en slik forpliktelse vil derfor kunne komme eksplisitt til uttrykk i arbeidsavtalen.

9.8 I denne sammenheng er det grunn til å omtale særskilt forholdet hvor det oppstår feil ved utstyret, slik at det for en kortere eller lengre tid ikke kan utføres arbeid, eller at arbeid må gjøres om igjen. Tilsvarende kan også skje ved f.eks. brudd i elektrisitetsforsyningen eller ved brudd på de linjer som knytter fjernarbeidstakeren til arbeidsgivers data-anlegg, osv. I slike tilfelle

---

113 Tilsvarende kan merkes Oslo byretts dom 18. sept. 1992, omtalt i Lov og Data nr. 37, hvor en leder for regnskaps- og økonomiavdelingen i en arbeidsgiverorganisasjon var gitt advarsel etter at revisjonen hadde påpekt en del uheldige forhold når det gjaldt økonomi- og regnskapsrutinene. Han slettet to dataprogram og alt bearbeidet materiale som han hadde på sin PC, ga beskjed om at han var syk, og reiste hjem. Retten fant at slettingen fremsto "som en hevnakt. Den ble utført for å skade arbeidsgiver," og avskjed ble ansett rettmessig. Det bearbeidede materiale var et resultat av hans arbeid for organisasjonen og tilhørte således denne. Det hadde krevet betydelig arbeidsinnsats å legge informasjonen inn på data igjen.

114 Jfr. *Sjur Brækhus:* Omsetning og kreditt, bind 2: Pant og annen realsikkerhet (2. utg. 1994) s. 519 med videre henvisninger.

115 Jfr. Brækhus, l.c., s. 506.

kan det reises spørsmål om arbeidstakeren kan kreve lønn for den tid hvor arbeid ikke kan gjøres, og for arbeid som av slike grunner må gjøres om igjen.

Dersom slike forhold inntreffer som medfører at arbeidet må gjøres om igjen, vil det måtte legges til grunn at arbeidstakeren har utført arbeid, og at risikoen for at det utførte arbeid blir borte eller ødelagt påhviler arbeidsgiver.

Vanskeligere er spørsmålet om arbeidstakeren kan kreve lønn for den tid hvor arbeid ikke kan gjøres på grunn av slike forhold. Etter arbeidsmiljølovens § 59 nr. 2 kan den lovfestede eller avtalte oppsigelsesfrist ikke nedsettes "ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiveren skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen."[116] Bestemmelsen regulerer direkte bare oppsigelsesfristens lengde, men det fremgår av forarbeidene at bestemmelsen forutsetningsvis også regulerer spørsmålet om arbeidstakerne har krav på lønn i det tidsrom hvor slik arbeidsstans inntreffer, fordi arbeidstakerne vil ha krav på lønn i oppsigelsesfristen.[117] Etter ordlyden påhviler det arbeidsgiver å bære risikoen for slike driftshindringer, bare med reservasjon for tilfelle hvor arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen. Det fremgår imidlertid av forarbeidene at det også må gjøres en reservasjon for tilfelle hvor slike driftshindringer skyldes forhold som arbeidsgiver ikke kan råde over, så som strømbrudd, naturhendelser m.v. Bestemmelsen i § 59 nr. 2 må således sees i sammenheng med § 59 nr. 1, som fastsetter en kortere oppsigelsesfrist på 14 dager hvor ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig å innstille driften helt eller delvis.[118]

Etter lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter av 18. sept. 1915 § 38 femte ledd bortfalt oppsigelsesfristen hvor ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjorde det nødvendig å avbryte virksomheten. Ved arbeidervernloven av 19. juni 1936 nr. 8 ble bestemmelsen opprettholdt i § 33 nr. 4, men med den endring at ordet

---

116 Tilsvarende må formentlig gjelde om arbeidstilsynet etter § 77 nr. 2 skulle påby stansing, jfr. *Henning Jakhelln* i Karnov: Norsk kommentert lovsamling (1994), kommentaren til arbeidsmiljølovens § 59.

117 Jfr. Ot.prp. 8/1956 s. 48: "I slike tilfelle vil altså arbeideren være sikret lønn i oppsigelsestiden".

118 Etter § 59 nr. 1 beregnes oppsigelsesfristen i slike tilfelle fra hendelsen, og ikke - som ellers - fra den dato da oppsigelsen kom frem til arbeidstakeren, jfr. § 57 nr. 2.

"avbrytelse" ble erstattet med "innstilles".[119] Samtidig fikk bestemmelsen den tilføyelse at oppsigelsesfristen ikke bortfalt ved arbeidsstans som skyldtes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiveren skal stille til rådighet, ikke kunne brukes, med mindre arbeidstakeren selv hadde vært skyld i arbeidsstansen. Under behandlingen i Odelstinget ble det presisert at denne tilføyelse bygget på en "forutsetning om at det ... står i [arbeidsgiverens] *makt* å kunne stille arbeidsrum m.v. til rådighet. Hvor det f.eks. er strømbrudd eller naturhendelser som gjør at maskiner eller arbeidsrum ikke *kan* brukes, eller hvis det er ordremangel, vil [arbeidsgiver] være fri",[120] og ved avstemningen ble departementets lovforslag endret.[121]

Ved arbeidervernloven av 7. des. 1956 nr. 2 § 42 nr. 1 ble det fastsatt at oppsigelsesfristen kunne nedsettes til 7 dager hvor ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjorde det nødvendig å innstille virksomheten helt eller delvis, likevel slik at oppsigelsesfristen skulle være 14 dager i tilfelle av brann. I § 42 nr. 2 ble det fastsatt at oppsigelsesfristen ikke kunne nedsettes ved arbeidsstans som skyldtes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiveren skal stille til rådighet, ikke kunne brukes, med mindre arbeidstakeren selv hadde vært skyld i

---

119 "Man har gått ut fra, at det ikke har været den gjeldende lovs mening at hvilkensomhelst kortvarig "avbrytelse" skal medføre at opsigelsesfristen faller bort. Man har ment at uttrykket "innstilles" vil gi et korrektere uttrykk for meningen. I "innstilles" ligger mere enn i "avbrytes", nemlig at stansen må ha en viss varighet", jfr. innstillingen fra komitéens flertall til lov om arbeidervern (1922) s. 257.

120 Ot.forh. 1936 s. 350-351, innlegg fra representanten *Joh. A. Svendsen*, jfr. innlegg fra representanten *Peersen*, l.c. s. 349.

121 Etter departementets lovforslag, Ot.prp. 31/1935 s. 49-50, skulle bestemmelsen om at oppsigelsesfristen bortfalt ved driftsstans som var foranlediget av en upåregnelig begivenhet ikke opprettholdes, bl.a. for å unngå at arbeidstakerne skulle miste krav på lønn selv ved ubetydelige avbrytelser av driften. Det var derfor foreslått at oppsigelsesfristen ikke skulle bortfalle ved kortere arbeidsstans som uten arbeidernes skyld var foranlediget "ved at arbeidsrum, maskiner, verktøi eller arbeidsmateriell som arbeidsgiveren skal stille til rådighet for arbeiderne, ikke kan brukes." I tillegg til Innst. O. VI/1936 s. 18 fremmet mindretallet forslag om at den bestemmelse departementet hadde foreslått også skulle fastsette at oppsigelsesfristen skulle bortfalle hvor "ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendelser" gjorde det nødvendig å innstille driften helt eller delvis, og under behandlingen i Odelstinget ble mindretallets forslag vedtatt. Representanten Peersen presiserte i sitt innlegg at mindretallets forslag "stemmer ikke med proposisjonen, idet proposisjonen har innført noget nytt som vi ikke finner er begrunnet i utviklingen", Ot.forh. 1936 s. 349.

arbeidsstansen. Det kan merkes at et mindretall i arbeidervernkomitéen, i tilknytning til den bestemmelse som ble lovens § 42 nr. 2, fremmet forslag om at arbeidstakerne ikke skulle kunne sies opp før 1 uke var gått fra arbeidsstansen tok til, og at arbeidstakeren i slike tilfelle skulle ha rett til lønn i oppsigelsestiden.[122] Forslaget ble imidlertid ikke tatt opp av departementet, som viste til at det kunne være tilfelle hvor "bedriftens ledelse står helt maktesløs når det gjelder å skaffe grunnlag for fortsatt drift, f.eks. når det gjelder tilførsel av råstoffer, eller det er klimaforhold som framtvinger en driftsstans. Driftsstans kan ramme bedrifter som til vanlig er i jevn og sammenhengende drift. Oftere rammes bedrift som er sesongbetont og hvor arbeiderne kan ha innstilt seg på at lønnsinntekten faller ut til visse tider og innretter seg med annen utfyllende virksomhet." Departementet viste for øvrig til reglene om permittering, bl.a. slik de var utformet i Hovedavtalen LO-NAF, og la opp til at slike permitteringsregler ville lede til mer hensiktsmessige løsninger.[123]

Ved arbeidsmiljøloven av 1977 § 59 ble bestemmelsene i arbeidervernloven av 1956 § 42 videreført. Det ble likevel foretatt den endring at oppsigelsesfristen i alle tilfelle, og ikke bare i tilfelle av brann, skulle være 14 dager, jfr. arbeidsmiljølovens § 59 nr. 1.[124]

På denne bakgrunn må det således legges til grunn at driftshindringer som skyldes forhold som arbeidsgiver ikke kan råde over, så som strømbrudd, naturhendelser m.v., ikke medfører forpliktelse etter arbeidsmiljølovens § 59 nr. 2 for arbeidsgiver til å betale lønn for den tid hvor det ikke kan utføres arbeid.[125]

Arbeidsmiljølovens § 59 nr. 2 må imidlertid sees i sammenheng med permitteringslønnsloven av 6. mai 1988 nr. 22 § 3 nr. 1, som fastsetter at arbeidstaker har krav på lønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode. Ved hel permittering er arbeidsgiverperioden tre dager.[126]

---

122 Innstilling II om revisjon av visse deler av arbeidervernloven (1953) s. 60, jfr. s. 37.

123 Ot.prp. 8/1956 s. 49.

124 Ot.prp. 41/1975-76 s. 72.

125 Slik også *Kr. Andersen:* Fra arbeidslivets rett (1967) s. 250, forsåvidt gjelder rettsstillingen etter arbeidervernloven av 1956 § 42.

126 Gjennomføres permittering ved 60 % reduksjon av arbeidstiden eller mer er arbeidsgiverperioden 1 uke, ved 40 - 60 % reduksjon av arbeidstiden 2 uker, og 3 uker ved mindre enn 40 % redusert arbeidstid, jfr. permitteringslønnslovens § 3 nr. 1 første ledd. I Ot.prp. 11/1987-88 hadde departementet foreslått at

Ved permittering blir arbeidstaker midlertidig løst fra arbeidsplikten, samtidig som arbeidsgiver blir løst fra plikten til å betale lønn, men arbeidsforholdet mellom partene består fortsatt, bl.a. slik at den permitterte arbeidstaker er forpliktet til å gjenoppta sine arbeidsoppgaver når grunnlaget for permitteringen bortfaller. Arbeidsgivers adgang til å permittere de ansatte forutsetter at permitteringsgrunnlaget, f.eks. driftshindringer, er av forbigående art. Ved permanente driftsinnskrenkninger skal oppsigelse anvendes. Ved midlertidige driftshindringer er således permittering et for begge parter hensiktsmessig alternativ til oppsigelse. Permitteringsadgangen er i stor grad hjemlet i tariffavtaler, jfr. bl.a. Hovedavtalen LO-NHO [1994] §§ 8-1 flg., men kan også følge av særskilt avtale eller sedvane. Før arbeidsgiver kan iverksette permittering må de ansatte være gitt varsel på forhånd; vanligvis 14 dager i forveien.[127] Overholdes ikke varselsfristene har de ansatte etter Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 8-3 nr. 6 krav på vanlig lønn til fristens utløp.[128]

Brudd i elektrisitetsforsyningen, brudd på de linjer som knytter fjernarbeidstakeren til arbeidsgivers data-anlegg og tilsvarende forhold vil medføre at arbeidsgiver vil ha adgang til å permittere arbeidstakeren. Siden slike forhold medfører permitteringsadgang i tradisjonelle arbeidsforhold, må det kunne legges til grunn at de også medfører permitteringsadgang hvor arbeidstaker utfører arbeid i eget hjem.

Hvor arbeid utføres i arbeidstakers hjem vil arbeidsgiver ikke alltid kunne være klar over at det er inntruffet slike forhold; i mange tilfelle vil det være arbeidstaker som først blir klar over driftshindringen. I slike tilfelle vil arbeidstaker, så snart som mulig, måtte informere arbeidsgiver om det inntrufne, og ta opp med arbeidsgiver spørsmålet

---

arbeidsgiverperioden skulle være 14 dager ved hel permittering, men dette ble endret til den nåværende ordning under Kommunal- og miljøvernkomitéens behandling, jfr. Innst. O. 50/1987-88, særlig s. 3-4.

127 Etter Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 8-3 nr. 2 er varselsfristen 2 dager ved slike utforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59 nr. 1; ved brann likevel 14 dager. Etter § 8-3 nr. 5 kan tariffavtale eller arbeidsreglement gi adgang til kortere varsel.

128 Av litteratur kan særlig merkes *Tor Mehl:* Permitteringer; en analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler (1982), *Stein Evju:* Permitteringer; samling av rettspraksis og forvaltningsuttalelser m.v. (1982), *Henning Jakhelln:* Oversikt over arbeidsretten (1993) s. 206-207, *Stein Evju* i Arbeidsrettslige emner (1979) s. 229-235, *Kr. Andersen:* Fra arbeidslivets rett (1967) s. 250-256, se også *Odd Friberg:* Arbeidsmiljøloven med kommentarer (1995) s. 364, og *Arne Fanebust:* Oppsigelse i arbeidsforhold (1995), bl.a. 153, 331-332.

om hvorledes det videre skal forholdes. Arbeidsgiver kan f.eks. finne det hensiktsmessig at arbeidstaker utfører andre arbeidsoppgaver enn de som ikke kan utføres under et strømbrudd. Dersom arbeidstaker både utfører arbeid i eget hjem og hos arbeidsgiver, vil arbeidsgiver likedan kunne finne det hensiktsmessig at arbeidstakeren i dette tidsrom heller utfører arbeidsoppgavene hos arbeidsgiver og ikke i eget hjem, osv. I slike tilfelle vil arbeidstaker fortsatt utføre arbeid, og noen permittering foreligger derfor ikke.

Arbeidstiden for arbeidstaker som utfører arbeid i eget hjem vil kunne være fastsatt dels slik at arbeidstakeren skal utføre arbeidet på nærmere angitte tider av døgnet, f.eks. mellom kl. 09 og 16, og kanskje også slik at arbeidstakeren i denne tid skal arbeide opp mot arbeidsgivers øvrige virksomhet, f.eks. ved å arbeide "on-line", eller på annen måte være tilgjengelig i dette tidsrom. I slike tilfelle vil en driftshindring som medfører at arbeidsoppgaver ikke kan bli utført innebære permittering, med derav følgende lønnsplikt etter permitteringslønnslovens regler, slik det nedenfor blir redegjort for. I andre tilfelle vil det imidlertid kunne følge av arbeidsavtalen at arbeidstaker selv i betydelig grad skal kunne velge når arbeidet skal utføres, og uten noen slik direkte og løpende tilknytning til arbeidsgivers øvrige virksomhet. Har arbeidstaker således lagt opp sitt arbeid til varierende tider, og bestemt seg for å fortsette arbeidet i et tidsrom hvor det inntreffer et strømbrudd, oppstår spørsmålet om det i forhold til permitteringslønnslovens regler foreligger en driftsstans med derav følgende lønnsplikt, eller om det blir en følge av den fleksible arbeidstidsordning at risikoen for kortvarige driftshindringer påhviler arbeidstaker, slik at denne må innrette seg etter driftshindringen og utføre arbeidet på et senere tidspunkt, men uten noe krav på lønn i den tid som ikke har kunnet benyttes. Spørsmålet vil formentlig særlig kunne oppstå ved kortvarigere strømbrudd; arbeidstaker har f.eks. bestemt seg for å fortsette med arbeidet fra kl. 16 til 20, men det inntreffer et strømbrudd f.eks. kl. 16.15 som vedvarer til kl. 05.30 neste dag.

Det fremgår av forarbeidene at permitteringslønnslovens § 3 nr. 1 ikke bare forutsetter at det før permittering iverksettes blir gitt arbeidstaker et varsel, men også at bestemmelsen vil gripe inn i og medføre en annen fordeling av lønnsrisikoen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, gjennom regler om lønnsplikt i deler av permitteringsperioden, og at dette er tilsiktet også i forbindelse med uforutsette hendelser som medfører driftsstans.

Som påpekt i forarbeidene til permitteringslønnsloven innebærer permitteringsadgangen "at arbeidsgiver kan fri seg fra lønnsplikten med virkning fra den dag arbeidet stanser, såfremt varslingsfristene overholdes".[129] Det påpekes videre at "både oppsigelsesfristene og varslingsfristene ved permittering [har] en risikofordelingsfunksjon. Er fristene lange, vil ikke arbeidsgiveren alltid kunne frigjøre seg fra lønnsplikten i tide med sikte på situasjoner hvor arbeidskraften ikke kan utnyttes. Desto kortere fristen er, desto større muligheter har arbeidsgiveren for å velte den lønnsmessige risiko for uforutsette begivenheter over på arbeidstakerne og samfunnet. Forskjellene mellom fristreglene innebærer at permittering vil være det gunstigste virkemiddel for arbeidsgiver ved *kortvarig* eller helt midlertidig innskrenkning. Ofte er oppsigelse overhodet ikke noe aktuelt alternativ i slike situasjoner. På denne måten svekker permitteringsadgangen lønnsvernet ved at arbeidsgiveren gis anledning til å velte lønnsrisikoen over på arbeidstakeren."[130] Videre er det "klart at oppsigelsesadgangen ofte vil være avskåret, særlig i tilfeller hvor det er snakk om helt kortvarig permittering".[131] ... "Med dagens trygdeordninger er spørsmålet om lønnsrisikoens fordeling mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerne i noen grad trengt i bakgrunnen. I dag er det like nærliggende å spørre om det er bedriftene, eller det offentlige gjennom arbeidsledighetstrygden, som bør bære lønnsrisikoen ved uforutsette begivenheter. Departementet finner at det også i disse sammenhenger bør være rom for en annen *fordeling* av lønnsrisikoen gjennom regler om lønnsplikt i deler av permitteringsperioden. Etter departementets syn bør heller ikke risikofordelingen mellom partene i forbindelse med uforutsette hendinger være avhengig av hvilket rettslig virkemiddel arbeidsgiveren velger for å fri seg fra lønnsplikten. Med en regel om lønnsplikt i en arbeidsgiverperiode på 14 dager ved permittering i force majeure-tilfeller, vil det på kort sikt være likegyldig lønnsmessig sett om det er oppsigelse eller permittering som iverksettes."[132]

Sammenhengen med bestemmelsene i permitteringslønnsloven, som bl.a. tilsikter en annen fordeling av lønnsrisikoen enn arbeidsmiljølovens regler også ved de uforutsette hendelser som medfører driftsstans, synes å måtte medføre at det ikke kan legges avgjørende vekt på tilfelle hvor arbeidsavtalen bygger på en fleksibel arbeidstidsordning. Det fremgår av permitteringslønnslovens § 2 at lovens bestemmelser er ufravikelige - med mindre tariffavtale særskilt fastsetter noe annet - og permitteringslønnsloven

---

129 Ot.prp. 11/1987-88 s. 5.

130 Ot.prp. 11/1987-88 s. 17-18.

131 Ot.prp. 11/1987-88 s. 21.

132 Ot.prp. 11/1987-88 s. 29-30.

innenholder intet unntak for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.[133] Også ved kortvarigere strømbrudd og andre utforutsette hendelser, som medfører at arbeidstaker ikke kan fortsette sitt arbeid i det tidsrom som arbeidstaker hadde innrettet seg på, må arbeidstaker derfor formentlig være berettiget til lønn for den tid som ikke har kunnet benyttes.[134] Forutsetningen må imidlertid være at det er på det rene at arbeidstaker hadde innrettet seg på å arbeide i dette tidsrom, og at det ikke var andre arbeidsoppgaver som kunne utføres, samt at arbeidstaker så snart som mulig har informert arbeidsgiver om det inntrufne.

> Til støtte for dette standpunkt kan også anføres driftsrisikobetraktninger, jfr. forsåvidt allerede *Paal Berg:* Arbeidsrett (1930) s. 107 flg.: "I mange tilfelle kan selve arbeidsforholdet være av den art at det vil falle naturlig å legge inn i arbeidsavtalen den stilltiende forutsetning, at ikke hver tilfeldig arbeidsstans skal gi arbeidsgiveren rett til lønnstrekk for den tid som går tapt. Er arbeidsforholdet ment å skulle vare nogen tid, må en alltid være forberedt på at et eller annet driftsuheld kan komme til å forstyrre arbeidet ... Det vilde snarere være et særsyn, om arbeidet skulde kunne gå sin jevne gang gjennem et lengere tidsrum uten at noget klikket. Det er derfor naturlig å gå ut fra at begge parter i et arbeidsforhold av noget lengere varighet har regnet med at avbrytelser av en eller annen art vil det lett bli. Og da ligger det og nær, at lønnen er fastsatt med det for øie at mindre avbrytelser skal det ikke bli tatt hensyn til." Disse driftsrisikobetraktninger medfører imidlertid ikke noe forbud mot at det i arbeidsavtalen - uttrykkelig eller forutsetningsvis - blir fastsatt en annen fordeling av driftsrisikoen, og dermed lønnsplikten, mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og ved de uforutsette hendelser som medfører driftsstans bygger arbeidsmiljølovens § 59 på en annen fordeling av driftsrisikoen enn det som følger av de synspunkter som bl.a. Paal Berg har gitt uttrykk for.

Når arbeid utføres i arbeidstakerens hjem vil arbeidstakeren kunne være skyld i slik midlertidig driftshindring dersom arbeidstaker ikke har meldt fra til arbeidsgiver dersom det skulle ha vist seg at utstyret ikke fungerer som det skal, eller ikke har sørget for å vedlikeholde utstyret dersom slikt vedlikehold

---

133 Etter permitteringslønnslovens § 1 nr. 3 er arbeidstakere i fiskeforedlingsbedrifter unntatt fra loven. I slike virksomheter må avbrudd i arbeidet og innskrenkninger i arbeidstiden nærmest betraktes som en normaltilstand, men her gjelder det også spesielle trygderegler, jfr. Ot.prp. 11/1987-88 s. 27.

134 Ved langvarigere driftshindringer som skyldes slike forhold vil arbeidstaker ha krav på lønn i den tid som er fastsatt for permitteringsvarselet, og videre i tre dager ved hel permittering. Dette blir likevel vanligvis et kortere tidsrom enn oppsigelsesfristen.

påhviler arbeidstakeren. Skal arbeidstakeren selv besørge og bekoste det nødvendige utstyr, kan det etter ordlyden i arbeidsmiljølovens § 59 nr. 2 se ut som om risikoen for at dette utstyr fungerer påhviler arbeidstakeren. Bestemmelsen er imidlertid utformet med henblikk på den normale situasjon i arbeidsforhold, hvor arbeidsgiver besørger og bekoster det nødvendige utstyr, og ordlyden i bestemmelsen kan derfor ikke være avgjørende. Sammenhengen med permitteringslønnslovens bestemmelser synes dessuten å måtte innebære at risikoen for midlertidige driftshindringer m.v. ikke skal påhvile arbeidstaker, selv om det er arbeidstaker som skal besørge og bekoste utstyret. De ovennevnte hensyn bak lovbestemmelsen gjør seg også da gjeldende, og må formentlig være avgjørende.

9.9 Det følger av ethvert arbeidsforhold at en arbeidstaker vil måtte forholde seg lojalt overfor arbeidsgivers interesser. Forsåvidt bygger ethvert arbeidsforhold på at det foreligger et tillitsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det tales her gjerne om arbeidstakernes lojalitetsplikt eller troskapsplikt. Lojalitetskravet kan i noen grad sees som en nærmere presisering av arbeidspliktens innhold - det er f.eks. på det rene at arbeidstakere skal utføre sitt arbeid pliktoppfyllende og påpasselig - men går videre enn dette, og omfatter f.eks. utilbørlig omtale av arbeidsgiver eller dennes virksomhet. Lojalitetskravet innebærer også at ansatte ikke kan motta gaver eller andre former for godtgjørelse fra virksomhetens forretningsforbindelser uten arbeidsgiverens vitende,[135] og har betydning for arbeidstakeres adgang til bierverv såvel når det gjelder omfanget[136] og karakteren[137] av slikt arbeid. En arbeidstaker kan således bare i meget begrenset utstrekning ha bierverv for en virksomhet som konkurrerer med arbeidsgiverens bedrift uten arbeidsgivers samtykke.[138] Videre følger det av

---

135 For statens tjenestemenn fastsetter tjenestemannsloven § 20 et generelt forbud mot å motta gaver m.v. som er egnet til eller ment å skulle påvirke de handlinger tjenestemannen skal foreta i tjenesten, og tilsvarende må gjelde for andre arbeidsforhold, jfr. straffelovens § 405 b, medmindre det er tale om sedvanlige gaver av ubetydelig verdi.

136 Jfr. Rt. 1959.900; fritidsarbeidet måtte ikke medføre "en så hård belastning på hans arbeidskraft at det går utover hans ordinære arbeid."

137 En arbeidstaker kan ikke ha bierverv som ikke er forenlig med de tillitskrav som stillingen forutsetter. Ligningsfullmektiger ved et ligningskontor kan derfor ikke overta arbeid eller oppdrag av regnskapsmessig art hos oppdragsgivere i kommunen, jfr. Rt. 1961.1012.

138 Jfr. Rt. 1959.900 hvor imidlertid Høyesterett til grunn at arbeidstakeren - en sveiser ved et skipsverksted - måtte ha fått inntrykk av at et mulig

straffelovens § 294 nr. 2 at det er straffbart å gjøre bruk av eller åpenbare for andre forretnings- eller driftshemmeligheter[139] ikke bare mens arbeidsforholdet består, men også etter at det er opphørt, så lenge det ikke er gått to år fra fratredelsen.[140]

For oppdragstakere følger et noenlunde tilsvarende forbud straffelovens § 294 nr. 3.

De generelle krav til arbeidstakers lojalitet får også anvendelse når en arbeidstaker utfører arbeid i sitt hjem, selv om et slikt krav ikke er direkte fastsatt i arbeidsavtalen. I slike arbeidsforhold følger det imidlertid av selve arbeidssituasjonen at opplysninger om arbeidsgivers virksomhet blir brakt ut av denne virksomhet og inn i et privat hjem, og at dette skjer på bakgrunn av tillitsforholdet mellom partene, samtidig som arbeidsgivers faktiske kontrollmuligheter er vesentlig mer begrensede enn hvor det er tale om arbeidsoppgaver som utføres innen virksomheten. På grunn av disse omstendigheter skjerpes lojalitetskravet i slike arbeidsforhold, men lojalitetskravets nærmere innhold vil avhenge av om arbeidstakeren har en særlig betrodd stilling, og av arbeidsoppgavenes art.

På denne bakgrunn kan det være nærliggende at det generelle lojalitetskrav, og den taushetsplikt som følger av straffelovens § 294 nr. 2, blir nærmere presisert i arbeidsavtalen, f.eks. med angivelse av hvorledes dokumenter og andre opplysninger skal oppbevares, med angivelse av bruk av passord og andre sikringstiltak i forbindelse med bruk av datamaskiner, oppbevaring av disketter, osv. Videre kan det være nærliggende å angi i hvilken utstrekning, og på hvilke vilkår, arbeidstakeren skal ha adgang til å utføre arbeid for andre arbeidsgivere. Dette kan være særlig aktuelt hvor det

---

konkurranseforhold mellom hovedarbeidsgiveren og det annet skipsverksted hvor han arbeidet om kvelden ikke stilte seg i veien for ekstra-arbeidet. På det generelle plan bemerket Høyesterett: "Tilsier et rimelig skjønn at ekstraarbeidet - fordi det skjedde til støtte for en konkurrent eller til fortrengsel for Verkstedet - gikk utover bedriftens interesser, måtte Verkstedet kunne kreve at arbeidstageren ga ekstraarbeidet opp" (s.903-904).

139 Det kan forekomme at arbeidsgiver ikke har gjort noe for å bevare en driftshemmelighet, og i så fall vil dette forhold kunne ha betydning også for den ansattes taushetsplikt, jfr. NAD 1986 s. 189 Asker og Bærum, som gir et illustrerende eksempel.

140 Merkes må også lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår (markedsloven) §§ 1 og 7, jfr. § 17.

følger av arbeidsforholdet at omfanget av det arbeid som skal utføres av arbeidstakeren i sitt hjem ikke vil være mer enn en deltidsstilling. Utgangspunktet vil også her være at arbeidstaker forsåvidt står fritt, og at det er skranker for hvilke begrensninger som her kan avtales, men at arbeidsgiver kan kreve informasjon dersom det kan være spørsmål om arbeid for en annen arbeidsgiver innebærer et konkurranseforhold.

Den taushetsplikt som knytter seg til straffelovens § 294 nr. 2 omfatter bare "forretnings- eller driftshemmeligheter". Det er videre et vilkår for straffbarhet at det foreligger et forsettlig forhold fra arbeidstakerens side.[141] Mellom partene kan det imidlertid avtales en mer vidtgående taushetsplikt,[142] som bl.a. kan medføre erstatningsansvar[143] for arbeidstaker, og brudd på slik taushetsplikt kan også berettige arbeidsgiver til å gi arbeidstaker avskjed; etter omstendighetene også hvor brudd på taushetsplikten er skjedd ved uaktsomhet.[144] Det vil også kunne fastsettes at taushetsplikten skal vedvare i mer enn to år etter at ansettelsesforholdet er opphørt.

Fra praksis nevnes følgende bestemmelse om utvidet taushetsplikt i en arbeidsavtale:

"[Arbeidstaker] har taushetsplikt om arbeidsgivers forretnings- og driftsforhold som arbeidstaker har fått kjennskap til, eller rådighet over, og kan ikke uberettiget benytte seg av kjennskap til disse forhold eller bringe denne kjennskap videre til uvedkommende. Tilsvarende gjelder økonomiske eller tekniske overslag eller beregninger, tekniske tegninger, beskrivelser, kontrakter eller lignende.

Til uvedkommende hører også andre ansatte hos arbeidsgiveren, forsåvidt angår kundenes forhold, og ansatte hos kunder forsåvidt angår arbeidsgivers forhold, som ikke har rett til å benytte opplysningene i sitt arbeid.

Denne taushetsplikt gjelder også etter at ansettelsesforholdet hos arbeidsgiver er opphørt, uten noen tidsbegrensning.

Ovenstående taushetsplikt er ikke til hinder for at arbeidstakeren etter sin fratredelse nyttiggjør seg de alminnelige kunnskaper og erfaring av

---

141 Jfr. *Magnus Matningsdal* i Straffeloven, kommentarutgave (1995) s. 802.
142 Jfr. Rt. 1964 s. 238.
143 Se f.eks. Rt. 1964 s. 238.
144 Jfr. således Rt. 1937 s. 62.

forretningsmessig, økonomisk eller teknisk art som arbeidstakeren har ervervet seg under sin ansettelse hos arbeidsgiver."

For ordens skyld nevnes at lojalitetskravet også gjelder i oppsigelsestiden, og det er ingen tvil om at en arbeidstaker ved arbeidsforholdets slutt ikke er berettiget til å beholde arbeidsgivers kundelister og liknende fortegnelser, eller å kopiere disse.

Adgangen til å avtale konkurranseklausuler er nærmere regulert i avtalelovens § 38. Denne bestemmelse omfatter også arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

Konkurranseklausuler er bestemmelser i arbeidsavtalen som innebærer at arbeidstakeren ikke skal begynne konkurrerende virksomhet eller ta ansettelse i konkurrerende bedrift etter at ansettelsesforholdet er opphørt. Slike klausuler er ugyldige dersom de strekker seg lenger enn påkrevet for å verne mot konkurranse. Her vil det ha betydning både for hvor lang tid konkurranseforbudet skal være gjeldende, og hvilket omfang det skal ha. Det er tvilsomt om et konkurranseforbud av lengre varighet enn to år vil bli ansett gyldig. Det vil også være av betydning om arbeidsgiver skal betale noe vederlag for den tid konkurranseforbudet gjøres gjeldende. For ansatte i underordnede stillinger er lovens utgangspunkt at konkurranseklausuler ikke er gyldige, med mindre stillingen gir den ansatte innblikk i arbeidsgiverens kundekrets eller forretningshemmeligheter, og slik kunnskap vil kunne utnyttes av den ansatte til å skade arbeidsgiverens virksomhet i betydelig grad.

I den utstrekning en arbeidstaker som utfører arbeid i eget hjem måtte skape et åndsverk, gjøre en oppfinnelse, eller komme frem til videre produktutvikling, f.eks. i forbindelse med datamaskinprogrammer m.v., gjelder de vanlige arbeidsrettslige regler. En fjernarbeidstaker kommer således ikke i noen annen stilling enn den arbeidstaker som utfører arbeid i et tradisjonelt arbeidsforhold.

For åndsverk gjelder det generelle utgangspunkt etter lov av 12. mai 1961 nr. 2 om opphavsrett til åndsverk m.v. § 1 at det er den som har skapt åndsverket som har opphavsretten, f.eks. hvor en journalist har utarbeidet en artikkel til en avis. Opphavsretten kan overdras til andre, f.eks. arbeidsgiver, hvilket forutsetter en avtale om dette. I denne sammenheng kan det bl.a. være grunn til også å merke § 39 a, som ofte kan være aktuell. Bestemmelsen fastsetter at overdragelse som medfører

rett til å bruke verket på en bestemt måte eller ved bestemte midler ikke gir erververen rett til å gjøre det på andre måter eller ved andre midler.

Gjør en arbeidstaker en patenterbar oppfinnelse reguleres forholdet av lov av 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere (arbeidstakeroppfinnelsesloven). Etter § 3 er hovedregelen at arbeidstakeren har samme rett til sin oppfinnelse som andre oppfinnere, men arbeidsgiveren kan - alt etter hvor nær sammenheng det er mellom tjenesteforholdet og oppfinnelsen - enten kreve å få retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg, eller kreve å få utnytte oppfinnelsen. Er oppfinnelsen gjort uten tilknytning til tjenesteforholdet, har arbeidsgiveren fortrinnsrett til å inngå avtale med den ansatte om å overta retten til oppfinnelsen helt eller delvis. Forutsetningen er i alle fall at utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde, jfr. § 4. I så fall har den ansatte, selv om annet måtte være avtalt før oppfinnelsen ble til, krav på rimelig godtgjørelse, med mindre verdien av den rett arbeidsgiveren har overtatt ikke overstiger hva arbeidstakeren med rimelighet må kunne forutsettes å skulle yte til gjengjeld for den lønn og mulige andre goder som han oppebærer i tjenesten. Det skal tas særlig hensyn til oppfinnelsens verdi, omfanget av den rett arbeidsgiveren har overtatt, den ansattes ansettelsesvilkår og den betydning ansettelsen for øvrig kan ha hatt for oppfinnelsens tilkomst, jfr. § 7. Arbeidstaker kan bare i begrenset utstrekning på forhånd fraskrive seg sine rettigheter, jfr. §§ 7 første ledd og § 9.

I forbindelse med datamaskinprogrammer må merkes lov av 12. mai 1961 nr. 2 om opphavsrett til åndsverk m.v. § 39 g. Bestemmelsen er tilføyd ved lovendring av 2. juni 1995 nr. 27, og regulerer opphavsretten til datamaskinprogrammer som er skapt av en arbeidstaker under utførelsen av oppgaver som omfattes av arbeidsforholdet[145] eller etter arbeidsgivers anvisninger. Slik opphavsrett går som hovedregel over til arbeidsgiveren, med mindre annet er avtalt.[146]

---

145 Til illustrasjon nevnes Oslo byretts dom 19. feb. 1993, omtalt i Lov og Data nr. 36, hvor en lege ansatt av NORAD i Tanzania utviklet datamaskinsystem for medisinstyring, blodtyperegistrering, pasientjournal og en malariaundersøkelse. Arbeidet ble utført i forståelse med NORADs stedlige representasjon, og det var forutsatt at arbeidet skulle godtgjøres særskilt. Retten var "av den klare oppfatning at arbeidet lå utenfor [legens] egentlige arbeidsområder, også som daglig leder", og godtgjørelse for arbeidet ble skjønnsmessig tilkjent med kr. 40.000.

146 Til illustrasjon nevnes Oslo byretts dom 24. sept. 1992, omtalt i Lov og Data nr. 34, hvor en arbeidstaker fikk i oppdrag å utarbeide et forprosjekt til et nytt edb-system for arbeidsgiver mot en nærmere angitt godtgjørelse. Arbeidstakeren drev i tillegg et konsulentfirma, hvor han også var styreformann. På grunnlag av

I denne sammenheng kan også merkes EUs databasedirektiv 96/9/EØS av 11. mars 1996. Det fremgår av innledningen, avsnitt 29, at bestemmelsene i dette direktiv ikke er til hinder for at medlemsstatene fastsetter i deres lovgivning, at hvor en database er skapt av en arbeidstaker under utførelsen av oppgaver som omfattes av arbeidsforholdet eller etter arbeidsgivers anvisninger, skal bare arbeidsgiveren ha rett til å utøve alle økonomiske rettigheter til databasen, medmindre annet er fastsatt ved avtale.

Tilsvarende må merkes lov av 15. juni 1990 nr. 27 om vern av kretsmønstre for integrerte kretser § 4 annet ledd, som fastsetter at eneretten til kretsmønstre som er frembrakt i arbeidsforhold går over til arbeidsgiver, om ikke annet er avtalt.

9.10 Det følger av arbeidsmiljølovens §§ 55 C j), 58 nr. 6 og 63, at dersom den første tid i arbeidsforholdet skal være på prøve, må dette være avtalt skriftlig. Dessuten må prøvetidens lengde må være bestemt angitt. På tross av bestemmelsen i § 2 nr. 6 må det ut fra vernehensyn antas at disse bestemmelser også får anvendelse hvor arbeidstakeren skal utføre arbeid i sitt eget hjem,[147] og det vil neppe være naturlig å gjøre unntak fra disse regler ved forskrift med hjemmel i § 2 nr. 6.

I prøvetiden gjelder en kortere oppsigelsesfrist enn ellers, slik at oppsigelsesfristen er 14 dager med mindre noe annet skulle være avtalt skriftlig eller være fastsatt i tariffavtale, jfr. arbeidsmiljølovens § 58 nr. 6. I prøvetiden kan arbeidstakeren sies opp på grunn av manglende tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet, jfr. arbeidsmiljølovens § 63. Den prøvetidsansatte er imidlertid ikke prisgitt arbeidsgiverens vurdering. Domstolene kan etterprøve arbeidsgiverens vurderinger, slik at arbeidsgiver må kunne godtgjøre hva som er

---

forprosjektet fikk konsulentfirmaet i oppdrag å utvikle et program for lagerstyring og fabrikkordrer i arbeidsgivers utstyrsavdeling. Det ble ikke inngått skriftlig avtale om dette oppdrag. Retten fant at programmet var et eget verk, utarbeidet av konsulentfirmaet, og at dette hadde opphavsretten. Opphavsretten kunne derfor ikke ansees for overdratt til oppdragsgiver, idet en slik overdragelse krevde uttrykkelig avtale. Oppdragsgiver hadde imidlertid rett til å bruke ett eksemplar av programmet i utstyrsavdelingen. Det var ikke bevist at det forelå noen avtale om at programmet var avtalt å brukes for andre anlegg hos oppdragsgiver.

147 Spørsmålet har bare betydning hvor arbeidstakeren i det vesentligste skal utføre arbeid i sitt hjem. Skal arbeidstakeren både utføre arbeid hos arbeidsgiver og i sitt hjem, og er arbeidsoppgavene hos arbeidsgiver de vesentligste, vil utvilsomt arbeidsmiljølovens bestemmelser få anvendelse.

grunnlaget for oppsigelsen. Finner domstolene å kunne bygge på det faktiske grunnlag som arbeidsgiver har lagt til grunn, vil arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av skikkethet m.v. som regel bare bli satt til side hvor den skjønnsmessige vurderingen fremstår som uforsvarlig eller lite skjønnsom. Samarbeidsvanskeligheter som oppstår i prøvetiden er et forhold som arbeidsgiver må være våken for og forsøke å løse. En prøvetidsansatt vil imidlertid også kunne bli sagt opp på annet saklig grunnlag, f.eks. på grunn av driftsinnskrenkninger, slik tilfellet er for andre arbeidstakere.

De særlige bestemmelser om oppsigelse av prøvetidsansatte gjelder bare i prøvetiden, som i denne sammenheng ikke kan være lenger enn seks måneder. Dessuten må arbeidsgiver ha gitt oppsigelsen innen utløpet av prøvetiden, men det er ikke noe krav om at oppsigelsesfristen skal være utløpt før prøvetiden er ute.

Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet av en grunn som ikke skyldes arbeidsgiveren kan prøvetiden forlenges, jfr. arbeidsmiljølovens § 63 tredje ledd.[148] Forlengelse kan skje for en periode som tilsvarer fraværstiden. Har arbeidstakeren f.eks. vært syk i en måned, vil prøvetiden kunne forlenges med inntil en måned. Det er imidlertid et vilkår for å kunne forlenge prøvetiden at arbeidstakeren allerede ved ansettelsen er blitt orientert om arbeidsgivers adgang til å forlenge prøvetiden. Det kan derfor være hensiktsmessig at denne adgang til å forlenge prøvetiden blir tatt med i den skriftlige arbeidsavtale. I tillegg må arbeidsgiver innen prøvetidens utløp ha orientert arbeidstakeren om forlengelsen. Slik orientering må arbeidsgiver ha gitt skriftlig.

I prøvetiden vil det ofte være forutsatt at arbeidstakeren skal få særlig instruksjon og opplæring, og det vil måtte legges til grunn at den prøvetidsansatte skal "gis nødvendig veiledning og vurdering av sitt arbeid".[149] Spørsmålet om hva som er forsvarlig opplæring vil måtte vurderes bl.a. på bakgrunn av den erfaring som arbeidstakeren har fra tidligere. Dette krav kan også sees i sammenheng med arbeidsmiljølovens § 12 nr. 1 annet ledd, hvor det er fastsatt at arbeidstakeren skal "gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling" gjennom arbeidet. Hvor arbeidstakeren skal utføre arbeid

---

148 Lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 nr. 3 § 8 har ikke noen tilsvarende bestemmelse.

149 Jfr. lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 nr. 3 § 8 nr. 1, som for sitt vedkommende uttrykkelig fastsetter dette. Bestemmelsen må antas å gi uttrykk for et alminnelig prinsipp som også ellers må legges til grunn, jfr. forsåvidt Rt. 1983 s. 537 hvor sporadisk og tilfeldig instruksjon ble ansett utilstrekkelig.

i sitt eget hjem, og særlig hvor det utelukkende eller i hovedsak er slikt arbeid som den ansatte skal utføre, vil arbeidsgiver måtte legge opp arbeidet slik at arbeidstakeren kan få slik nødvendig veiledning i prøvetiden, og den vurdering av det arbeid som blir utført som følger av dette. Det vil derfor ikke være tilstrekkelig at arbeidsgiver ved prøvetidens utløp bare gir arbeidstakeren oppsigelse begrunnet med at arbeidsoppgavene i prøvetiden ikke har vært tilfredsstillende utført.

> Dersom den prøvetidsansatte mener at oppsigelsen ikke er rettmessig, kan det kreves forhandlinger med arbeidsgiver, og reises søksmål mot denne, etter de regler som ellers gjelder for tvister om usaklig oppsigelse. Likedan vil en oppsigelse kunne bli kjent ugyldig, og den prøvetidsansatte bli tilkjent erstatning, etter disse regler. Derimot har den prøvetidsansatte ikke rett til å fortsette i stillingen mens saken pågår for domstolene, med mindre retten bestemmer at den prøvetidsansatte skal ha denne rett. Den prøvetidsansatte må derfor fratre ved oppsigelsesfristens utløp, og vil måtte begjære rettens kjennelse om gjeninntredelse for å kunne fortsette i arbeidet inntil saken er endelig avgjort, jfr. arbeidsmiljølovens § 63 femte ledd.

9.11 Adgangen til midlertidig ansettelse er regulert i arbeidsmiljølovens § 58 A, forsåvidt gjelder arbeid "for et bestemt tidsrom" eller "for et bestemt arbeid av forbigående art".[150] På samme måte som for prøvetidsansettelse må det ut fra vernehensyn antas at også arbeidsmiljølovens begrensninger i adgangen til å inngå tidsbegrensede arbeidsavtaler får anvendelse hvor arbeidstakeren skal utføre arbeid i sitt eget hjem, og det synes ikke naturlig å gjøre unntak fra disse regler ved forskrift med hjemmel i § 2 nr. 6.[151]

---

150 Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse omfatter ikke arbeidstakere i staten. Etter arbeidsmiljølovens § 56 første ledd kan det ved forskrift fastsettes i hvilken utstrekning bestemmelsene om oppsigelsesvern m.v. skal få anvendelse for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannslovens regler, jfr. forskrift av 17. juni 1977 nr. 9383, avsnitt B, VIII, som fastsetter unntak fra arbeidsmiljølovens §§ 56A-65 og 66-67. For statens vedkommende er bestemmelser om tidsbegrenset ansettelse gitt i tjenestemannslovens § 3 nr. 2, som åpner for større adgang til slik ansettelse enn det som er tilfellet etter arbeidsmiljølovens regler. Utfyllende bestemmelser til tjenestemannslovens regler er gitt i forskrift av 11. nov. 1983.

151 Den sterke understrekning av trygghet og stabilitet for den enkelte arbeidstaker i tråd med arbeidsmiljølovens formålsparagraf som Kommunalkomitéen fremhever i Innst. O. 2/1994-95 s. 29, synes også i denne sammenheng å måtte tillegges avgjørende betydning, i forhold til den fleksibilitet som midlertidige ansettelser gir.

Legges det til grunn at arbeidsmiljølovens regler får anvendelse, vil midlertidig ansettelse for det første måtte avtales skriftlig, jfr. §§ 55 C e) og § 58 A nr. 1, og vil for det annet også måtte tilfredsstille de øvrige vilkår som følger av § 58 A. I den utstrekning det foreligger gyldig avtale om midlertidig ansettelse er hovedregelen at arbeidsavtalen uten videre opphører når den avtalte tid er utløpt, eller det bestemte arbeid er avsluttet, jfr. arbeidsmiljølovens § 58 A nr. 2, slik at det ikke er nødvendig med oppsigelse eller annen form for varsel.[152]

Dersom det skulle være helt fri adgang til å inngå slike midlertidige arbeidsavtaler ville det lett medføre at oppsigelsesvernet for arbeidstakerne ble undergravet, og kunne også medføre en fordekt og utvidet prøvetid. Etter arbeidsmiljølovens § 58 A nr. 1 kan midlertidig ansettelse derfor bare avtales (a) hvor arbeidets karakter tilsier det, og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften, eller det (b) gjelder praksisarbeid eller vikariat, (c) ekstraordinær ansettelse i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak, eller (d) åremålsansettelse for virksomhetens øverste leder. Oppregningen er uttømmende, slik at det ikke kan avtales midlertidig ansettelse i andre tilfelle enn de som fremgår av bestemmelsen. For arbeid som skal utføres i arbeidstakers eget hjem synes særlig begrensningene etter § 58 A nr. 1 a) og b) å være aktuelle, og fremstillingen i det følgende begrenses derfor til disse situasjoner.

Som nevnt er det alminnelige utgangspunkt etter § 58 A nr. 1 a) at midlertidig ansettelse bare kan avtales når arbeidets karakter tilsier det, og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften. Uttrykket arbeidets karakter er noe skjønnspreget, men innebærer at arbeidsoppgavene vil måtte ha et tidsbegrenset preg. Varigheten av ansettelsesforholdet må derfor tillegges atskillig betydning. Likedan er det av betydning at arbeidsgiver har en ryddig organisering av de midlertidige ansettelsesforhold, slik at midlertidig ansettelse begrenses til det som er strengt nødvendig. Partenes forutsetninger vil også kunne tillegges en viss vekt i tvilstilfelle. Har

---

152 Merkes må likevel kravet om skriftlig varsel senest en måned før fratredelsestidspunktet hvor ansettelsesforholdet har vedvart i mer enn ett år, jfr. arbeidsmiljølovens § 58 A nr. 3. Arbeidstakere som er ansatt ekstraordinært i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten omfattes imidlertid ikke av disse varselsregler.

den midlertidige ansettelse vært forlenget, kanskje flere ganger, tyder det på at arbeidsoppgavene er av ordinær art i virksomheten.[153] Vilkåret om at arbeidet må adskille seg fra det som ordinært utføres i bedriften er en ytterligere presisering, men forhindrer ikke midlertidig ansettelse for å dekke ekstraordinære behov for arbeidskraft som skyldes sesongmessige svingninger, slik tilfellet bl.a. er ved julehandel, innen turistnæringen, i fiskeforedlingsindustrien osv., selv om slike svingninger i arbeidskraftsbehovet er det normale som gjentar seg årlig. Som hovedregel vil ikke det ikke berettige bruk av midlertidig ansettelse at virksomheten står foran en omorganisering. På denne bakgrunn vil adgangen til å avtale midlertidig ansettelse være begrenset også hvor arbeidstakeren skal utføre arbeid i sitt eget hjem.

Det vil kunne være aktuelt for en arbeidsgiver å inngå tidsbegrenset arbeidsavtale med en arbeidstaker om at denne skal utføre arbeid i sitt hjem som vikar, jfr. § 58 A b). Det må i så fall foreligge et reelt vikarforhold, slik at vikaren arbeider i stedet for en annen arbeidstaker som er midlertidig fraværende, f.eks. pga. ferieavvikling, sykdom, permisjon e.l.

> Det er ikke ubetinget avgjørende at vikariatets varighet lar seg fastlegge på forhånd, eller at det på forhånd er angitt hvilken person vikaren skal vikariere for. Ferievikarer vil derfor kunne benyttes selv om det ikke er helt klart hvilke personer som ferievikaren skal vikariere for.[154] Innen en større virksomhet vil det ofte være slik at én eller flere av arbeidstakerne til stadighet er midlertidig fraværende, og det kan da være behov for en vikar som kan tre inn for de forskjellige arbeidstakere, men for å dekke et slikt behov kan tidsbegrenset ansettelse av vikar ikke benyttes.[155] I slike tilfelle, hvor vikaren fast og over

---

153 Jfr. Ot.prp. 50/1993-94 s. 165-166.

154 Jfr. Ot.prp. 50/1993-94 s. 165. Sml. også RG 1994 s. 78 Frostating om vikariat under en pågående omorganisering.

155 Jfr. f.eks. Rt. 1989 s. 1116, nærmere omtalt nedenfor i avsnitt 9.11, jfr. også RG 1991 s. 367 Eidsivating. Merkes kan også NAD 1984-85 s. 89 Stavanger, hvor en renholdsarbeider i et års tid hadde vikariert for tre fast ansatte i et renholdsfirma som utførte renhold på et fellesslakteri. Dessuten hadde hun hatt enkelte konkrete oppdrag med utvask av industribygg og av privathus. De sistnevne oppdrag hadde hun hatt i juni, oktober og november 1981. Retten fant det klart at disse oppdrag var tidsbegrensede etter arbeidsmiljølovens § 58 nr. 7. Den tid hun hadde vikariert for de tre fast ansatte var reelle vikariater, og det berodde på tilfeldigheter at det i 1981 hadde vært så stort fravær blant de fast ansatte. Hun hadde ingen betaling for å stå til disposisjon, og hadde heller ingen plikt til å påta

> lengre tid fyller et generelt og stort vikarbehov i virksomheten, vil vikaren være omfattet av de vanlige regler om oppsigelse og oppsigelsesvern. Selvsagt kan tidsbegrensning ikke benyttes bare ved å kalle vedkommende for vikar.

Et særlig spørsmål i forbindelse med midlertidige ansettelser er om hver enkelt periode hvor det utføres arbeid er å anse for et separat og avsluttet ansettelsesforhold, eller om de enkelte arbeidsperioder må sees i sammenheng og som et kontinuerlig ansettelsesforhold. Dette er en spørsmålsstilling som også kan være aktuell for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, bl.a. hvor arbeidsavtalen går ut på at arbeidstakeren skal utføre arbeidsoppgaver av tidsbegrenset art, f.eks oversette nærmere angitte dokumenter, og senere får ett eller flere nye tidsbegrensede og spesifiserte arbeidsoppgaver. Siden denne spørsmålsstilling kan være sentral i denne sammenheng, er det grunn til å gi den en relativt inngående omtale.

> Tilsvarende spørsmål er kjent fra andre deler av arbeidslivet, bl.a. fra virksomheter som har behov for arbeidskraft i kortvarige perioder, og som ofte har lister over personer som kan kontaktes for å utføre arbeid når det er behov for det.[156]

Arbeidsmiljøloven har ingen spesielle bestemmelser for slike arbeidsforhold, og spørsmålet om adgangen til å begrense ansettelsen til varigheten av det enkelte arbeidsoppdrag vil derfor måtte vurderes med utgangspunkt i § 58 A nr. 1.

Så lenge det bare er tale om ett enkelt arbeidsoppdrag av denne karakter vil det måtte foreligge særlige holdepunkter i avtaleforholdet mellom partene for at dette skal medføre rettigheter eller forpliktelser ut over det avtalte arbeidsoppdrag. I utgangspunktet vil således hverken arbeidsgiver eller arbeidstaker være forpliktet til å tilby eller påta seg ett eller flere nye arbeidsoppdrag. Tilsvarende må legges til grunn hvor en av partene har hatt en slik forutsetning, så lenge denne forutsetning ikke er gjort kjent for og akseptert fra den annen parts side, og andre omstendigheter ikke foreligger. Skulle partene være blitt enige om at arbeidsgiver skal kunne kontakte

---

seg vikariater hvis hun ikke selv ønsket det. Den siste del av begrunnelsen er neppe treffende, jfr. nedenfor.

156 Dette er bl.a. tilfellet innen hotell-, restaurant- og serveringsnæringen, turistnæringen, og handelsnæringen. I praksis brukes her ofte betegnelsene ekstrahjelp og tilkallingshjelp.

arbeidstaker for å få utført nye arbeidsoppdrag dersom det skulle oppstå behov hos arbeidsgiver for dette, vil arbeidstaker utvilsomt stå fritt til å påta seg eller ikke påta seg arbeidet, og noen plikt for arbeidsgiver til å ta kontakt med arbeidstaker innebærer en slik enighet i utgangspunktet ikke. Anderledes blir forholdet om arbeidsgiver er blitt enig med arbeidstaker om at denne skal tilbys nye arbeidsoppdrag om behov skulle oppstå; i så fall vil arbeidstaker stå fritt, mens arbeidsgiver har påtatt seg en forpliktelse til å komme med tilbud om arbeid, og brudd på denne forpliktelse vil kunne medføre erstatningsansvar for arbeidsgiver.

I praksis er det imidlertid ikke uvanlig at forholdet mellom partene utvikler seg slik at det med større eller mindre grad av regelmessighet blir utført arbeid etter behov. I slike tilfelle blir det ikke treffende å legge vekt bare på det som partene uttrykkelig har avtalt, fordi det ofte også vil ligge til grunn en forventning om at arbeid vil bli utført med mindre spesielle omstendigheter skulle være til hinder for det, slik at avtaleforholdet må vurderes på bakgrunn av hele den situasjon som etter hvert har utviklet seg mellom partene. Sammenhengen med og formålet bak arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern - herunder begrensningene etter § 58 A i adgangen til å gjøre bruk av midlertidige arbeidsavtaler - må også tillegges vekt, for å unngå at disse bestemmelser uthules. Av denne grunn kan det heller ikke legges til grunn at det som partene uttrykkelig har avtalt vil være gyldig, jfr. § 5.

> Illustrerende er saksforholdet i Rt. 1989 s. 1116, hvor en servicearbeider hadde arbeidet som vikar på Statfjordfeltet i to og et halvt år i henhold til vikaravtaler for hver gang hun var ute på feltet. Gjennom 2 1/2 år hadde hun noenlunde kontinuerlig hatt til sammen 20 vikariater med etterfølgende opparbeidet fritid med lønn på land. Høyesterett fant at hennes tjeneste ikke atskilte seg vesentlig fra skiftordningen for fast ansatte sevicearbeidere. Hun skulle vært regnet som fast ansatt, og den vikarordning som bedriften praktiserte i hennes tilfelle ble ansett for å være i strid med arbeidsmiljølovens regler. Selv om det hadde vært svingninger, hadde det hele tiden vært et meget stort fravær blant arbeidstakerne på feltet, særlig blant servicearbeiderne. Tilstanden hadde vært stabil og påregnelig for bedriften. Hennes tjenesteforhold bar preg av at hun fast, over lang tid, hadde fylt et generelt og stort vikarbehov for bedriften. Selv om vikaren ikke var rettslig forpliktet til det, var situasjonen slik at det ble forventet at hun måtte reise ut i Nordsjøen på korteste varsel.

I avgjørelsen legger Høyesterett altså vekt på at behovet for arbeidstakerens arbeid hadde vært stabilt og påregnelig for arbeidsgiver, og at arbeidsforholdet - sett under ett - bar preg av stabilitet gjennom lengre tid. Det ble ikke lagt avgjørende vekt på at det ikke besto noen rettslig forpliktelse for arbeidstakeren til å påta seg hvert enkelt arbeidsoppdrag, fordi hele forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver var "slik at det ble forventet at hun måtte reise ut i Nordsjøen på korteste varsel".

Avgjørelsen i Rt. 1989 s. 1116 synes å ligge på samme linje som Rt. 1968 s. 725 om retten til feriegodtgjørelse ved industrielt hjemmearbeid - referert ovenfor avsnitt 7.14 - hvor tilknytningsforholdets fasthet og varighet, sett i sammenheng med lovens formål, ble ansett for vesentlig.

> Som nevnt under avsnitt 7.14 fant Høyesterett at det "har dreiet seg om et fast og varig arbeidsforhold av ikke ubetydelig omfang, og et regelmessig utført arbeid, og også bedriften må iallfall på et forholdsvis tidlig tidspunkt ha blitt klar over dette." Videre sluttet Høyesterett seg til tilleggsbemerkningene fra den ene lagdommer, som bl.a. påpekte at arbeidets omfang og hjemmearbeiderens inntekt medførte at forholdet "blir ... av en noe annen karakter enn en tilfeldig virksomhet i ny og ne med litt hjemmearbeide med sikte på å skaffe litt ekstrainntekt" (s. 732).

En annen tendens har Rt. 1969 s. 1419, hvor en lang rekke enkeltstående engasjementer gjennom ett år ikke ble ansett for et sammenhengende forhold i relasjon til kravet i den dagjeldende ferielov om at et arbeidsforhold måtte vare i minst 6 dager for å gi rett til feriegodtgjørelse. Det synes imidlertid tvilsomt om det bør legges for stor vekt på denne avgjørelse i den sammenheng det her er tale om, særlig fordi et annet resultat ville medført at arbeidstakeren i realiteten ville fått dekning for sine utgifter til ferie både ved den høyere betaling som var avtalt for de enkelte engasjementer i forhold til de ordinært ansatte arbeidstakere hos arbeidsgiver, og gjennom kravet på feriegodtgjørelse, slik det påpekes av tredje-, fjerde- og femtevoterende. Resultatet i avgjørelsen var således ikke til arbeidstakerens ugunst.

> I Rt. 1969 s. 1419 hadde en musiker vært engasjert av NRK til å delta i tilsammen 77 programmer; 33 radioprogrammer og 44 fjernsynsprogrammer i løpet av ett år. Musikeren hadde vært engasjert særskilt for hvert enkelt program, og fått sin betaling for hvert av disse. Denne godtgjørelse utgjorde en vesentlig del av hans inntekter som musiker. Hans krav om feriegodtgjørelse ble imidlertid ikke tatt til følge av Høyesterett, under dissens 4 - 1. Etter den dagjeldende lov om ferie

av 14. nov. 1947 nr. 3 § 7 var det et vilkår for feriegodtgjørelse at arbeidsforholdet skulle vare minst 6 dager. Høyesteretts flertall bemerket bl.a.: "Jeg kan ... ikke se at lovens ord eller dens forarbeider gir noe grunnlag for forskjellige løsninger etter som engasjementene var leilighetsvise og tilfeldige eller de var hyppige når det - som i nærværende tilfelle - er på det rene at hvert engasjement representerte et enkelt og avsluttet oppdrag med varighet mindre enn 6 dager." At det ikke var gitt særskilte forskrifter etter ferielovens § 9, eller inngått særskilt avtale etter § 10, kunne ikke tillegges vekt (s. 1921). Av byrettens begrunnelse, som Høyesterett i det vesentlige sluttet seg til, ble det bl.a. påpekt at musikeren "er særskilt engasjert for det enkelte oppdrag og har ingen avtale utover dette" (s. 1428).[157]

Den dissenterende dommer anså det derimot "rimelig og riktig i forhold til ferielovens bestemmelser å se en av Kringkastingen godkjent musiker som til stadighet tilkalles for å gjøre tjeneste som stående i et i praksis innarbeidet arbeidsforhold til denne institusjon. ... Adgangen til å tilkalle godkjente musikere etter de skiftende behov antas å være en nødvendig arbeidsordning for Kringkastingen for å oppnå tilstrekkelig variasjon i programmene ... og det er et varig behov for å kunne trekke inn folk med en løsere tilknytning til institusjonen. Men når dette skjer overfor den enkelte musiker i et stort antall tilfeller og begge parter synes å forutsette slik tilkalling og bygger sin arbeidsordning på at man vanligvis kan regne med disse musikeres medvirkning, synes jeg at arbeidsforholdet har en såpass festnet karakter at ferielovens bestemmelse om feriepenger må komme til anvendelse" (s. 1922-1923).

Av betydning for den konkrete bedømmelse kan også merkes tredjevoterende tilleggskommentar, med tilslutning av tredje- og fjerdevoterende, som påpekte at forholdene syntes å ligge til rette for at spørsmålet om feriegodtgjørelse kunne ordnes ved avtale. "Det er videre ... opplyst at [musikerens] honorarer betales etter satser som ligger tydelig over det nivå som gjelder for avlønningen av de fast ansatte musikere. I differansen ligger åpenbart også et beløp som skal dekke [musikerens] ferieomkostninger. Jeg kan da ikke se rettere enn at han vil få dekket disse to ganger om han nå også skal få særskilt feriegodtgjørelse" (s. 1923).

Sammenfatningsvis synes de forskjellige arbeidsoppdrag å måtte vurderes på bakgrunn av omfang, hyppighet og stabilitet, slik at det legges vekt på det reelle tilknytningsforhold mellom partene som de forskjellige arbeidsoppdrag sett i sammenheng har etablert mellom partene. Hvorvidt arbeidstakeren har

---

157 Det bemerkes at Høyesterett lot det stå åpent om musikeren kunne ansees som arbeidstaker etter ferielovens bestemmelser (s. 1921-1922).

vært rettslig forpliktet til å utføre de enkelte arbeidsoppdrag kan derimot ikke sees å være gjort til noe hovedpoeng i de saker som har vært avgjort av Høyesterett,[158] men er ofte nevnt som et moment i underrettspraksis. Tvert om er det - særlig i Rt. 1989 s. 1116 - lagt til grunn den realitet at en arbeidsgiver vil kunne bygge på en forventning om at arbeidstaker vil utføre arbeidsoppdragene. Forsåvidt synes det imidlertid å måtte gjøres den reservasjon at en arbeidstaker vil kunne ha vektige grunner for ikke å kunne påta seg ett eller flere av disse oppdrag.[159] Dersom den fornødne kontinuitet foreligger, gir den foreliggende praksis fra Høyesterett gir intet holdepunkt for å sondre mellom de tilfelle hvor denne kontinuitet skyldes arbeidsgivers behov eller arbeidstakers interesse. En slik sondring ville heller ikke være egnet til å fremme de vernehensyn som ligger bak bl.a. bestemmelsene om oppsigelsesvern.

> Merkes kan også RG 1994 s. 942 Eidsivating, hvor en ekstrahjelp i ca. elleve måneder hadde vært engasjert ved et hotell med arbeidsoppgaver knyttet til renhold, opprydning og stell av værelser. Hotellet hadde individuelle avtaler med en krets av personer som var villige til å møte på tilsigelse for å utføre kortvarig arbeid. Ordningen ble praktisert slik at hotellets husøkonom ukentlig henvendte seg til noen av de som sto på ekstrahjelpslisten, med forespørsel om de kunne arbeide i den forestående uke. Ekstrahjelpen hadde i de elleve måneder arbeidet i 127 dager og utført arbeid i 983,5 timer. Ordningen innebar ikke plikt eller rett til arbeid som ble tilbudt for den aktuelle uke. Ved årsskiftet 1992/93 fikk ekstrahjelpen beskjed om at hotellet ikke lenger hadde noe arbeid til ham. Lagmannsretten fant at vilkårene for midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljølovens § 58 nr. 7 [nå § 58 A nr. 1 a)] neppe var til stede, på bakgrunn av omfanget av hotellets bruk av

---

158 I Ot.prp. 50/1993-94 s. 179 er det bl.a. uttalt: "Virksomhetene har ofte lister over folk som kan tilkalles. Slike avtaler skaper normalt ingen rett eller plikt til å arbeide. Arbeidstaker står fritt til å si ja eller nei til arbeid. Hvert enkelt arbeidsoppdrag vil være et lovlig midlertidig tilsettingsforhold når vilkårene i § 58 nr 7 [nå § 58 A nr. 1] er oppfylt, dvs. når arbeidets karakter tilsier det." På bakgrunn av det som er angitt ovenfor synes denne uttalelse for kategorisk.

159 Forsåvidt gir arbeidsmiljølovens § 49 nr. 2 en nærliggende analogi; bestemmelsen fastsetter at en arbeidstaker har en ubetinget rett til å bli fritatt for overtids- og merarbeid "av helsemessige eller vektige sosiale grunner", og hvor det foreligger "andre personlige grunner" hvis arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Til illustrasjon kan også nevnes NAD 1988 s. 1124 Trondheim, hvor arbeidstakeren utførte forskjellig forefallende arbeid i fabrikk, og arbeidet noe periodevis av hensyn til barnepass, hvilket bedriften var innforstått med. Retten kom til at arbeidstakeren måtte ansees som deltidsansatt med vanlig oppsigelsesvern.

ekstrahjelper, og omfanget av denne ekstrahjelpers arbeid. Hotellet ble derfor pålagt å tildele ekstrahjelpen arbeid i omtrent samme omfang som det var gjort i den tidligere periode på elleve måneder.

På denne bakgrunn må RG 1983 s. 730 Eidsivating være av tvilsom riktighet. Her hadde en student arbeidet som ekstrahjelp (sikkerhetsassistent ved et hotell), tilkalt etter behov, fra juni 1978 til utløpet av januar 1981. Arbeidsforholdet synes å ha vært basert på en "rammeavtale om ekstrahjelp" inngått mellom hotellet og studenten. Det var enighet mellom partene om at arbeidsforholdet i 1978 og 1979 ikke var av en slik art at arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse fikk anvendelse. I 1980 arbeidet studenten vesentlig mer ved hotellet. Lagmannsretten la til grunn at også rammeavtalene om ekstrahjelp ville være i strid med arbeidsmiljølovens regler dersom arbeidets karakter tilsa fast ansettelse. Begge parter hadde imidlertid reell interesse av det system som var innarbeidet. Det var ikke noe ønske fra hotellets side at studenten skulle arbeide vesentlig mer i 1980 enn tidligere. Det skyldtes helt ut hans egen pågang at tjenesten ble så omfattende som den ble. Noe forsøk på å omgå arbeidsmiljølovens regler forelå derfor ikke. Det sto studenten fritt om han ville ta en vakt eller ikke, og de som arbeidet som ekstrahjelp hadde enten annen hovedstilling eller de var studenter. På denne bakgrunn kom lagmannsretten til at forholdet ikke var i strid med arbeidsmiljølovens § 58 nr. 7 [nå § 58 A nr. 1].

Til illustrasjon nevnes også følgende avgjørelser fra de underordnede domstoler:

RG 1980 s. 651 (LARD 1979 s. 246) Nordmøre. Vikaren var ansatt i kommunal barnehage ved muntlig avtale. Vikaren ble tilkalt når det var behov for henne, og vikarierte regelmessig for alle de ansatte i barnehagen. Ordningen hadde vedvart gjennom 1 1/2 år. Retten forkastet det synspunkt at arbeidsforholdet måtte sees som en serie kortvarige, innbyrdes uavhengige arbeidsforhold. Hyppigheten av de enkelte vikariater gjorde at det var svært kunstig å se forholdet på denne måte. Retten la derimot til grunn at alle hadde betraktet vikaren som en fast vikar som man hadde rett til å forvente ville tre inn når hun ble tilkalt. Arbeidets karakter tilsa ikke at det her kunne inngås en avtale uten oppsigelsesvern. Erstatning, utmålt etter reglene for usaklig oppsigelse, jfr. arbeidsmiljølovens § 62 annet ledd, ble tilkjent med kr. 20.000.

NAD 1981-83 s. 462 Frostating. Ekspeditør var til å begynne med bare tilkalt som ekstrahjelp i perioder med sterkt arbeidspress. Fra april/mai 1980 og til midten av januar 1981 hadde hun arbeidet tilnærmet full dag i bedriften. Lagmannsretten la til grunn at det inntil sommeren 1980

ikke forelå noe fast ansettelsesforhold, fordi hun da bare ble tilkalt når firmaet hadde behov for henne, og at hun også kunne si nei hvis det ikke passet for henne å møte. Fra sommeren 1980 hadde hun imidlertid arbeidet hver dag, regelmessig og uten særskilt tilkallelse. Arbeidsforholdet hadde derfor ikke lenger noe tidsbegrenset preg.

NAD 1986 s. 854 Oslo, servitør skulle arbeide etter tilsigelse, og arbeidsdager ble avtalt fra uke til uke, eller i løpet av uken. Retten anså arbeidsforholdet for "noe løst", men at servitøren måtte ansees som arbeidstaker etter arbeidsmiljølovens § 3 nr. 1. Servitøren ble imidlertid ansett for selv å ha brakt arbeidsforholdet til opphør.

Har derimot tilknytningsforholdet vært av mer løs, uforpliktende og tilfeldig karakter vil den fornødne grad av kontinuitet ikke være til stede.[160] Et viktig moment vil i denne sammenheng være om arbeidstakeren har vært knyttet til en vaktliste e.l., og om arbeidstakeren har utført arbeid noenlunde regelmessig eller på et løst og uforpliktende grunnlag.

NAD 1986 s. 935 Stavanger, hvor servitør som var omfattet av den faste vaktliste ble ansett for å ha vanlig oppsigelsesvern. Tilsvarende er NAD 1988 s. 181 Skien og Porsgrunn, hvor servitør som arbeidet som ekstravakt,var blitt regelmessig tilkalt fra 1983 og arbeidet etter vaktliste over 6-8 uker, ble ansett for å ha vanlig oppsigelsesvern. Likedan NAD 1988 s. 518 Oslo, hvor servitører sammen med andre ansatte betjente restaurantens bar. Selv om det var uklart om det var forutsatt at de skulle arbeide bestemte dager, viste timelistene en gjennomgående regularitet, slik at arbeidssituasjonen hadde et temmelig fast preg. Servitørene måtte derfor ansees forpliktet til å arbeide slik at vaktene ble fylt. Merkes kan også NAD 1988 s. 885 Oslo, hvor servitøren arbeidet regelmessig hver driftsdag og etter fastsatt vaktliste, og ble ansett som deltidsansatt med vanlig oppsigelsesvern, og ikke som ekstrahjelp tilkalt etter behov.

På den annen side kan merkes NAD 1981-83 s. 431 Asker og Bærum. Arbeidstaker registrert hos SAS som "vikar etter behov" fra februar 1978 fikk i oktober 1981 beskjed om at han var strøket av vikarlisten. Retten bemerket at spørsmålet om arbeidsforholdet var tidsbegrenset måtte vurderes konkret. Ved vurderingen måtte det tas hensyn til de enkelte arbeidsoppdragenes hyppighet og kontinuitet, om det var en gjensidig avtale, hvilke interesser som lå til grunn for avtalen, mulighetene for arbeidsgiver til å ansette fast personale, osv. Det var lite

---

160 Jfr. også *Henning Jakhelln* i vedlegg 5 (s. 257-258) i *Hege Torp og Stig P. Pettersen:* Markedet for korttidsarbeid. En utredning om utleie og formidling av arbeidskraft, Institutt for samfunnsforskning, Rapport 6/1989.

rimelig at et arbeidsforhold hvor det utførte arbeid over tid var omfattende ikke skulle ha det oppsigelsesvern som arbeidsmiljøloven fastsetter. Da han ble strøket av listen hadde han imidlertid siden begynnelsen av juni 1981 bare arbeidet i alt 25 timer. Det var ikke gitt noe forhåndsvarsel om at han i svært liten grad kom til å være disponibel i perioden. Han oppfattet således selv sin tilknytning som relativt løs og lite forpliktende. De krav som måtte stilles til omfang og kontinuitet i det utførte arbeid forelå ikke. - Tilsvarende kan merkes NAD 1988 s. 843 Inderøy. Dørvakt ved serveringssted, hvor vaktarbeidet var nokså løst organisert med seks personer oppført på vaktliste uten noen egentlig turnus. Behovet for dørvakt varierte i ukens forskjellige dager, med mellom én og tre personer på vakt. Hadde en av personene på vaktlisten ikke anledning til å arbeide, kunne han stille en annen i sitt sted. Etter ca. 5 måneder ble dørvakten varslet om at det ikke lenger var bruk for hans tjenester. Retten bemerket bl.a. at det ikke uttrykkelig var angitt at arbeidet bare gjaldt for de enkelte vakter, og at dørvakten hadde arbeidet såvidt lenge som ca. 5 måneder. Dørvakten hadde imidlertid ingen plikt til å møte, men kunne unnslå seg av rent private grunner, noe dørvakten hadde gjort i atskillig grad. Timelistene viste en sterkt varierende arbeidstid de enkelte måneder. Tilstrømningen av gjester varierte sterkt, og dermed også behovet for dørvakt. Ved sykdom var sykmelding ikke levert. Dørvakten kunne ikke ansees som deltids-ansatt, men som tjenestegjørende ved behov. Det forelå derfor et nytt arbeidsforhold for hver enkelt vakt.

Dersom det oppstår tvist om det foreligger lovlig midlertidig ansettelse vil arbeidstakeren ha rett til forhandlinger, og til å reise søksmål, etter de regler som gjelder for tvister om usaklig oppsigelse, jfr. arbeidsmiljølovens § 58 A nr. 4. Fristene beregnes fra det aktuelle fratredelsestidspunkt. Derimot har en midlertidig ansatt ikke rett til å fortsette i stillingen mens saken pågår for domstolene, med mindre retten bestemmer at den midlertidig ansatte skal ha denne rett. Arbeidstakeren må derfor fratre ved oppsigelsesfristens utløp, og vil måtte begjære rettens kjennelse om gjeninntredelse for å kunne fortsette i arbeidet inntil saken er endelig avgjort.[161] Forsåvidt blir rettsstillingen den samme som for prøvetidsansatte.

For å unngå de vanskeligheter som kan oppstå med hensyn til om det er tale om enkeltstående arbeidsoppdrag eller et løpende arbeidsforhold vil det kunne være hensiktsmessig i arbeidsavtalen å presisere at det er tale om et løpende arbeidsforhold, hvor arbeidstaker er forpliktet til å utføre arbeidsoppgaver etter hvert som arbeidsgiver har behov for dette, eventuelt

---

161 Jfr. til illustrasjon RG 1994 s. 942 Eidsivating, referert ovenfor i dette avsnitt.

med rett for arbeidstaker til ikke å påta seg arbeidsoppgaver dersom det foreligger vilkår som ville berettiget arbeidstaker til å bli fritatt for å utføre overtidsarbeid eller merarbeid, jfr. arbeidsmiljølovens § 49 nr. 2. En slik arbeidsavtale vil klargjøre at arbeidsforholdet må sies opp med vanlig oppsigelsesfrist, og at oppsigelse vil måtte ha saklig grunn, jfr. nedenfor avsnitt 9.12 og 9.13. Hvorvidt en slik arbeidsavtale vil medføre at arbeidsforholdet også i relasjon til andre lovbestemmelser må bedømmes for et løpende arbeidsforhold, vil i utgangspunktet avhenge av en tolkning av vedkommende lovbestemmelse. Ved tolkningen vil det imidlertid være et moment at arbeidsavtalen mellom partene angir at det er tale om et løpende arbeidsforhold.

> Eksempelvis nevnes lov av 26. april 1947 nr. 1 om 1. og 17. mai som høgtidsdager. I lovens § 3 er det fastsatt at arbeidsgiver skal betale full lønn for 1. og 17. mai som ikke faller på en søndag eller annen helgedag til arbeidstaker "som har vært tilsatt hos ham i sammenheng de siste 30 dagene forut eller er tilsatt seinere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet". Bestemmelsen synes å forutsette at arbeidstaker har utført, eller skal utføre, arbeid i minst de angitte 30 dager, slik at det neppe vil være tilstrekkelig for et krav om lønn for disse dager at det foreligger en arbeidsavtale hvor arbeidsplikten inntrer ved arbeidsgivers behov.[162] At lovens bestemmelse neppe hjemler et slikt lønnskrav er imidlertid ikke til hinder for at partene avtaler at arbeidstaker likevel skal ha lønn for disse dager. - Noen bestemmelse om lønn for bevegelige helligdager er ikke fastsatt i lovgivningen, men er ofte fastsatt i tariffavtale, hvor det vanligvis er fastsatt bestemmelser som tilsvarer § 3 i loven om 1. og 17. mai som høgtidsdager,[163] og hvor tilsvarende spørsmål oppstår.

Også i forhold til folketrygdlovens bestemmelser om lønn under sykdom oppstår tilsvarende spørsmål.

> Etter folketrygdlovens § 3-3 nr. 1 ytes sykepenger "når arbeidsforholdet ... har vart i minst 14 dager (ventetid)". Likedan fastsetter § 3-6 nr. 1 om arbeidsgiverperioden at arbeidstakeren må "ha vært ansatt hos vedkommende arbeidsgiver i minst to uker før arbeidsuførheten oppstod (ventetid)". Videre fastsetter § 3-5 nr. 3 at arbeidstakers rett til sykepenger "bortfaller ved midlertidige avbrudd i det løpende arbeidsforholdet på mer enn 14 dager". Dersom arbeidstakeren har utført arbeid i ventetiden, vil krav på sykepenger oppstå når ventetiden

---

162 Ved forskrift av 26. april 1947 nr. 1 om lønn 1. og 17. mai er det gitt nærmere regler om hvorledes lønnsberegningen skal skje.

163 Eksempelvis nevnes Verkstedsoverenskomsten [1994] § 5.1.2.

er utløpt. Det er neppe noe krav om at arbeidstakeren har vært i fullt arbeid i ventetiden; også deltidsarbeid er ansett for å oppfylle kravet til ventetid.[164] Mer tvilsomt er det om ventetiden løper selv om det ikke blir utført arbeid i denne tid.

En slik situasjon vil foreligge hvor det er inngått arbeidsavtale med arbeidsplikt etter arbeidsgivers behov, men hvor det ikke har vært utført arbeid i de første to uker, og hvor arbeidsgiver får behov for arbeidstakerens arbeid i den tredje uke slik at arbeidstakeren i denne uke skulle ha utført arbeid, men på grunn av sykdom i denne uke er blitt forhindret fra å utføre arbeidet. Likedan kan det være tvilsomt om et arbeidsforhold med plikt til å arbeide etter arbeidsgivers behov må ansees for midlertidig avbrutt, dersom det i en periode på mer enn 14 dager ikke blir utført arbeid, og arbeidstakeren blir syk i en påfølgende uke hvor det skulle vært utført arbeid.

I forholdet mellom partene kan det avtales at arbeidstaker skal ha sykepenger også i disse tilfelle. En slik avtale vil imidlertid ikke være avgjørende for spørsmålet om arbeidstaker vil ha krav på sykepenger fra folketrygden, noe som bl.a. vil være aktuelt hvor arbeidstaker er syk i mer enn 14 dager. Formentlig må det legges til grunn at det med hensyn til ventetid må være avgjørende at det blir utført arbeidsoppgaver i denne tid, og at det forsåvidt må være tale om arbeid av et visst omfang eller en viss regularitet, for at ventetiden skal ansees for å løpe i forhold til krav mot folketrygden, og - i mangel av annen avtale - også i forhold til arbeidsgiverperioden.[165]

9.12 Etter arbeidsmiljølovens § 55 C g) skal det i arbeidsavtalen være angitt den oppsigelsesfrist som gjelder for arbeidsforholdet. Denne kan angis ved henvisning til den oppsigelsesfrist som følger av reglene i arbeidsmiljølovens § 58, og det må antas at særlig § 58 nr. 1 vil være aktuell ved fjernarbeid. Etter denne bestemmelse skal den gjensidige oppsigelsesfrist være én måned, hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt ved tariffavtale. Før oppsigelse har funnet sted kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Etter § 58 nr. 4 løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i

---

164 Jfr. *Aase Rokvam* i Karnov Norsk kommentert lovsamling (1994), kommentaren til folketrygdlovens § 3-6 nr. 1: "Dersom en person f.eks. er i deltidsarbeid to dager i uken, vil vilkåret være oppfylt med fire dagers arbeid i løpet av 14 dager".

165 For øvrig må også merkes ftrl. § 3-18 om trygd i inaktive perioder m.v., som kan gi rett til sykepenger basert på antatt årlig arbeidsinntekt.

måneden etter at oppsigelsen fant sted, og oppsigelse ansees for å ha funnet sted når den er kommet frem til arbeidstakeren, jfr. § 57 nr. 2.

Lengre oppsigelsesfrist er fastsatt i arbeidsmiljølovens § 58 nr. 2 og 3 for tilfelle hvor arbeidstaker har vært ansatt i minst fem år "sammenhengende" i samme virksomhet. Avgjørende er således om ansettelsesforholdet har vært sammenhengende. At en arbeidstaker har gått over fra å utføre arbeid hos arbeidsgiver til å utføre arbeid i eget hjem, og kanskje igjen har gått tilbake til å utføre arbeid hos arbeidsgiver, medfører derfor ikke brudd i et sammenhengende ansettelsesforhold. Det vil heller ikke være avgjørende at arbeidstakeren sammenhengende har utført arbeid gjennom hele dette tidsrom, men om arbeidsforholdet må karakteriseres som sammenhengende ut fra hyppighet, omfang og stabilitet av de utførte arbeidsoppdrag, jfr. ovenfor avsnitt 9.11.

> Det er neppe grunn til å ha andre bestemmelser om oppsigelsesfristens lengde for fjernarbeid enn for andre arbeidsforhold. Det bør merkes at det tidligere var adgang til å avtale kortere oppsigelsesfrister enn én måned, og at det forsåvidt ikke var lovfestet noen minstelengde for den oppsigelsesfrist som kunne avtales. Avtaler om særdeles korte oppsigelsesfrister ble imidlertid ansett for å være uheldig,[166] og ved lovendring av 6. jan. 1995 nr. 2 ble arbeidsmiljølovens § 58 nr. 1 endret slik som angitt ovenfor. De uheldige virkninger av korte oppsigelsesfrister vil også kunne gjøre seg gjeldende for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Derimot er det intet til hinder for å avtale lengre oppsigelsesfrister enn de minstefrister som følger av reglene i arbeidsmiljølovens § 58.

For ordens skyld bemerkes at bestemmelsene om oppsigelsesfrist ikke får anvendelse hvor det er avtalt midlertidig ansettelse, og slik avtale ligger innenfor de rammer som er trukket opp i arbeidsmiljølovens § 58 A.

I den utstrekning oppsigelse blir gitt, synes oppsigelsen å måtte fylle de formkrav som følger av arbeidsmiljølovens § 57.

> Disse formkrav er gitt for å skape klarhet omkring en oppsigelse, og for å sikre arbeidstakernes rettsstilling når oppsigelse blir gitt. Det er derfor neppe grunn til at disse bestemmelser ikke skal få anvendelse også for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Noe mer tvilsomt er det om også virkningene av manglende overholdelse av kravene til

---

166 Jfr. Ot.prp. 50/1993-94 s. 191.

oppsigelsens form og innhold vil få anvendelse, jfr. § 57 nr. 2 tredje ledd om at det i så fall ikke gjelder noen søksmålsfrist, og at oppsigelse skal kjennes ugyldig dersom søksmål blir reist innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, medmindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig. I NAD 1984-85 s. 47 Oslo, referert nedenfor i avsnitt 9.13, kom retten til at mangelfull form og innhold ikke medførte disse virkninger. Det er imidlertid bare lovgivningens fragmentariske karakter som har medført at hjemmearbeidstakere ikke direkte omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette forhold bør derfor ikke være avgjørende for at denne spesielle gruppe arbeidstakere skal ha en svakere stilling enn arbeidstakere for øvrig når det gjelder også denne side av oppsigelsesvernet.

9.13 Etter arbeidsmiljølovens § 60 nr. 1 kan en arbeidstaker ikke sies opp uten at oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Selv om det ikke er fastsatt nærmere regler om arbeidsmiljølovens anvendelse hvor arbeidstakere utfører arbeid i eget hjem, må det legges til grunn at dette alminnelige saklighetskrav får anvendelse i slike arbeidsforhold,[167] men det kan være hensiktsmessig at dette presiseres ved forskrift til § 2 nr. 6. Saklighetskravet synes i dag å ha alminnelig tilslutning, og må kunne legges til grunn som utfyllende prinsipp i arbeidsretten.[168] Det kan derfor ikke legges avgjørende vekt på at helt spesielle grupper arbeidstakere, på grunn av lovgivningens fragmentariske karakter når det gjelder arbeidsforhold, ikke er gitt et lovfestet saklighetskrav forsåvidt gjelder oppsigelse.

I rettspraksis kan saklighetskravet ved oppsigelse av arbeidstaker som utførte arbeid i eget hjem bare sees å ha vært behandlet i NAD 1984-85 s. 47 Oslo. De omstendigheter som retten la vekt på ved saklighetsvurderingen av oppsigelsen, synes i det alt vesentlige å falle sammen med den saklighetsvurdering som følger av det generelle saklighetskrav i arbeidsmiljølovens § 60.

I NAD 1984-85 s. 47 Oslo la retten til grunn at arbeidsmiljølovens § 57 om krav til oppsigelsens form og innhold ikke kunne gis analogisk anvendelse ved hjemmearbeid, og forkastet påstanden om at oppsigelsen var ugyldig på dette grunnlag, jfr. § 57 nr. 2 tredje ledd. Om saklighetskravet bemerket retten, at det må "stilles strenge krav til

---

167 Etter utkastet til ILO-rekommandasjon, art. 28, omtalt ovenfor avsnitt 3.10, bør hjemmearbeidstakere ha det samme oppsigelsesvern som andre arbeidstakere.

168 Jfr. *Henning Jakhelln:* Oversikt over arbeidsretten (1993) s. 28.

aktsomhet og kreves en høy grad av lojalitet, hensynsfullhet og omsorg for [arbeidstakerens] interesser. I denne forstand kan man tale om et saklighetskrav også utenfor arbeidsmiljølovens område. Retten finner at sistnevnte saklighetskrav er tilfredsstillet, og legger da særlig vekt på at saksøkeren fikk orientering og varsel lang tid i forvegen, på at oppsigelsen på riktig måte henviste til tvingende omstendigheter som medførte at arbeidsforholdet måtte opphøre, og på at omplassering ikke var mulig innenfor den administrative enhet som det var naturlig og rimelig å undersøke ... Retten har da tatt hensyn til arbeidsforholdets art, omfang, varighet etc. og til dets betydning for saksøkeren både økonomisk og på annen måte." Det forhold at arbeidstakeren hadde utført 4/5-deler av arbeidet i sitt eget hjem, og 1/5-del av arbeidet i arbeidsgivers lokaler innebar ikke "at hele arbeidsforholdet falt utenfor kategorien hjemmearbeid."

Også i forhold til de øvrige unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser som følger av § 2 er det på det rene at saklighetskravet gjelder for arbeidsforhold innen sjøfart, jfr. sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18 § 19 nr. 1, og for arbeidsforhold knyttet til virksomhet som driver undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen i dens undergrunn, jfr. forskrift av 27. nov. 1992 nr. 870 § 21. Tilsvarende gjelder for sivil luftfart m.v., jfr. forskrift av 21. feb. 1986 nr. 540 § 1.[169] Ansatte i militær luftfart vil enten være yrkesbefal, med det spesielt sterke oppsigelsesvern som følger av lov av 10. juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret, eller være ansatt i statens tjeneste, og er dermed omfattet av lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 nr. 3, med tilhørende forskrifter. Etter lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 nr. 3 § 9 krever oppsigelse av tjenestemenn saklig grunn,[170] og tjenestemenn med mer enn to års sammenhengende tjeneste har etter

---

169 I underrettspraksis er det lagt til grunn at saklighetskravet fikk anvendelse, selv om ansettelsesforhold i luftfart var unntatt fra arbeidsmiljøloven inntil lovendring av 7. juni 1985 nr. 57, jfr. således [utrykt] kjennelse av 20. mars 1978 av Stjør og Verdal herredsrett (Thorsen vs. Hi-Bo-Fly a/s' konkursbo), RG 1982 s. 885 Tana og Varanger og RG 1984 s. 961 Tana og Varanger, jfr. også *Arne Fanebust:* Oppsigelse i arbeidsforhold (1995) s. 14-16

170 Det lovfestede oppsigelsesvern omfattet tidligere ikke alle tjenestemenn i staten; tjenestemannsloven av 15. feb. 1918 nr. 1 § 20 fastsatte begrensninger i oppsigelsesadgangen bare for tjenestemenn med mer enn tre års ansettelse. I forarbeidene til tjenestemannsloven av 10. juni 1977 ble det imidlertid fremholdt at det "må ... likevel antas at oppsigelsesadgangen ikke går lenger enn lovgrunnen for bestemmelsen rekker. En oppsigelse kan således selvsagt ikke finne sted av usaklige grunner", jfr. Innstilling om ny lov om offentlige tjenestemenn (1964) s. 104. Likedan uttalte departementet i Ot.prp. 44/1976-77 s. 16: "Det følger av gjeldende forvaltningsrettslige regler at vedtak om oppsigelse ... må være saklig begrunnet, og slik har også tjenestemannslovens bestemmelser vært praktisert."

§ 10 et sterkere oppsigelsesvern.[171] Kommunalt og fylkeskommunalt ansatte omfattes av det vanlige oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven.[172]

Det synes nærliggende at det i forskrift blir presisert at også de nærmere krav til sakligheten av en oppsigelse som er fastsatt i arbeidsmiljølovens § 60 nr. 2 og 3 får anvendelse i disse arbeidsforhold. Tilsvarende gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 56 A om masseoppsigelser[173] og §§ 73 A flg. om virksomhetsoverdragelse.[174]

Ved beregningen av antall oppsagte etter § 56 A nr. 1 synes således også oppsigelse overfor arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem å måtte regnes med.

---

171 For midlertidig ansatte tjenestemenn inntrer det sterkere oppsigelsesvern etter fire års sammenhengende tjeneste. Etter arbeidsmiljølovens § 56 første ledd kan det ved forskrift fastsettes i hvilken utstrekning bestemmelsene om oppsigelsesvern m.v. skal få anvendelse for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannslovens regler, jfr. forskrift av 17. juni 1977 nr. 9383, avsnitt B, VIII, som fastsetter unntak fra arbeidsmiljølovens §§ 56A-65 og 66-67. Hvorvidt den som har utført arbeid i eget hjem har mer enn to års sammenhengende tjeneste vil måtte vurderes på samme måte som ved de lovfestede lengre oppsigelsesfrister etter arbeidsmiljølovens § 58 nr. 2 og 3, jfr. ovenfor avsnitt 9.12 og 9.11.

172 Arbeidervernloven av 19. juni 1936 § 1 nr. 1 d) gjorde unntak for "den offentlige forvaltning". Det generelle forvaltningsrettslige saklighetskrav fikk likevel anvendelse. Særlig illustrerende er RG 1952 s. 303 Frostating, som gjaldt oppsigelse av kontorassistent i en kommune. Lagmannsretten presiserte at kontorassistenten "ikke er beskyttet mot oppsigelse ved noen lovbestemmelse, avtale eller tariffavtale." Det var derfor avgjørende "om herredsstyrets vedtak er formelt og reelt i orden eller om det foreligger grunnlag for å erklære det ugyldig som forvaltningsvedtak", m.a.o. om det var "tatt helt utenforliggende, usaklige hensyn, eller fordi oppsigelsen må ansees som en åpenbar urimelighet, som et rent maktmisbruk" (s. 306). Det som forelå var "en helt uforholdsmessig og åpenbart urimelig reaksjon" overfor kontorassistentens forhold. Herredsstyrets vedtak "fremstiller seg som så åpenbart urimelig og i den grad vilkårlig på bakgrunn av de krav som etter alminnelig oppfatning må stilles når det gjelder en kommunes forhold til sine funksjonærer og dens adgang til å reagere på feil, at vedtaket må betegnes som rettsstridig og derfor uforbindende. Den oppsigelse som er meddelt på grunnlag av dette vedtak vil etter dette måtte betraktes som ugyldig" (s. 309). Løpende lønn ble tilkjent fra fratredelsesdato.

173 Denne bestemmelse baserer seg på EUs rådsdirektiv av 17. feb. 1975 [75/129/EØF], jfr. EUs rådsdirektiv av 24. juni 1992 [92/56/EØF], som ikke gjør noe unntak for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

174 Disse bestemmelser baserer seg på EUs rådsdirektiv av 14. feb. 1977 [77/187/EØF], som ikke gjør noe unntak for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

> Ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, jfr. § 60 nr. 2, vil det ikke uten videre legges til grunn at arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver i sitt hjem kan sies opp før arbeidstakere som utfører arbeid i arbeidsgivers virksomhet. Vurderingen av sakligheten overfor de førstnevnte arbeidstakere vil måtte skje ut fra de kriterier som for øvrig må legges til grunn ved oppsigelse som skyldes slike forhold.

Likedan synes det nærliggende at det i forskrift blir fastsatt at de regler som gjelder behandlingen av tvister om usaklig oppsigelse m.v., arbeidsmiljølovens §§ 61 flg., blir gitt anvendelse også for de arbeidsforhold det her er tale om. Tilsvarende gjelder § 62 om virkningene av usaklig oppsigelse.

Det er neppe grunn til å gjøre unntak i disse arbeidsforhold for retten til å fortsette i stillingen under tvist om sakligheten av en oppsigelse etter arbeidsmiljølovens § 61 nr. 4, selv om det kan være tvilsomt om den nåværende rettsstilling er slik at disse arbeidstakere har denne rett. Såvel i oppsigelsestiden som i dette påfølgende tidsrom vil arbeidsforholdet kunne fortsette som før, f.eks. slik at arbeidstaker får arbeidsoppgaver etter arbeidsgivers behov i noenlunde samme utstrekning som tidligere. Siden arbeidsgiver ikke kan utøve tilsyn med arbeidstakeren i samme grad som hvor det utføres arbeid hos arbeidsgiver, kan likevel en rett til å fortsette i stillingen kunne være noe mer problematisk, dersom bakgrunnen for oppsigelsen skyldes tillitsbrudd fra arbeidstakerens side. Retten til å fortsette i stillingen vil - eventuelt - kunne begrenses i relasjon til slike tilfelle.

> I arbeidsforhold som omfattes av sjømannslovgivningen har den ansatte ikke rett til å kreve å få fortsette i stillingen mens tvist om usaklig oppsigelse er gjenstand for forhandlinger og behandles for domstolene, jfr. sjømannslovens § 20. I petroleumsvirksomhet utenfor den norske del av kontinentalsokkelen, og på nærmere angitte fartøyer knyttet til petroleumsvirksomhet, har arbeidstakeren heller ikke denne rett, jfr. arbeidsmiljølovens § 2 nr. 3 og forskrift av 27. nov. 1992 nr. 870 § 1 og § 21. For øvrig har imidlertid ansatte i virksomhet som driver undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen i dens undergrunn denne rett. Unntaket i sjømannsloven er begrunnet med at en slik rett ikke er praktisk gjennomførbar til sjøs, og det er lagt

"avgjørende vekt på de sosiale og miljømessige problemer som kan oppstå for de øvrige ombord".[175]

9.14 Arbeidsmiljølovens § 66 nr. 1 om avskjed på grunn av grovt pliktbrudd eller annen vesentlig misligholdelse av arbeidsavtalen fra arbeidstakers side gir uttrykk for den alminnelige arbeidsrettslige grunnregel, og vil derfor få anvendelse også overfor arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem.

9.15 Tilsvarende gjelder arbeidstakers krav på attest ved arbeidsforholdets opphør etter arbeidsmiljølovens § 68.

9.16 Arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av arbeidsmangel har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, jfr. arbeidsmiljølovens § 67. Slik fortrinnsrett ble lovfestet ved arbeidsmiljøloven i 1977, men denne fortrinnsrett er betinget av at de angitte vilkår i bestemmelsen er oppfylt.[176] Siden arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem ikke er ført inn under arbeidsmiljølovens regler, og siden Høyesterett har vært tilbakeholdende med å fortolke arbeidsmiljølovens § 67 ut over det som direkte fremgår av bestemmelsens eget innhold, jfr. Rt. 1992 s. 1039, kan det være noe tvilsomt om disse arbeidstakere har noen slik fortrinnsrett. Det er imidlertid neppe grunn til at disse arbeidstakere ikke skulle ha denne fortrinnsrett, dersom vilkårene for øvrig er til stede, og slik fortrinnsrett vil også kunne fastsettes i arbeidsavtalen. Det synes imidlertid hensiktsmessig at dette spørsmål avklares ved forskrift med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6.

Fortrinnsrett til ny ansettelse gjelder bare for arbeidstakere "som har vært tilsatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år", jfr. arbeidsmiljølovens § 67 nr. 1 annet ledd. På samme måte som i forhold til de lovfestede lengre oppsigelsesfrister er det også her varigheten av ett eller flere ansettelsesforhold som er avgjørende, jfr. ovenfor 9.12 og 9.11, men det er her ikke krav om at ansettelsesforholdet skal ha vært sammenhengende.

9.17 Arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem må antas å ha samme rett til fravær som andre arbeidstakere etter arbeidsmiljølovens regler, fordi det er tale om temmelig grunnleggende rettigheter i et ansettelsesforhold. Under

---

175 Ot.prp. 26/1984-85 s. 33, jfr. s. 10.

176 Fortrinnsrett for statens tjenestemenn er fastsatt i tjenestemannslovens § 13 med tilhørende forskrifter. Noen fortrinnsrett tilsvarende arbeidsmiljølovens § 67 er ikke fastsatt for arbeidsforhold som omfattes av sjømannslovgivningen.

enhver omstendighet vil slik rett til fravær kunne fastsettes i arbeidsavtalen. Det synes imidlertid hensiktsmessig at dette spørsmål avklares ved forskrift med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 2 nr. 6.

Det synes således å måtte legges til grunn at også arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem har rett til permisjon ved graviditet, etter fødsel[177] og ved adopsjon, etter arbeidsmiljølovens §§ 31 flg., og de vil dermed også være omfattet av tidskonto-ordningen hvis de for øvrig fyller vilkårene, jfr. folketrygdlovens kap. 3 B. Tilsvarende må også antas ved barns og barnepassers sykdom, ved pleie av pårørende, og for å utføre offentlige verv, jfr. arbeidsmiljølovens §§ 33 A flg. Likedan må disse arbeidstakere antas å ha det samme oppsigelsesvern som andre arbeidstakere ved fravær som skyldes egen sykdom, graviditet og etter fødsel, militærtjeneste m.v., jfr. arbeidsmiljølovens §§ 64 - 65 A.

9.18 Arbeidstakere som blir rammet av yrkesskade har krav på ytelser etter reglene i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd kap. 11 om yrkesskadetrygd. Det er imidlertid et vilkår at skaden oppsto mens arbeidstakeren var "i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden", jfr. folketrygdlovens § 11 - 1 a). I tillegg har arbeidstaker krav på å få dekket tap som følger av slik skade etter reglene i lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring. Vilkåret er også her at skaden oppsto mens arbeidstakeren var "i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden", jfr. § 10.

Det må kunne legges til grunn at også arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem er omfattet av disse regler, og arbeidsgivers yrkesskadeforsikring må derfor omfatte også disse arbeidstakere.

> Slik *Asbjørn Kjønstad:* Yrkesskadetrygden (1979) s. 49: "Arbeidstakere som i arbeidstiden utfører arbeid for sin arbeidsgiver mens de er i sitt eget hjem, er antagelig yrkesskadetrygdet."

Skader pådratt i fritiden er ingen yrkesskade; vilkåret er at skaden er pådratt i arbeidstiden. Spise- og hvilepauser regnes imidlertid som en del av arbeidstiden, og det samme gjelder tid som benyttes til personlig hygiene. I

---

[177] Jfr. utkast til ILO-konvensjon om hjemmearbeid, art. 4, hvor det foreslåes at hjemmearbeidstakere skal likebehandles med andre arbeidstakere når det bl.a. gjelder vern ved svangerskap og etter fødsel; jfr. også utkast til ILO-rekommandasjon art. 27.

praksis er også skade oppstått før arbeidstidens begynnelse ansett som yrkesskade, f.eks. hvor arbeidstakeren kommer frem til arbeidsstedet før arbeidstidens begynnelse av kommunikasjonsmessige grunner, for å skifte til arbeidstøy, for å hvile litt før arbeidet begynner, osv.[178]

For arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem vil grensedragningen mellom fritidsaktiviteter og arbeidstid kunne by på noe større vanskeligheter enn i tradisjonelle arbeidsforhold, fordi arbeidet utføres i eget hjem.

> Eksempelvis kan en arbeidstaker falle ned trappen på vei til eller fra toilettet, men fallet skyldes at arbeidstakeren tok med seg vasketøy samtidig med at vedkommende allikevel skulle ned trappen. Skade som skyldes at arbeidstakeren utførte private gjøremål omfattes ikke av reglene om yrkesskade.[179].
>
> Har arbeidstakeren begynt å arbeide i hjemmet, f.eks. fra kl. 09 - 11.30, og deretter hatt en pause, før arbeidstakeren drar inn til arbeidsgivers lokaler for å utføre arbeid der, vil arbeidstakeren være dekket mot yrkesskade såvel under pausen som under transporten inn til arbeidsgivers lokaler.[180]

9.19 Det følger av lov om skadeserstatning av 13. juni 1969 nr. 26 § 2-1 nr. 1 at arbeidsgiver er ansvarlig for skade som voldes forsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid for arbeidsgiver. Etter § 2-1 nr. 3 Begrepet arbeidstaker omfatter etter § 2-1 nr. 3 "enhver som gjør arbeid ... i arbeidsgivers tjeneste", og må derfor antas å omfatte også arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

Arbeidsgiver vil således kunne bli ansvarlig for skade som er påført f.eks. arbeidstakerens egne barn eller andre personer tilhørende arbeidstakers husstand, eller f.eks. naboens barn. Arbeidsgiver bør derfor sørge for å være forsikret mot slike eventualiteter.

> Egne barn eller andre personer tilhørende arbeidstakers husstand identifiseres ikke med arbeidstaker selv når det gjelder personskade. Deres erstatningsrettslige stilling blir derfor som enhver annen som er

---

178 Jfr. *Asbjørn Kjønstad:* Yrkesskadetrygden (1979) s. 49.
179 Jfr. Kjønstad, l.c., s. 50.
180 Jfr. Kjønstad, l.c., s. 49.

blitt påført slik skade. Anderledes kan forholdet stille seg ved tingsskade.[181]

Hvorvidt arbeidstakers egen ansvarsforsikring dekker slik skade avhenger av forsikringsvilkårene. Eksempelvis nevnes vilkårene for kollektiv hjemforsikring i norsk pool for kollektiv skadeforsikring av 1995, punkt 8 om ansvar. Utgangspunktet etter 8.1 er at forsikringen dekker erstatningsansvar som sikrede i egenskap av privatperson etter gjeldende rett pådrar seg for skade på andre personer eller andres ting. Men etter 8.4.6 dekker forsikringen ikke ansvar som den sikrede pådrar seg "under utøvelse av yrkes- eller ervervsvirksomhet". Og etter 8.4.2 omfatter forsikringen heller ikke ansvar som den sikrede pådrar seg "overfor ektefelle/samboer, foreldre/steforeldre/fosterforeldre, søsken, barn/stebarn/fosterbarn, samt ektefeller/samboere av dem som her er nevnt."

Påfører arbeidstakeren skade på ting tilhørende arbeidsgiver er utgangspunktet at arbeidstakeren er ansvarlig for skaden, forutsatt at arbeidstakeren har utvist uaktsomhet, og at det ikke er tale om skade som må ansees påregnelig ut fra arbeidssituasjonen.[182]

Hvorvidt arbeidstakers egen ansvarsforsikring dekker slik skade avhenger av forsikringsvilkårene. Eksempelvis nevnes vilkårene for kollektiv hjemforsikring i norsk pool for kollektiv skadeforsikring av 1995, hvor det i punkt 8.4.4 er fastsatt at forsikringen ikke omfatter ansvar som den sikrede pådrar seg når det gjelder "skade på ting - herunder fast eiendom - som tilhører en annen, men som sikrede selv eller noen på hans vegne bruker eller har i sin besittelse." Skade som arbeidstaker har påført f.eks. tekstbehandlingsutstyr m.v. som tilhører arbeidsgiver, og som befinner seg i arbeidstakerens hjem for å benyttes i forbindelse med utførelse av arbeidsoppgaver for arbeidsgiver, vil således ikke være dekket av denne forsikring.

9.20 Hvorvidt arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem omfattes av den pensjonsordning som arbeidsgiver har etablert for de ansatte, vil i utgangspunktet avhenge av de vilkår som gjelder for pensjonsordningen. I mangel av spesielle holdepunkter synes det imidlertid å måtte legges til grunn at også disse arbeidstakere omfattes av slike pensjonsordninger, fordi det som regel vil være avgjørende om det foreligger et arbeidsforhold, og ikke hvor vedkommende arbeidstaker skal utføre sitt arbeid. En arbeidstaker som dels

---

181 Jfr. *Peter Lødrup:* Lærebok i erstatningsrett (1995) s. 328-330.

182 Jfr. *Kr. Andersen:* Skadeforvoldelse og erstatning (1970) s. 277-278.

utfører arbeid hos arbeidsgiver, og dels i sitt hjem, vil derfor som regel være i den situasjon at hele arbeidsforholdet er omfattet av pensjonsordningen.

Tilsvarende blir forholdet hvor arbeidsgiver har tegnet gruppelivsforsikring for de ansatte.

De etablerte pensjonsordninger kan være utformet temmelig forskjellig. I denne sammenheng kan det være tilstrekkelig å påpeke at private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven som hovedregel skal utformes slik at de "skal omfatte alle arbeidstakere som er obligatorisk trygdet etter bestemmelsene i lov om folketrygd", jfr. § 4 nr. 1 i forskrift av 28. juni 1968 med senere endringer. Etter § 4 nr. 2 kan det imidlertid settes alminnelige vilkår for opptak i pensjonsordningen. Således kan det etter § 4 nr. 2 (a) fastsettes at arbeidstakeren har en arbeidstid som utgjør minst halvparten av full arbeidstid i tilsvarende stilling. Det kan også settes som vilkår at en sesongarbeider bare skal opptas hvis vedkommende har arbeidet hos arbeidsgiveren minst 130 uker i løpet av de siste fem år, og ikke mindre enn 20 uker i noe av disse år.

Etter lov av 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse § 5 må arbeidstakeren være tilsatt i statens tjeneste med minst 14 arbeidstimer pr. uke. Ved beregningen av pensjonsgivende tjenestetid er det i § 19 åpnet for at det ved tariffavtale kan fastsettes at kortere tjenesteperioder ikke skal medregnes. Slik tariffavtale er opprettet med virkning fra 1. april 1989, hvor det er fastsatt at tjenesteperioder som er kortere enn én måned ikke medregnes.[183]

9.21 Arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem vil ha den samme rett til å være fagorganiserte som arbeidstakere forøvrig, og til å ha sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt ved tariffavtale. Likedan vil de, på samme måte som arbeidstakere forøvrig kunne omfattes av arbeidskamp - streik, lockout eller annen arbeidskamp.

I den utstrekning arbeidsgivers virksomhet måtte være omfattet av en lovlig arbeidskamp, som ikke omfatter arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, vil disse være berettiget og forpliktet til å utføre sine arbeidsoppgaver i samme utstrekning som ellers, men heller ikke i større grad enn dette. I samme utstrekning vil arbeidsgiver være berettiget til å få utført arbeid av

---

183 Jfr. nærmere *Ole Christian Moen* i Karnov: Norsk kommentert lovsamling (1994) note 22 til loven om statens pensjonskasse.

arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver i eget hjem. Også her vil altså de ellers gjeldende regler få anvendelse.[184]

184 Jfr. bl.a. *Henning Jakhelln:* Oversikt over arbeidsretten (1993) s. 119 flg.

10. Særlig om arbeidstid og kontroll fra arbeidsgivers side

10.1 Arbeidstidens lengde er inngående regulert i arbeidsmiljølovens kapittel X, §§ 41 flg. Lengden av den alminnelige arbeidstid er fastsatt i § 46, hvor hovedregelen er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. Arbeidstakernes rett til redusert arbeidstid er regulert i § 46 A. Adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er fastsatt i § 47, jfr. også § 48 om arbeidsplan. Overtidsarbeid og merarbeid er regulert i §§ 49 og 50, og hvilepauser og fritid i § 51. Adgangen til nattarbeid, søn- og helgedagsarbeid, er regulert i §§ 42-45. Dessuten er det fastsatt i § 52 at lønningslister skal vise antall overtidstimer pr. uke og pr. kalenderår for den enkelte arbeidstaker. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er fastsatt i § 41 og § 53.

Siden arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem ikke er ført inn under arbeidsmiljølovens regler, vil arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid neppe uten videre få anvendelse. Spørsmålet blir imidlertid om arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, helt eller delvis, bør gis anvendelse for disse arbeidsforhold.[185]

Legges det til grunn at arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid ikke får anvendelse, vil arbeidstiden helt ut måtte reguleres gjennom arbeidsavtalen, eventuelt ved tariffavtale. Med den gjennomgående svakere forhandlingsposisjon som den enkelte arbeidstaker vil ha overfor særlig en større arbeidsgiver, vil en regulering baserert bare på partenes arbeidsavtale kunne bli preget av at det særlig er arbeidsgivernes interesser som blir ivaretatt. Regulering ved tariffavtale innebærer at partenes forhandlingsposisjon blir mer jevnbyrdig, men tradisjonelt har arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem hatt en lav organisasjonsprosent, slik at regulering ved tariffavtale i praksis ikke har vist seg å være noe reelt alternativ.

Det generelle siktemålet med arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er å verne arbeidstakerne mot for lang og ubekvem arbeidstid, med

---

185 I utkast til ILO-rekommandasjon om hjemmearbeid, art. 24, omtalt ovenfor i avsnitt 3.10, er det foreslått at en fastsatt tidsfrist for arbeidsoppgaver ikke bør frata en hjemmearbeidstaker fra å ha daglig og ukentlig fritid tilsvarende den som tilkommer andre arbeidstakere.

de helsemessige og sosiale belastninger dette ville kunne medføre for arbeidstakerne selv og deres nærmeste familie.[186] Dette vernehensyn gjør seg også gjeldende for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. I disse arbeidsforhold vil imidlertid arbeidstakerne i en helt annen grad enn i de tradisjonelle arbeidsforhold kunne innrette arbeidstiden slik at den tilpasses forholdene i hjemmet, og ofte vil dette kunne være en forutsetning for såvel arbeidstaker som arbeidsgiver. Ofte vil arbeidstaker dels utføre arbeid hos arbeidsgiver og dels i eget hjem, og hvor arbeidstaker utelukkende skal utføre arbeidsoppgavene i eget hjem vil det ofte ikke være tale om arbeid som i omfang over lengre tidsrom tilsvarer full arbeidstid pr. dag eller uke. Arbeidstakernes arbeid i eget hjem vil derfor i betydelig grad kunne være preget av å være deltidsarbeid.

En regulering av arbeidstiden synes på denne bakgrunn dels å måtte utformes slik at hensynet til fleksibilitet blir tilstrekkelig ivaretatt, samtidig som arbeidstakerne sikres mot de uheldige konsekvenser som kan følge av en for lang arbeidstid.

En mulighet er naturligvis at arbeidstidsbestemmelsene i det hele tatt ikke gjøres gjeldende for denne gruppe arbeidstakere. En slik løsning vil åpne for at arbeidstaker og arbeidsgiver helt ut kan avtale den arbeidstid de måtte ønske, og dermed vil hensynet til fleksibilitet være fullt ut ivaretatt.

> Det kan forsåvidt vises til at den tidligere lov av 15. feb. 1918 nr. 2 om industrielt hjemmearbeid ikke inneholdt noen bestemmelser om arbeidstiden. Den tidligere lov må imidlertid sees på bakgrunn av samfunnsforholdene den gang, og det kan derfor ikke legges avgjørende vekt på at den tidligere lov ikke inneholdt noen bestemmelser om arbeidstiden. Spørsmålet om en regulering av arbeidstiden kan for øvrig ikke sees å ha vært spesielt drøftet under lovforberedelsen. Under de nåværende samfunnsforhold er det nærliggende å ta utgangspunkt i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, jfr. § 1 nr. 1. Etter denne bestemmelse tar loven sikte på å gi en "velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet", og det må i denne sammenheng være avgjørende.[187]

---

186 Jfr. Ot.prp. 41/1975-76 s. 36.

187 Dette synspunkt var for øvrig ikke fremmed for hjemmeindustrikomitéen, som bl.a. anførte at hovedprinsippet "blir ved denne gren av socialpolitikken at sikre arbeiderne arbeidsvilkaar, der svarer til gjældende social- og kulturoppfatning", jfr. hjemmeindustrikomitéens innstilling av 1914 s. 72.

Det kan også anføres at det i arbeidsmiljølovens § 41 første ledd a) er gjort unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for arbeidstakere som har en særlig selvstendig stilling. Videre er det i § 41 første ledd b) gjort tilsvarende unntak for representanter, agenter og handelsreisende, når disse utfører arbeid utenfor virksomhetens faste arbeidssted. Det må imidlertid merkes at unntaket i første ledd § 41 a) riktignok er begrunnet i at disse arbeidstakere i stor utstrekning selv må vurdere behovet for arbeid, men unntaket er også sett på bakgrunn av at arbeidstakerne i slike stillinger ofte har et lønnsnivå som også forutsettes å dekke en viss arbeidsinnsats ut over vanlig arbeidstid. Dessuten er det lagt til grunn at adgangen til selv å bestemme sin arbeidstid neppe er det beste kriterium for å avgjøre hvilke personer som skal være omfattet av lovens arbeidstidsbestemmelser.[188] På denne bakgrunn er det neppe naturlig å ta utgangspunkt i den unntaksregel som § 41 første ledd a) oppstiller. Unntaket i § 41 første ledd b) bygger på at handelsreisende m.fl. kan ha stor frihet til å legge opp arbeidet selv, dels ut fra arbeidets art, og delvis ut fra arbeidsgivers dårlige muligheter for kontroll. Dette arbeid vil være så variabelt at det ikke kan passes inn under kapitlets alminnelige arbeidstidsbestemmelser.[189] En så stor grad av variasjon når det gjelder arbeid som utføres av arbeidstakere i eget hjem vil neppe være karakteristisk for denne type arbeid, fordi arbeidsgiver vil kunne regulere arbeidsmengden overfor disse i en helt annen grad enn når det gjelder reisende m.fl.

Hensynet til fleksibilitet må imidlertid veies mot de uheldige konsekvenser som arbeidstakerne kan bli påført som følge av en for lang arbeidstid. Siden arbeidsmiljøloven bygger på at det må tas vesentlig hensyn til disse konsekvenser, og på at adgangen til selv å bestemme sin arbeidstid neppe er det beste kriterium for å avgjøre hvilke personer som skal være omfattet av arbeidstidsbestemmelsene, og dessuten i utgangspunktet bygger på at arbeidstidsbestemmelsene bør ha samme virkeområde som loven for øvrig,[190] synes det nærliggende at arbeidstiden blir regulert i fornøden utstrekning også for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Derved unngås også at arbeidsgiver benytter denne form for ansettelsesforhold for å omgå arbeidstidsbestemmelsene.

På denne bakgrunn synes det å burde legges til grunn at lovens alminnelige hovedregel om lengden av den alminnelige arbeidstid i § 46 nr. 2

---

188 Jfr. Ot.prp. 41/1975-76 s. 38.

189 Jfr. Ot.prp. 31/1935 s. 26, se også NOU 1992:20 s. 152 og Ot.prp. 50/1993-94 s. 113.

190 Jfr. Ot.prp. 41/1975-76 s. 37.

får anvendelse også for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Forsåvidt vil definisjonene av arbeidstid og fritid, jfr. § 46 nr. 1, også kunne legges til grunn.

> For arbeidstakere som dels utfører arbeid hos arbeidsgiver, og dels utfører arbeidsoppgaver i eget hjem, vil det være nærliggende at arbeidstid hos arbeidsgiver og i eget hjem legges sammen. Forutsetningen er selvsagt at det er tale om arbeidsoppgaver som utføres for den samme arbeidsgiver.

Siden omfanget av arbeidsoppgaver som skal utføres i arbeidstakerens eget hjem vil kunne være varierende, vil behovet for fleksibilitet kunne ivaretas ved at det blir inngått skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter § 47 nr. 1. Det er neppe noen grunn for at ikke denne bestemmelse skal få anvendelse i disse arbeidsforhold.[191]

> Etter denne bestemmelse kan den alminnelige arbeidstid ved skriftlig avtale ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst ett år blir gjennomsnittlig så lang som angitt i § 46, men ikke over 48 timer noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid må ikke overstige 9 timer.

Ut over disse begrensningene vil arbeidstaker kunne pålegges overtidsarbeid, jfr. § 49, innen de rammer som følger av § 50. Etter § 49 nr. 3 skal overtidsarbeid betales med overtidstillegg på minst 40 %. Det er neppe noen grunn for at ikke disse bestemmelser skal få anvendelse hvor arbeid utføres i arbeidstakerens hjem. I så fall vil det være nærliggende at også § 52 om lønningslister, som angir antall overtidstimer pr. uke og pr. kalenderår for den enkelte arbeidstaker, blir gitt anvendelse for disse arbeidsforhold.

Derimot er det neppe naturlig at bestemmelsene om hvilepause i § 51 nr. 1 gis anvendelse, fordi arbeidstaker i disse arbeidsforhold må antas å kunne innrette seg slik at det blir tatt nødvendige pauser under arbeidets

---

191 I denne sammenheng kan også merkes opplysningene om tysk rett i *Council of Europe:* The protection of persons working at home (Strasbourg 1989) s. 61, som åpner for at det kan fastsettes "the maximum amount of work which can be assigned to a homeworker over a given period". Komitéen bemerker i tilknytning til dette, at et slikt system "constitute a flexible and apparently effective means of preventing the overwork imposed on homeworkers during rush periods."

utførelse. Tilsvarende må antagelig kunne legges til grunn også forsåvidt gjelder bestemmelsene om daglig og ukentlig fritid, jfr. § 51 nr. 2 og 3.

> Som nevnt ovenfor under avsnitt 8.7 følger det av forskrift av 15. des. 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm § 7 at arbeidstakernes aktiviteter skal tilrettelegges slik at det daglige arbeidet ved en dataskjerm regelmessig avbrytes av andre former for arbeidsoppgaver. Dersom dette ikke er mulig skal arbeidet avbrytes av tid til nødvendig hvile og restituering slik at helseskadelige påvirkninger unngås. Slike pauser utgjør i utgangspunktet ikke en del av arbeidstiden, med mindre dette følger av arbeidsavtalen.

Arbeidstakeres rett til redusert arbeidstid av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner, § 46 A, synes å burde gis anvendelse også for arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, fordi det her er tale om temmelig grunnleggende rettigheter i et ansettelsesforhold. Forsåvidt er bestemmelsen beslektet med de hensyn som ligger bak de lovfestede bestemmelser om rett til fravær, jfr. ovenfor under avsnitt 9.17.[192]

Adgangen til nattarbeid, og søn- og helgedagsarbeid, er regulert i §§ 42-45. Nattarbeid er i § 42 definert som arbeid som utføres mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, og søn- og helgedagsarbeid er i § 44 definert som arbeid fra kl. 18.00 før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. I utgangspunktet er nattarbeid, og søn- og helgedagsarbeid, ikke tillatt. I §§ 42 og 44 er imidlertid angitt en rekke tilfelle hvor slikt arbeid likevel er tillatt.

Hensynet til fleksibilitet, for såvel arbeidstakere som arbeidsgivere, kan tale for at arbeid som utføres i arbeidstakers hjem ikke bør omfattes av de alminnelige forbud mot nattarbeid, og søn- og helgedagsarbeid. De velferdsmessige og sosiale grunner som ligger bak disse forbud, og hensynet til helgedagsfreden, kan imidlertid tale for at arbeid på disse tider bare skal kunne utføres i arbeidstakers hjem i den utstrekning det er adgang til det etter de ellers gjeldende bestemmelser. Et hensyn er også å unngå at arbeidsgivere gjør bruk av arbeidstakeres arbeid i eget hjem for å unngå å bli rammet av de forbud mot arbeid på disse tider som bestemmelsene fastsetter. Avveiningen av disse hensyn vil nødvendigvis måtte bli vurderingspreget, avhengig av om

---

192 Det kan i denne sammenheng også merkes at retten til redusert arbeidstid ved lovendring av 6. jan. 1995 nr. 2 ble utvidet til også å omfatte arbeidstakere i ledende stillinger som for øvrig er unntatt fra lovens arbeidstidsregler, jfr. Ot.prp. 50/1993-94 s. 122-123.

hovedvekten legges på hensynet til fleksibilitet eller på de sosiale og velferdsmessige hensyn. Denne avveining vil derfor nødvendigvis måtte bli preget av selve grunnholdtningen til arbeidstakeres arbeid i eget hjem.

Antagelig bør hensynet til fleksibilitet i disse arbeidsforhold ansees for det mest tungtveiende hensyn, bl.a. fordi mange av de arbeidstakere, for hvem det vil være aktuelt å arbeide på denne måte, vil kunne finne det hensiktsmessig å kunne fortsette med å utføre arbeid etter kl. 21. Bl.a. kan dette være aktuelt for arbeidstakere med små barn, som først får arbeidsro etter barnas sengetid. Tilsvarende kan gjøre seg gjeldende på søn- og helgedager. Et visst hensyn kan også tas til forholdet til selvstendige oppdragstakere (freelancere m.fl.). Siden disse ikke er arbeidstakere, omfattes de ikke av lovbestemmelser som regulerer arbeidstiden, forutsatt at det er reelt at de ikke er arbeidstakere, jfr. ovenfor under avsnitt 7. Det kan imidlertid være uheldig om arbeidstidsbestemmelser skulle medføre at partene velger et annet avtaleforhold seg imellom enn de ellers ville ha gjort.

10.2 Arbeidsmiljølovens regler trekker opp de ytre rammer for arbeidstiden. Innen disse rammer vil arbeidstiden kunne reguleres nærmere gjennom arbeidsavtalen. Bl.a. er lengden av den alminnelige arbeidstid etter arbeidsmiljølovens § 46 nr. 2 maksimert til 9 timer i døgnet og 40 timer i uken, men i de fleste tariffavtaler er den ukentlige arbeidstid maksimert til 37,5 timer. Videre er overtidsgodtgjørelsen etter § 49 nr. 3 fastsatt til minst 40 %, men i de fleste tariffavtaler benyttes høyere satser, særlig hvor overtidsarbeidet går ut over et visst antall timer pr. dag. Blir arbeidstakere som arbeider deltid bedt om å utføre arbeid ut over den avtalte arbeidstid, vil slik arbeid være å anse for merarbeid, som ikke gir krav om ekstra godtgjørelse etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, med mindre det blir tale om så meget merarbeid at det går ut over rammene for den alminnelige arbeidstid etter § 46 nr. 2. Særskilt godtgjørelse for merarbeid vil imidlertid kunne følge av arbeidsavtalen.[193] Tilsvarende gjelder for nattarbeid, og for søn- og helgedagsarbeid.

I denne sammenheng kan det være grunn til å fremheve at krav om overtidsgodtgjørelse etter arbeidsmiljølovens regler først oppstår hvor arbeidstiden overstiger 40 timer pr. uke. Dersom en kortere alminnelig

---

193 Slikt krav kan også følge av tariffavtale. I det følgende er det for enkelhets skyld angitt at krav kan følge av arbeidsavtale, men også slike krav kan følge av tariffavtale.

arbeidstid er avtalt, vil krav om overtidsgodtgjørelse måtte følge av arbeidsavtalen, men følger ikke av arbeidsmiljølovens regler. Arbeidsmiljølovens maksimalbegrensninger når det gjelder overtid; etter § 50 nr. 1 som hovedregel 10 timer i den enkelte uke, 25 timer i fire sammenhengende uker, og 200 timer i kalenderåret; refererer seg likeledes til overtidsarbeid som overstiger den alminnelige arbeidstid på 40 timer pr. uke.

Det er intet i veien for at det i arbeidsavtalen fastsettes at arbeidstakeren skal utføre arbeid innenfor en alminnelig arbeidstid på 37,5 timer pr. uke,[194] men slik at arbeidstakeren selv avgjør når på døgnet eller i uken arbeidet skal utføres, likevel slik at arbeidstiden det enkelte døgn ikke skal overstige 9 timer.[195] Videre kan det avtales at arbeid ut over 9 timer det enkelte døgn skal godtgjøres som overtidsarbeid, med et nærmere angitt tillegg. Det bør også avklares i arbeidsavtalen om pauser skal medregnes i arbeidstiden. Arbeidsavtalen bør også angi hvorvidt arbeidstakeren er forpliktet til å utføre merarbeid eller overtidsarbeid.

Dersom arbeidsmengden må forutsettes å ville variere fra uke til uke, vil det være nærliggende å fastsette i arbeidsavtalen at arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes slik som angitt i arbeidsmiljølovens § 47 nr. 1, jfr. ovenfor under avsnitt 10.1.

Varierende arbeidsmengde kan medføre at det ikke er tilstrekkelig arbeid til å fylle den avtalte alminnelige arbeidstid. Spørsmålet vil da i praksis være om arbeidstakeren har krav på lønn for den tid hvor det ikke blir utført arbeid. Dette er imidlertid ikke et spørsmål om arbeidstid, men et spørsmål om lønn m.v. I utgangspunktet vil spørsmålet derfor avhenge av hvilket lønnssystem som er lagt til grunn i arbeidsavtalen. Er lønn fastsatt pr. uke eller måned vil formodningen være for at den avtalte lønn skal betales, selv om arbeidsgiver ikke har tilstrekkelige arbeidsoppgaver til å fylle den avtalte arbeidstid. Er lønn fastsatt pr. arbeidet time vil derimot formodningen være for at arbeidstaker bare har krav på lønn for de timer det faktisk er utført arbeid. Følger det av arbeidsforholdet at arbeidstakeren skal stå til disposisjon

---

194 Det vil også kunne avtales en kortere alminnelig ukentlig arbeidstid, f.eks. 25 %, 50 %, 75 %, beregnet ut fra 37,5 timers arbeidsuke, eller angis et ukentlig timetall for den alminnelige arbeidstid.

195 Forholdet til nattarbeid, og søn- og helgedagsarbeid, bør også avklares i arbeidsavtalen, jfr. også ovenfor avsnitt 10.1.

i nærmere angitte perioder - slik tilfellet kan være hvor det er fastsatt turnusordninger, arbeidsplaner etter arbeidsmiljølovens § 48, e.l. - vil imidlertid formodningen være for at det skal betales lønn for de timer som således er fastlagt, bl.a. fordi en arbeidstaker vil måtte innrette seg etter slike opplegg. Dessuten kan lønnssystemet være utformet slik at det skal betales lønn for de timer det faktisk er utført arbeid, men slik at det under enhver omstendighet skal utbetales en angitt minstelønn pr. uke eller måned. Arbeidsavtalen bør derfor angi hvorledes lønn skal beregnes.

10.3 Et viktig spørsmål i forbindelse med arbeidstiden er arbeidsgivers adgang til å kontrollere denne, dels fordi arbeidstiden har betydning for lønnsberegning m.v., og dels fordi arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstiden blir holdt innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven. Utgangspunktet for arbeidsgivers kontrolladgang er styringsretten; arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet. Dette utgangspunkt vil også måtte legges til grunn overfor arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem. Som utgangspunkt tilligger det også arbeidsgiver å fastsette hvilke kontrolltiltak som skal benyttes og hvorledes kontrolltiltak skal legges opp, herunder hvor ofte slik kontroll skal gjennomføres.

> Arbeidsretten har ved flere anledninger tatt standpunkt til kontrolltiltak m.h.t. overholdelsen av fastsatt arbeidstid. Allerede i ARD 1918-19 s. 233 la Arbeidsretten til grunn at arbeidsgiver kunne innføre bruk av stemplingsur for å kontrollere at arbeidstiden ble overholdt, og de ansatte fikk ikke medhold i at arbeidstiden måtte forkortes med den tid det tok å passere stemplingsuret. Tilsvarende kan merkes ARD 1950 s. 16, ARD 1958 s. 19 og ARD 1968 s. 44. Likedan har Arbeidsretten lagt til grunn at arbeidsgiver også måtte ha rett til å bestemme hvor ofte kontrollen med arbeidstiden skulle finne sted, jfr. ARD 1940 s. 17, og at arbeidstakerne ikke hadde rett til å nekte at inn- og utstempling ble foretatt i arbeidstøy og ikke i gangklær, jfr. ARD 1959 s. 1.

Arbeidsgivers kontrolladgang omfatter ikke bare selve arbeidstiden, men også forhold for øvrig som gjelder anvendelsen av arbeidstiden og utførelsen av arbeidet. Arbeidsgiver kan således gjennomføre tiltak som tar sikte på en mer effektiv bruk av arbeidstiden, f.eks. gjennom arbeids- og tidsstudier, eller bruk av jobbstempling. Tilsvarende gjelder tiltak som tar sikte på å gi et bedre grunnlag for planlegning av rasjonaliseringstiltak m.v.

> I ARD 1958 s. 189 uttalte Arbeidsretten således bl.a. at "bedriften har rett til å gjennomføre studier til analyser av produksjonen, herunder

også arbeids- og tidsstudier med ytelsesvurdering." Tilsvarende gjelder innføring av jobbstempling med sikte på å fremme og effektivisere planlagt vedlikeholdsarbeid, jfr. ARD 1961 s. 90, og ARD 1971 s. 49 om tiltak som tar sikte på å gi et bedre grunnlag for planlegning av rasjonaliseringstiltak m.v.

Spørsmålet er således ikke om arbeidsgiver kan iverksette kontrolltiltak, men hvilke begrensninger som forsåvidt gjelder, og om det gjelder noen krav til fremgangsmåten når kontrolltiltak blir innført. Dette spørsmål er imidlertid ikke begrenset til arbeidstidskontroll m.v., men omfatter alle kontrolltiltak som knytter seg til arbeidsforholdet, og behandles derfor i det påfølgende avsnitt 11.

11. Særlig om begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang

11.1 De spørsmål som knytter seg til arbeidsgivers kontrolladgang overfor de ansatte, og spørsmålet om hvilke begrensninger som gjelder for denne kontrolladgang, er av betydning for ethvert arbeidsforhold. Hensynet til arbeidsgivers behov for å kunne påse at arbeidstakerne utfører arbeidet i henhold til arbeidsavtalen må avveies mot det behov arbeidstakere har for vern av den personlige integritet. Vernet av personlig integritet vil måtte tillegges særlig vekt når det dreier seg om kontrolltiltak med arbeid som arbeidstakere utfører i eget hjem, fordi grensen mellom arbeid og privatliv blir mer utvisket i slike arbeidsforhold. Også i andre arbeidsforhold må imidlertid hensynet til arbeidstakernes personlige integritet måtte tillegges betydelig vekt. Dessuten er det et særlig spørsmål hvor stor betydning det bør tillegges, om arbeidstaker har samtykket i et kontrolltiltak.

Begrensningene i arbeidsgivers kontrolladgang i forhold til fjernarbeid må sees på bakgrunn av de begrensninger som ellers gjelder i arbeidsforhold. Det er derfor hensiktsmessig å gi en forholdsvis utførlig omtale av de begrensninger som gjelder generelt i arbeidsforhold, før den nærmere omtale av begrensningene i forhold til fjernarbeid, jfr. avsnitt 11.16.

Ved siden av tradisjonelle kontrolltiltak i arbeidsforhold åpner i dag bl.a. bruk av elektronikkbasert utstyr for en teknisk adgang til vidtgående og løpende registrering og kontroll av arbeidstakere i arbeidssituasjonen, både når det gjelder utførelsen av arbeidet, og når det gjelder arbeidstakernes forhold for øvrig på arbeidsstedet. Spørsmålet om begrensninger og nærmere regulering av arbeidsgiveres kontrolladgang er derfor blitt aksentuert av den sterke utvikling som finner sted når det gjelder utbredelsen og anvendelsen av elektronikkbasert utstyr i arbeidssituasjonen. Det kan for så vidt være tilstrekkelig å påpeke som eksempel at bruk av elektronisk overvåkningsutstyr, som primært tar sikte på å styre og kontrollere selve produksjonsprosessen (monitoring), kan medføre at også de ansatte som arbeider eller oppholder seg på stedet samtidig blir gjenstand for overvåkning.

For sammenhengens skyld nevnes at utviklingen også innen andre områder enn elektronikkens har medført at spørsmål om begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang aksentueres. Dette gjelder bl.a. utviklingen av analysemetoder innen medisin, som innebærer at analyse av forholdsvis enkle prøver kan frembringe svært mange og inngående opplysninger om den

enkelte arbeidstakers helsetilstand m.v. Det vil imidlertid føre for langt å gå nærmere inn på alle de spørsmål som reiser seg i denne sammenheng; her påpekes derfor bare noen av de viktigste problemstillinger som forsåvidt foreligger.

Eksempelvis vil arbeidsgiver av sikkerhetsmessige grunner kunne finne det formålstjenlig å kreve av arbeidstakerne at disse med visse mellomrom gjennomgår helsekontroll, hvor det bl.a. vil bli tatt urinprøver, blodprøver osv., f.eks. for å avdekke misbruk av alkohol, narkotika eller andre stoffer.

I slike tilfelle vil det dels være spørsmål om arbeidsgiver har adgang til å kreve at de ansatte skal gjennomgå slike undersøkelser,[196] dels vil det være spørsmål om hvilke opplysninger arbeidsgiver har adgang til som måtte avdekke misbruk, dels vil det være spørsmål om arbeidsgiver har adgang til de øvrige opplysninger som måtte fremkomme ved slike prøver. Ytterligere vil det være spørsmål om slike prøver blir tatt, behandlet og analysert på betryggende måte, om registrering og oppbevaring av de resultater analysene måtte gi er betryggende, og om arbeidstakerne har adgang til slike opplysninger om seg selv.

Slike spørsmål reiser seg ikke bare i forhold til helsemessige forhold, men oppstår bl.a. også i forhold til enkelte former for personlighetstesting, hvor den enkelte kan ha temmelig begrensede muligheter for å vurdere holdbarheten av de konklusjoner som trekkes på et slikt grunnlag.

11.2 Som omtalt ovenfor i avsnitt 10.3 er utgangspunktet at arbeidsgiver kan gjennomføre kontrolltiltak som skal sikre at arbeidstiden blir overholdt og hvorledes den blir anvendt, og for øvrig med hensyn til arbeidstakernes utførelse av deres arbeid. Videre vil arbeidsgiver kunne gjennomføre tiltak

---

196 Fra svensk rett kan merkes Arbetsdomstolens avgjørelse i AD 1991 s. 269; krav om urinprøve av stillasmontører etter mistanke om misbruk av narkotika (cannabis) ansett berettiget. Krav om slik prøve var truffet av arbeidsgiver etter samråd med organer noenlunde tilsvarende den norske bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, og gjort gjeldende overfor samtlige ca. 100 montører. Arbetsdomstolen la bl.a. vekt på faren for ulykker ved denne type arbeid, at urinprøver var en adekvat og tilstrekkelig sikker metode for å avdekke misbruk, at slik prøve innebar et lite inngrep overfor den enkelte, og at tilstrekkelig informasjon var gitt de ansatte før prøvetakingen. Oppsigelse av de to bygningsarbeidere som hadde nektet å avgi prøve ble likevel ikke ansett saklig, fordi de ikke hadde fått tilstrekkelig informasjon på forhånd om at slik prøve ville bli krevet, slik at de hadde krav på tid til overveielse av situasjonen.

som tar sikte på kontroll med bedriftens omsetning m.v.,[197] og kontrolltiltak i forbindelse med inn- og utpassering fra bedriftens område for å sikre at personer ikke bringer med seg noe som tilhører bedriften. Arbeidsretten har således lagt til grunn at arbeidsgiver i en viss utstrekning vil kunne pålegge de ansatte og andre som arbeider ved virksomheten veskekontroll ved inn- og utpassering av bedriftens område, jfr. ARD 1951 s. 201, og har også lagt til grunn at det forsåvidt kan foretas stikkprøvekontroll av de ansattes private kjøretøyer, jfr. ARD 1978 s. 110.

> ARD 1951 s. 201 gjaldt bryggerier m.v. som hadde innført en kontrollordning som innebar at alle som passerte ut av bedriftene skulle trykke på en knapp, og ved rødt lys skulle vedkommende være underkastet veskekontroll m.v. I protokoll mellom arbeidsgiverforeningene (NAF og BAF) og de ansattes forbund (NNN) var bl.a. bestemt: "Kontrollen skal omfatte samtlige som passerer ut av bedriftene (herunder også eks.vis kunder som har hentet varer) og søkes gjennomført så effektivt som mulig)." Arbeidsretten bemerket bl.a. "at installasjonsfirmaene har tariffmessig rett til å lede og fordele arbeidet, og at de derfor har rett til å kreve at de arbeidere som sendes ut til bryggeriene underkaster seg den personkontroll bryggeriene forlanger gjennomført for å gi elektromontørene adgang til sine bedrifter" (s. 206).
>
> I ARD 1978 s. 110 hadde bedriften innført en ordning med stikkprøvekontroll av de ansattes privatbiler når de forlot bedriftens område. Arbeidsretten viste til tidligere avgjørelser i ARD 1937 s. 114, 1951 s. 201, 1958 s. 189, 1959 s. 1 og 1968 s. 44, hvoretter det var "fastslått at bedriftene i kraft av sin styringsrett har tariffrettslig adgang til å iverksette kontrolltiltak av forskjellig karakter overfor arbeidstakerne. Vilkåret for at det foreligger en slik adgang er imidlertid at det saklig sett er behov for vedkommende kontrolltiltak og at tiltaket ikke praktiseres vilkårlig, i det mening at man uten reell begrunnelse setter enkelte arbeidstakergrupper i en særstilling. I denne

---

197 Jfr. ARD 1937.114 om innføring av et system ved en restaurant som innebar at kelnerne for hver bestilling skulle føre spesifisert regning på en såkalt paragonblokk, forsynt med gjennomslag. Regningen skulle leveres den betalende gjest og gjennomslaget tas vare på og leveres ved oppgjøret om kvelden. Gjennomslagenes beløp skulle tilsvare de beløp som i dagens løp var gjort på kassa-registeret. Arbeidsretten uttalte bl.a.: "Det må være et naturlig behov for bedriften å kunne føre effektiv kontroll med, at dens kunders betaling svarer til de bestillinger, som er gjort. Adgang til å anvende den fremgangsmåte, som bedriften finner tjenlig i dette øiemed, må tilkomme bedriften som et direkte utslag av den beføielse til å lede arbeidet, som i sin almindelighet må ligge i bedriftens hånd."

forbindelse er dessuten å merke at kontrolltiltak ikke på tariffrettslig holdbar måte kan innføres med mindre informasjons- og drøftelsesplikten i Hovedavtalens § 9 punkt 2 er blitt loyalt etterlevet. --- Etter det opplyste må det videre antas at bedriftens vurdering av behovet for enkeltvis stikkprøvekontroll av de ansattes kjøretøyer på ingen måte kan tilsidesettes som åpenbart grunnløs eller som motivert av utenforliggende hensyn. Endelig kan det ikke sees at den praktiserte kontroll etter sin karakter påfører arbeidstakerne ulemper av en slik størrelsesorden at kontrollen av den grunn er tariffrettslig angripelig" (s. 114-115).

11.3 Som det fremgår av ARD 1978 s. 110 la Arbeidsretten også til grunn at det gjelder begrensninger m.h.t. arbeidsgivers kontrolladgang. Det må saklig sett være behov for vedkommende kontrolltiltak, slik at det ikke må være åpenbart grunnløst eller motivert av utenforliggende hensyn. Dessuten må tiltaket må ikke praktiseres vilkårlig, slik at enkelte arbeidstakergrupper uten reell begrunnelse settes i en særstilling. Videre må kontrolltiltaket ikke påføre arbeidstakerne ulemper av en slik størrelsesorden at kontrollen av den grunn blir urettmessig. Det må også merkes at Arbeidsretten i ARD 1959 s. 1 presiserte at arbeidsgiver ikke kan pålegge kontrolltiltak som går utover det som er formålet, eller som er åpenbart uegnet til å fremme formålet, eller som i utrengsmål griper inn i arbeidernes fritid. Videre vil arbeidsgivers vurdering av hvilke kontrolltiltak som skal iverksettes, kunne underkjennes dersom arbeidsgiver har satt seg utover ethvert skjønn.[198] Ytterligere begrensninger kan følge av at kontrolltiltaket kan medføre vesentlige ulemper for de ansatte, eller medføre påtagelig helsefare. Denne begrensning følger nå også av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 1, som krever at bl.a. arbeidsorganisasjon og utførelse av arbeidet og arbeidstidsordninger skal legges opp slik at de ansatte "ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger."[199]

I ARD 1918-19 s. 233 er forutsetningsvis antydet at kontrolltiltak kan medføre vesentlige ulemper for de ansatte, og Arbeidsretten lot det stå åpent om arbeidsgiver ville være forpliktet til å innrette kontrolltiltakene slik at de ikke ville medta noen vesentlig tid for de ansatte. Videre er det i ARD 1961 s. 90 og ARD 1964 s. 110 lagt til grunn at kontrolltiltak ikke må medføre påtagelig helsefare.

---

198 Tilsvarende er ARD 1968 s. 44.

199 Jfr. Ot.prp. 50/1993-94 s. 66, hvor denne bestemmelse er påpekt i forbindelse med overvåking av arbeidsplassen. Det kan imidlertid ikke være tvilsomt at bestemmelsen omfatter enhver form for kontrolltiltak.

11.4 I tilleggsavtale V - Avtale om kontrolltiltak i bedriften - til Hovedavtalen LO-NHO [1994] er det i punkt 1 fastsatt:[200]

> "Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov."

I punkt 2 er det ytterligere fastsatt:

> "Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1".

Det som her er fastsatt i tilleggsavtale V, må i hovedsak kunne karakteriseres som en sammenfatning av de resultater Arbeidsretten var kommet frem til i sin praksis, og vil derfor kunne legges til grunn også utenfor det område hvor Hovedavtalens bestemmelser direkte gjelder.

Videre må merkes Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-13 nr. 2, hvor det bl.a. er fastsatt, at hvis "direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. Krav til saklighet i lov om personregister m.m. må håndheves."[201]

> Hovedavtalen mellom Norges Arbeidsgiverforening for Virksomheter med Offentlig tilknytning (NAVO) og Landsorganisasjonen i Norge v/ LO-Stat [1996] § 37 nr. 2 er etter ordlyden ennu mer restriktiv; "direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen" må bare skje i den utstrekning det er "tvingende nødvendig".

11.5 De begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang som er utviklet i Arbeidsrettens praksis, og som de ovennevnte tariffavtaler gjenspeiler, hviler på de samme hensyn som ligger bak de alminnelige prinsipper om

---

200 Denne tilleggsavtale ble første gang vedtatt i tilknytning til Hovedavtalen av 1982 mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening.

201 Tilsvarende bestemmelse ble første gang vedtatt i Hovedavtalen av 1982 mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening, § 6 nr. 7.

personvern;[202] beskyttelsen av den enkeltes personlige integritet, og som også personregisterloven bygger på,[203] jfr. nedenfor avsnitt 11.6. Beskyttelsen av den enkelte arbeidstakers personlige integritet er også kommet til uttrykk i Høyesteretts praksis, særlig Rt. 1991 s. 616 om hemmelige video-opptak av en arbeidstaker i arbeidssituasjonen; jfr. også Rt. 1986 s. 1250, som gjaldt spørsmålet om vernet for den enkelte arbeidstakers personlige livssyn. Også forbudet i arbeidsmiljølovens § 12 nr. 1 mot at arbeidstakere utsettes for "utilbørlig opptreden" kan sees som et utslag av disse prinsipper, jfr. også arbeidsmiljølovens § 12 nr. 2 fjerde ledd, om at arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes.[204]

På denne bakgrunn er det ingen tvil om at de alminnelige prinsipper om vern av den enkeltes personlige integritet også må legges til grunn i arbeidsforhold, selv om er atskillig vanskeligere å angi mer eksakt hvilke begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang som følger av disse prinsipper. De ovennevnte avgjørelser av Høyesterett i Rt. 1986 s. 1250, og særlig Rt. 1991 s. 616, gir likevel en viss veiledning. Det er således grunn til å bemerke at Høyesterett i Rt. 1986 s. 1250 anså det avgjørende om tiltaket var "egnet til og nødvendig for" å gjennomføre formålet. Denne uttalelse ligger på linje med det Arbeidsretten har lagt til grunn, om at kontrolltiltak må være begrunnet i saklige behov, at arbeidsgiver ikke kan iverksette kontrolltiltak som åpenbart

---

202 Uttrykket personvern brukes her i den noe bredere betydning som uttrykket personlighetens rettsvern innebærer. Av rettspraksis som knytter seg til personvernet på det generelle plan nevnes særlig avgjørelsene i Rt. 1952 s. 1217 (filmatisering av drap på en lensmann), Rt. 1967 s. 1373 (reservasjonsrett for fagforeningsmedlemmer overfor vedtak i fagorganisasjon om obligatorisk hjemforsikring) og Rt. 1977 s. 1035 (pasienters rett til innsyn i egen sykejournal). Om terminologien kan for øvrig merkes *Ole Tokvam:* Personvern og straffeansvar - straffelovens § 390 (Complex 4/1995), med videre henvisninger.

203 Personregisterloven er under revisjon. I denne sammenheng kan det merkes at Stortinget 21. april 1994 traff vedtak om at Regjeringen skulle legge frem forslag til endringer i denne lov, bl.a. "slik at loven får en formålspragraf som slår fast retten til vern mot utilbørlig inngripen i menneskers privatliv". Utvalget er oppnevnt ved kgl. res. 6. okt. 1995.

204 Det fremgår av Innst. O. 2/1994-95 s. 18 at bestemmelsen er motivert med sikte på bruk av påkledning som er kjønnsdiskriminerende, eller som gir inntrykk av en nedsettende eller krenkende holdning, og hvor "toppløs servering" er nevnt som et eksempel. Bestemmelsen er imidlertid utformet helt generelt, og må derfor antas å ha en vesentlig videre rekkevidde enn de spesielle forhold som knytter seg til de ansattes påkledning m.v.

ikke er egnet til å fremme formålet, eller kontrolltiltak som går ut over formålet, jfr. ovenfor avsnitt 11.3.

> I Rt. 1986 s. 1250 [NAD 1986 s. 939] var forholdet at Diakonhjemmets sosialhøgskole hadde fastsatt personalpolitiske retningslinjer, slik at hovedtyngden av personalgruppen skulle være bekjennende kristne; at søkere til stillinger skulle spørres om sitt forhold til den kristne tro, og forholdet til den kristne tro skulle telle med ved en samlet vurdering ved ansettelse. De avgjørende spørsmål var her, slik Høyesterett så det, dels om skolens formål berettiget slike spørsmål, og dels om hovedtyngderegelen var "egnet til og nødvendig for" å gjennomføre formålet. Høyesterett besvarte begge spørsmål bekreftende. Bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 55 A ble således ikke ansett for å hindre at disse spørsmål ble stilt, og ILO-konvensjon nr. 111 om ikke-diskriminering ble heller ikke ansett avgjørende, jfr. reservasjonen i konvensjonens art. 2.

Ytterligere er det særlig grunn til å merke avgjørelsen i Rt. 1991 s. 616, som bygger på de generelle personvernhensyn som gjør seg gjeldende i arbeidsforhold, og som videre legger til grunn at de enkelte lovregler må ansees som kasuistiske uttrykk for disse hensyn.[205] Forsåvidt gjelder vernet om arbeidstakeres personlige integritet har avgjørelsen derfor betydning langt ut over den konkrete sak og det konkrete saksforhold det var tale om. Ved at det legges vesentlig vekt på den alvorlige integritetskrenkelse som et video-opptak av en arbeidstaker innebar, bygger avgjørelsen opp om arbeidstakeres rett til vern mot inngrep i personlig integritet.[206] Avgjørelsen synes således å være på

---

205 For ordens skyld nevnes at det senere er vedtatt lovendringer, slik at ulovlig video-opptak av bl.a. arbeidssted nå blir rammet både av personregisterlovens § 37 a og strl. § 390 b, jfr. lovendringer av 11. juni 1993 nr. 78, og nedenfor i avsnitt 11.8.

206 Avgjørelsen i Rt. 1991 s. 616 er senere fulgt opp i kjennelse av Agder lagmannsrett av 5. oktober 1992 i sak 92-655 K, hvor arbeidsgiver under en avskjedssak ble nektet å føre video-opptak som bevis. Video-opptaket var gjort uten at de ansatte var gjort kjent med at video var montert og at opptak ble gjennomført. Lagmannsretten bemerket bl.a. at det "er ingen grunn til å vurdere spørsmål om avskjæring av den type av bevis annerledes i rene avskjedssaker enn dersom det er tale om straffesaker, ikke minst fordi dette vil kunne motvirke denne form for krenkelser, slik Høyesterett har fremhevet betydningen av." Lagmannsrettens kjennelse ble påkjært til Høyesteretts Kjæremålsutvalg, som ved kjennelse av 10. des. 1992 (lnr. 714 K/1992, jnr. 418/1992 forkastet kjæremålet fordi det ikke ble funnet å foreligge saksbehandlingsfeil. (Avgjørelsen er ikke referert i Rt.).

linje med de utviklingstendenser som her gjør seg gjeldende, også på det internasjonale plan.[207]

> Rt. 1991 s. 616 dreide seg i utgangspunktet om et straffeprosessuelt spørsmål; spørsmålet om adgangen til å avskjære som bevis et video-opptak som arbeidsgiver hadde foretatt av en arbeidstaker på arbeidsplassen, men uten at arbeidstakeren var kjent med at det ble foretatt et slikt video-opptak. Høyesterett kom til at video-opptaket måtte avskjæres som ulovlig ervervet bevis. Det måtte konstateres at straffelovens bestemmelser, arbeidsmiljølovens bestemmelser eller bestemmelsene i personregisterloven neppe var direkte anvendelige. Høyesterett viste imidlertid til at hemmelig overvåkning av ansatte fremtrådte som et alvorlig inngrep i arbeidsmiljøet, og viste videre til at de forskjellige lovbestemmelser på ulike måter tok sikte på å verne om den personlige integritet. "Selv om det kan være noe diskutabelt om hemmelige video-opptak på arbeidsplassen rammes av positive lovbestemmelser, er det etter min oppfatning klart at fremgangsmåten medfører et slikt inngrep i den personlige integritet at den ut fra almindelige personvernhensyn i utgangspunktet bør ansees uakseptabel. Dette må etter min mening være tilstrekkelig til at et slikt bevis i denne sammenheng bedømmes under synsvinkelen ulovlig ervervet bevis" (Rt. 1991 s. 616, på s. 623).

Merkes kan også RG 1993 s. 77 Asker og Bærum, hvor administrerende direktør hadde gått inn på arbeidstakerens private brukerområde i bedriftens databaserte postsystem. Siden dette var gjort uten at den ansatte på forhånd blir gjort oppmerksom på at arbeidsgiver hadde en slik adgang, måtte forholdet ut fra alminnelige personvernregler anses som et inngrep i den personlige integritet.

> RG 1993 s. 77 Asker og Bærum. Uberettiget av administrerende direktør å gå inn på arbeidstakerens private brukerområde i bedriftens databaserte postsystem. I brukerveiledningen for den type postsystem

---

207 Jfr. *Henning Jakhelln:* Menneskerettighetene, Grunnlovens § 110 c og arbeidsretten, i Njål Høstmælingen [red.]: Gjennomføring av internasjonale menneskerettigheter i norsk rett (1996) s. 176 flg. med videre henvisninger til det betydelige arbeid som pågår innenfor ILO med henblikk på beskyttelse av arbeidstakeres personlige data, overvåkning på arbeidsplassen og regulering av prøver på arbeidsplassen. Ytterligere kan merkes EU's personvernsdirektiv 95/46/EØS av 24. okt. 1995, som i art. 1 nr. 1 fastsetter at medlemsstatene skal sikre "beskyttelsen af fysiske personers grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, især retten til privalivets fred, i forbindelse med behandling av personoplysninger". I den engelske tekst benyttes uttrykket "their right to privacy".

som bedriften hadde var A0-filen beskrevet som "privat", og det var også angitt at ingen andre kunne få inngang på dette området med mindre de hadde lese- eller skrivetilgang til den aktuelle disk. Retten la til grunn at bedriften måtte ha anledning til å gå inn på den enkelte arbeidstakers private brukerområde "dersom bedriften har fastsatt regler eller instruks som gir ledelsen en slik rett, og de ansatte er kjent med disse reglene" (s. 84). Det forhold "at ledelsen uten de ansattes viten går inn på de ansates "private" område på dataanlegget [må] anses som et inngrep i den personlige integritet. Retten ser det slik at det er en viktig side ved det ulovfestede personvern at den enkelte er klar over hva andre vet om en selv. Dette innebærer også at en ansatt skal kjenne til hvilke opplysninger og dokumenter arbeidsgiver har tilgang til. Retten finner således at det å gå inn på ansattes private fil på dataanlegget, uten at den ansatte på forhånd blir gjort oppmerksom på det i form av instruks, ved alminnelig kjent praksis eller ved innhenting av samtykke, må regnes som en krenkelse av de krav på beskyttelse av privat informasjon som arbeidstaker må ha overfor arbeidsgiver" (s. 85).

11.6 Etter lov av 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre § 6 første ledd må registrering av personopplysninger være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det organ som foretar registreringen. Dette saklighetskrav gjelder generelt for alle registre,[208] og omfatter således også arbeidsgiveres personalregistre.

Etter § 1 annet ledd omfatter personopplysninger alle opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til identifiserbare enkeltpersoner m.v. Personregistre er registre, fortegnelser m.m. der personopplysninger er lagret systematisk slik at opplysninger om den enkelte person kan gjenfinnes. Etter § 7 har som hovedregel enhver rett til å få opplyst hvilke opplysninger om dem selv som lagres eller bearbeides ved elektroniske hjelpemidler.

Etter § 6 annet ledd må nærmere angitte opplysninger bare registeres i den utstrekning "det er nødvendig". Dette nødvendighetskrav er således ikke et generelt krav, men vil - iallfall for så vidt gjelder personalregistre - følge av det generelle saklighetskrav i § 6 første ledd.[209]

---

208 Jfr. *Eirik Dønne, Tove Grønn og Tor Hafli:* Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 47.

209 Nødvendighetskravet i § 6 annet ledd "skjerper kravet til relevans for en del typer opplysninger som må ses som særlig følsomme. Slike opplysninger må ikke registreres med mindre det er direkte nødvendig", jfr. Ot.prp. 2/1977-78 s. 73.

Medmindre det er nødvendig, må det etter § 6 annet ledd ikke registreres (1) opplysninger om rase, eller politisk eller religiøs oppfatning, (2) opplysninger om at en person har vært mistenkt, tiltalt eller dømt for straffbart forhold, (3) opplysninger om helseforhold eller misbruk av rusmidler, (4) opplysninger om seksuelle forhold, eller (5) andre opplysninger om familieforhold enn slike som gjelder slektskap eller familiestatus, formuesordningen mellom ektefeller og forsørgelsesbyrde.[210]

Etter § 9 første ledd kreves konsesjon, bl.a. for å opprette personregistre som skal gjøre bruk av elektroniske hjelpemidler. Slik konsesjon gis av Datatilsynet. I forskrift kan det imidlertid fastsettes at visse typer personregistre skal være unntatt fra konsesjonsplikten, jfr. § 9 annet ledd, og slikt unntak er bl.a. fastsatt for registre over ansatte (personalregistre).

I forskrift av 21. des. 1979 nr. 22 til personregisterloven er i kap. 2 fastsatt unntak fra konsesjonsplikten etter lovens § 9 første ledd for nærmere angitte personregistre. Etter forskriftens § 2-12 er bl.a. unntatt registre over den registeransvarliges nåværende eller tidligere ansatte, personale m.fl. dersom registret ikke gjør bruk av elektroniske hjelpemidler. Likedan er unntatt slike registre som gjør bruk av elektroniske hjelpemidler, dersom registret bare inneholder nærmere angitte persondata.[211]

De persondata som slike elektroniske registre således kan inneholde, er (1) navneopplysninger, (2) adresseopplysninger, (3) vedkommendes

---

210 I EU's personvernsdirektiv 95/46/EØS av 24. okt. 1995, er det i art. 8 nr. 1 fastsatt at medlemsstatene skal forby behandling av personopplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, politisk eller religiøs overbevisning, fagforeningsmessig tilknytningsforhold og opplysninger om helsemessige og seksuelle forhold. Dette forbud får imidlertid etter art. 8 nr. 2 (b) ikke anvendelse dersom behandlingen av slike personopplysninger "er nødvendig for overholdelsen af den registeransvarliges arbejdsretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den er tilladt ifølge nationale lovbestemmelser, som fastsætter de fornødne garantier". I dansk praksis har Registertilsynet i 1984 ansett det for akseptabelt at det registreres hvorvidt en ansatt er medlem av en fagorganisasjon, og om vedkommende ivaretar tillits- og styreverv, likevel slik at slike verv ikke kan konkretiseres, jfr. *Peter Blume*: Personregistrering (Kbh. 1992) s. 42.

211 Forskriften er under revisjon. I høringsutkast til reviderte forskrifter § 3-12 er foreslått at også statsborgerskap/ bostedsland, anropsnummer for teletjenester, antall barn, kontonummer og sluttårsak skal kunne registreres i personalregistre, i tillegg til de nedenfor angitte opplysninger.

telefonnummer m.v., (4) fødselsnummer e.l., (5) type ansatt m.v., (6) kjønn, (7) nærmeste pårørende, (8) sivilstand, (9) stillingsbetegnelse, (10) yrkesopplysninger som etter tariffavtale eller overenskomst har betydning for lønns- og arbeidsvilkår, (11) opplysninger om utdannelse og praksis, (12) lønnsopplysninger m.v., (13) bankkontonummer, (14) pensjonsopplysninger, (15) trekk- og skatteopplysninger, (16) ansettelses- og sluttdato, permisjoner o.l., (17) dødsdato, (18) fraværsdato, type av fravær og varighet, men angivelse av sykdommens art tillates ikke registrert ut over det som er pålagt etter arbeidsmiljølovens § 20,[212] (19) firmabil e.l., (20) utlånte eiendeler, (21) lån til ansatte eller garanti for lån,[213] (22) opplysning om den ansatte er mobiliseringsdisponert (ja/nei), eventuelt militært løpenummer, grad, og rulleførende avdeling.[214]

Etter forskriftens § 2-12 annet ledd kan det, i tillegg til de ovennevnte opplysninger, i slike registre også tas inn opplysninger som er pålagt i medhold av gjeldende lovgivning "eller avtaler mellom partene i arbeidslivet".

Elektronisk adgangskontroll av ansatte krever konsesjon dersom slik kontroll innebærer at opplysninger om inn- og utpassering registreres slik at ordningen kan benyttes til kontroll av de ansattes arbeidsinnsats. Slik registrering omfattes ikke av unntakene i forskriftens § 2-12 første ledd. Avtale mellom partene i arbeidslivet etter § 2-12 annet ledd vil imidlertid kunne medføre at konsesjon likevel ikke er nødvendig.[215]

---

212 I dansk praksis har det vært godtatt at helseopplysninger kan registreres for vaktpersonale, og for sjøfolk av hensyn til sikkerhetskrav, og at kroniske ller langvarige sykdommer registreres hvor det er tale om "en situation, hvor arbejdsgiveren efter dagpengelovens § 12 kan blive fritaget for dagpengepligt", jfr. *Peter Blume:* Personregistrering (Kbh. 1992) s. 45 og s. 46.

213 Se og*Peter Blume:* Personregistrering (Kbh. 1992) s. 42, som for dansk rett opplyser at det normalt ikke vil være akseptabelt å registrere opplysninger om arbeidstakernes private økonomi.

214 I dansk praksis har det vært godtatt at det registreres om en arbeidstaker har vært fritatt for verneplikt, men ikke når årsaken til dette er "en af de følsomme oplysninger". Der er også godtatt at en bank registrerte opplysninger om personalets forpliktelser m.h.t. verneplikt "for at kunne overskue, hvorledes banken ville være stillet i en krise- og krigssituation", jfr. *Peter Blume:* Personregistrering (Kbh. 1992) s. 46 og s. 41.

215 Jfr. Eirik Djønne, Tove Grønn og Tor Hafli: Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 97-98, som opplyser at konsesjon vanligvis gis på vilkår om at registrering bare kan oppbevares i to måneder, og at opplysninger skal tas ut av sikkerhetsansvarlig og tillitsvalgt sammen, samt at opplysningene brukes i

Det er grunn til å fremheve at det generelle saklighetskrav etter personregisterlovens § 6 første ledd får anvendelse også for de personalregistre som ikke krever konsesjon, og for de personalregistre som krever konsesjon eller hvor konsesjon er gitt på nærmere fastsatte vilkår. Det forhold at nærmere angitte opplysninger om arbeidstakere kan registreres uten konsesjon, eller som kan registereres i h.t. en meddelt konsesjon,[216] innebærer derfor ikke at saklighetskravet kan fravikes.[217] Siden dette saklighetskrav gjelder generelt, må tilsvarende legges til grunn i den utstrekning det etter forskriften til personregisterloven er gitt adgang til registrering av opplysninger etter "avtaler mellom partene i arbeidslivet".

> Arbeidsgiver kan således ikke uten videre registrere samtlige av de opplysninger som etter oppregningen i forskriftens § 2-12 kan registreres uten konsesjon, men vil måtte vurdere om det er tale om opplysninger som det ut fra ansettelsesforholdet og virksomhetens art er saklig grunn for å registrere. Opplysningene vil således måtte være egnet til og nødvendige for å gjennomføre formålet med de tiltak som registreringen skal ivareta.

11.7 Etter forskriften til personregisterloven kan det etter "avtaler mellom partene i arbeidslivet" fastsettes at ytterligere opplysninger om de ansatte kan registreres, og åpnes for utlevering og kobling av slike opplysninger ut over de begrensninger som for øvrig følger av forskriftens bestemmelser, jfr. forskriftens § 2-1 nr. 2 (d), § 2-1 nr. 3 (b) og § 2-12 annet ledd.[218]

En avtalefrihet på det kollektive plan til å fravike ellers ufravikelige lovbestemmelser er i atskillig utstrekning også ellers hjemlet i arbeidsrettslige

---

sikkerhetsarbeidet og ikke til oppfølgning av personalets arbeidsinnsats. Vanlig flexitidskontroll kan skje uten samtykke fra datatilsynet.

216 I dansk praksis har det vært godtatt å registrere ansatte i butikker som er grepet i butikkstyveri, og at relevante straffbare forhold registreres for vaktpersonale, jfr. *Peter Blume:* Personregistrering (Kbh. 1992) s. 45 og s. 46.

217 Jfr. *Eirik Dønne, Tove Grønn og Tor Hafli:* Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 99, jfr. også s. 96.

218 I høringsutkast til nye forskrifter er det foreslått angitt at et personalregister bare kan brukes "til personaladministrasjon, for eksempel administrering av lønn, utvikling og opplæring, stillingsevaluering, erstatningsplanlegging, karriereplanlegging, budsjettmessige formål, velferdstiltak og til behandling av disiplinærsaker", men det foreslåes dessuten at formålet med registeret kan [illegible] "avtaler mellom partene i arbeidslivet".

regler.[219] Bakgrunnen for slike regler er dels at de større fagorganisasjoner vil ha en tilstrekkelig tyngde og innsikt til å kunne ivareta arbeidstakernes interesser, og til å føre nødvendig tilsyn med at en avtalt ordning blir overholdt i praksis, og dels at det kan være hensiktsmessig at de parter som det gjelder kan utforme nærmere regler slik at disse tilpasses særskilt til de foreliggende forhold. Begge disse hensyn gjør seg også gjeldende på personregisterlovens område. Videre er det gjennomgående lagt til grunn at hvor en fagorganisasjon som representerer flertallet av de ansatte er kommet frem til en hensiktsmessig ordning, vil arbeidsgiver kunne gjøre ordningen gjeldende også for de øvrige arbeidstakere ved virksomheten, også de uorganiserte arbeidstakere. For de mindre fagorganisasjoner, og særlig for fagorganisasjoner som ikke representerer flertallet av de ansatte, blir betenkelighetene med å åpne for en kollektiv avtalefrihet vesentlig større.

Den adgang som forskriften til personregisterloven åpner for regulering gjennom "avtaler mellom partene i arbeidslivet" er såvidt upresist angitt, at det må være berettiget til å se denne adgang i sammenheng med de vilkår som for øvrig gjennomgående er lagt til grunn når det gjelder adgangen til å fravike ellers ufravikelige lovregler i arbeidsforhold.

Uttrykket "avtaler mellom partene i arbeidslivet" synes å måtte innebære at den inngåtte avtale må ha en fagorganisasjon som part når det gjelder arbeidstakersiden, jfr. arbeidstvistlovens § 1 nr. 8. Den eller de personer som inngår avtalen på arbeidstakersiden vil derfor måtte ha adgang til å opptre på vegne av fagorganisasjonen; i henhold til organisasjonens vedtekter eller bestemmelse i overordnet tariffavtale.[220] Denne adgang til å representere organisasjonen synes også å måtte innebære at de kan inngå en avtale som vil være bindende for organisasjonens medlemmer, og ikke bare for organisasjonen. Tillitsvalgte ved en virksomhet vil kunne ha slik representasjonsadgang, mens dette vanligvis ikke vil være tilfellet for valgte verneombud. Dersom avtalens bestemmelser skal kunne anvendes overfor

---

219 Jfr. *Henning Jakhelln* i Arbeidsrettslige emner (1979) s. 391 flg., særlig s. 395-420.

220 Som eksempel på representasjonsrett hjemlet i overordnet tariffavtale kan merkes Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 6-2 nr. 1, som fastsetter at de "tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet."

arbeidstakere organisert i annen fagorganisasjon, eller overfor uorganiserte arbeidstakere, må det formentlig - i analogi med hva som gjennomgående er et krav for tilsvarende avtaler i arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid - kreves at avtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne ved virksomheten.[221]

Når det gjelder det materielle innhold av de avtaler som således kan inngås, følger det av det tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp at avtalen må ligge innenfor de rammer som måtte følge av overordnede avtaler i arbeidslivet, og som er bindende for de parter som inngår avtalen. Arbeidsgivere som er bundet av bestemmelser i en hovedavtale, f.eks. Hovedavtalen LO-NHO, vil derfor ikke kunne fravike de bestemmelser som følger av denne, og tilsvarende vil forholdet være dersom det i en landsomfattende tariffavtale er fastsatt særskilte bestemmelser. En lokal særavtale vil likeledes måtte holdes innenfor de rammer som følger av såvel hovedavtale som landsoverenskomst.

Ytterligere vil avtalen måtte holdes innenfor det generelle saklighetskrav som følger av personregisterlovens § 6 første ledd. Dette saklighetskrav får anvendelse overfor såvel avtaler som er av mer generell art, f.eks. landsomfattende avtaler, som overfor avtaler som inngås lokalt ved den enkelte virksomhet (lokal særavtale). Ved saklighetsvurderingen i forhold til de mindre omfattende avtaler vil det ha betydning om en slik avtale er i samsvar med den regulering som følger av de mer omfattende avtaler; det vil således måtte stilles strengere krav til sakligheten av en regulering i en mindre omfattende avtale som bryter med den regulering som følger av de mer omfattende avtaler.

11.8 Fjernsynsovervåkning er spesielt regulert i personregisterlovens § 37 a første ledd. Bestemmelsen fastsetter at fjernsynsovervåkning og billedopptak i forbindelse med slik overvåkning bare er tillatt "dersom det er saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det ... foretak som foretar overvåkningen". Når det gjelder overvåking "av sted hvor en begrenset krets

---

221 Jfr. i denne retning *Henning Jakhelln:* Oversikt over arbeidsretten (1993) s. 155. - *Eirik Dønne, Tove Grønn og Tor Hafli:* Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 96 angir imidlertid reservasjonsløst at "avtale kan også regulere registrering av opplysninger om ikke-organiserte arbeidstakere".

av personer jevnlig ferdes", er overvåkning likevel bare tillatt dersom det ut fra hensynet til virksomheten "er et særskilt behov" for overvåkningen.

> Fjernsynsovervåkning er i § 37 a tredje ledd definert som "vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåkning ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende fjernsynskamera, fotografiapparat eller liknende apparat". Det er forutsatt at det vil være uten betydning hva slags teknologisk apparat eller utstyr som benyttes under overvåkningen.[222]

Fjernsynsovervåkning av arbeidsplasser vil i de aller fleste tilfelle være omfattet av uttrykket "sted hvor en begrenset krets av personer jevnlig ferdes",[223] og adgangen til slik overvåkning vil derfor være begrenset både av kravet til saklig grunn, og av kravet om et særskilt behov ut fra hensynet til virksomheten.

> Som eksempel på særskilt behov ut fra hensynet til virksomheten er i forarbeidene nevnt at "en bedrift ønsker å foreta overvåkning som ledd i arbeidet med å forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller av hensynet til ansattes eller andres sikkerhet."[224]
>
> Påbudet i Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-13 nr. 2 om at fjernsynsovervåkning "bør i størst mulig utstrekning unngås" kan forståes i samsvar med personregisterlovens § 37 a, slik at påbudet vil være oppfylt hvor det foreligger et særskilt behov ut fra hensynet til

---

222 Jfr. Ot.prp. 56/1992-93 s. 11. Bestemmelsen i Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-13 nr. 2 omhandler direkte bare "TV-overvåking". Personregisterlovens § 37 a tredje ledd fastsetter for sitt vedkommende at det med fjernsynsovervåking menes "vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende fjernsynskamera, fotografiapparat eller liknende apparat". Med den nære sammenheng det er mellom personregisterlovens regler, som Hovedavtalens bestemmelse delvis viser til, og på bakgrunn av at personregisterlovens bestemmelse er av nyere dato enn Hovedavtalens regel, synes det å måtte kunne legges til grunn at også overvåkning ved "fotografiapparat eller liknende apparat" vil være omfattet av Hovedavtalens bestemmelse.

223 Jfr. Ot.prp. 56/1992-93 s. 15. Steder som er tilgjengelige for allmenheten og hvor allmenheten normalt ferdes, er forutsatt ikke å omfattes av uttrykket, jfr. Ot.prp. 56/1992-93 s. 28. Her er det lagt til grunn at "de deler av lokalene som er offentlig tilgjengelige i forretninger, bensinstasjoner, banker, restauranter/kaféer, jernbanestasjoner, tunnelbanestasjoner og flyplasser vil falle utenfor. Dette vil være situasjonen selv om enkelte jevnlig ferdes på det sted hvor overvåkningen foretas, f.eks. ansatte i forretninger m.v."

224 Jfr. Ot.prp. 56/1992-93 s. 18.

virksomheten. En slik forståelse innebærer imidlertid at Hovedavtalens bestemmelse ikke får noen selvstendig betydning. Vel så nærliggende er det å forstå denne bestemmelse som et krav om at fjernsynsovervåkning må være nødvendig, ut fra en avveining av virksomhetens behov og hensynet til arbeidstakernes personlige integritet. For så vidt kan det merkes at § 9-13 nr. 2 i annet ledd fastsetter at tilleggsavtale V forøvrig gjelder, og i tilleggsavtalens punkt 1 er det bl.a. fastsatt at kontrolltiltak ikke skal "gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov." Denne forståelse vil også være på linje med bestemmelsen i Hovedavtalen mellom Norges Arbeidsgiverforening for Virksomheter med Offentlig tilkntyning (NAVO) og Landsorganisasjonen i Norge v/ LO-Stat [1996] § 37 nr. 2, som uttrykkelig fastsetter at "direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen" må bare skje i den utstrekning det er "tvingende nødvendig".

11.9 I tillegg til personregisterlovens bestemmelser kan også merkes arbeidsmiljølovens § 20, som pålegger arbeidsgiver å registrere alle personskader som oppstår under utførelsen av arbeid, og sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Bestemmelsen refererer seg riktignok ikke til arbeidsgivers kontrolladgang, men pålegger arbeidsgiver en registreringsplikt. Bestemmelsen er imidlertid av interesse også i forhold til hensynet til arbeidstakernes personlige integritet, idet § 20 annet ledd fastsetter at arbeidsgivers register ikke må "inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter, uten samtykke fra den opplysningene gjelder".

11.10 Videre følger det, som nevnt ovenfor under avsnitt 8.7, av forskrift av 15. des. 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm § 8 b) at det ikke kan "benyttes kvantitative eller kvalitative kontrollinnretninger uten at arbeidstakeren kjenner til dette".

11.11 På bakgrunn av ovenstående må det kunne legges til grunn at de ulovfestede regler om personvern og hensynet til vern om arbeidstakeres personlige integritet medfører materielle begrensninger i arbeidsgivers adgang til å anvende kontrolltiltak. Bestemmelsene i personregisterloven med tilhørende forskrifter, og i Hovedavtalen LO-NHO [1994] med tilhørende tilleggsavtale V, må forsåvidt ansees som kasuistiske utslag av det ulovfestede personvern, hvor begrensningene i arbeidsgivers kontrolladgang er angitt ved et generelt saklighetskrav. Såvel personregisterloven med tilhørende forskrifter, og uttalelser i forarbeidene til personregisterloven, gir uttrykk for

at det må stilles forholdsvis sterke krav ved saklighetsvurderingen når det gjelder kontrolltiltak som innebærer overvåkning av arbeidstakere i arbeidssituasjonen. Også i Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-13 nr. 2 er dette kommet til uttrykk.

Det kan heller ikke være tvil om at et saklighetskrav er lagt til grunn i den ovennevnte rettspraksis. I den foreliggende rettspraksis er imidlertid det materielle saklighetskrav gitt en vesentlig mer presis formulering enn i de ovennevnte lov-, forskrifts- og tariffbestemmelser. Sammenfatningsvis vil det etter rettspraksis måtte kreves at det enkelte kontrolltiltak *er egnet til og nødvendig for* å gjennomføre formålet. Av dette følger, noe rettspraksis også har gitt direkte uttrykk for, at kontrolltiltak ikke kan gå ut over det som er formålet, eller som åpenbart er uegnet til å fremme formålet. Likedan vil mindre inngripende kontrolltiltak måtte anvendes, dersom slike tiltak kan ivareta de samme hensyn som mer inngripende kontrolltiltak. Videre vil de ulemper som kontrolltiltaket medfører for de ansatte måtte tas i betraktning ved saklighetsvurderingen. Ved denne vurdering vil det ha betydning om de ansatte har hatt anledning til å delta i beslutningsprosessen om utformningen av kontrolltiltaket, jfr. nedenfor under avsnitt 11.12. Dessuten er det et minimumskrav at de ansatte er gjort kjent med kontrolltiltakene.[225] At kontrolltiltak ikke må praktiseres vilkårlig, men etter saklige likhetsprinsipper, ligger implisitt i det generelle saklighetskrav.

> Bestemmelsen i forskrift av 15. des. 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm § 8 b), om at det ikke kan "benyttes kvantitative eller kvalitative kontrollinnretninger uten at arbeidstakeren kjenner til dette", innebærer ikke at det er tilstrekkelig at den ansatte er gjort kjent med at slike kontrolltiltak benyttes. Det vil i tillegg måtte kreves at slike kontrolltiltak ligger innenfor de rammer som følger av det materielle saklighetskrav.

Betydningen av samtykke til kontrolltiltak fra den enkelte arbeidstaker må vurderes på bakgrunn av det saklighetskrav som fremgår av ovenstående. De tungtveiende hensyn som ligger bak dette saklighetskrav, og den relativt svake stilling som den enkelte arbeidstaker gjennomgående vil ha overfor arbeidsgiver, må innebære at det må utvises varsomhet med å legge særlig vekt på et uspesifisert og tidsubestemt samtykke, særlig dersom det er tale om inngripende kontrolltiltak. Derimot kan det være grunn til å legge større vekt

---

225 Jfr. også arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 og nedenfor under avsnitt 11.13.

på et samtykke som gjelder mindre inngripende og klart spesifiserte kontrolltiltak, særlig dersom disse bare skal finne sted i et relativt kort og tidsavgrenset tidsrom - f.eks. hvor et kontrolltiltak skal gjennomføres som en forsøksordning. Under enhver omstendighet er det grunn til å sette forholdsvis høye krav til den ansattes samtykke; et samtykke som bare er basert på at den ansatte har gjort seg kjent med virksomhetens ordensregler, personalreglement e.l. hvor kontrolltiltaket fremgår, synes således ikke å burde tillegges noen vekt. Likedan vil et samtykke gitt i en spesiell anledning og for et bestemt formål ikke innebære at samtykket kan legges til grunn for andre formål; samtykke til blodprøve for å avkrefte en mistanke om promille kan f.eks. ikke ansees for et samtykke til at arbeidsgiver skal få tilgang til andre opplysninger som måtte fremgå av blodprøven, f.eks. om høyt bruk av medikamenter.

11.12 Som nevnt under avsnitt 10.3 følger det av arbeidsgivers styringsrett at arbeidsgiver kan fastsette hvilke kontrolltiltak som skal anvendes, forutsatt at disse kontrolltiltak ligger innenfor de materielle begrensninger som er angitt ovenfor i avsnittene 11.3-11.11. Spørsmålet er imidlertid om det også gjelder noen krav til fremgangsmåten som arbeidsgiver må iaktta, før det treffes beslutning om å etablere kontrolltiltak, herunder utformningen av kontrolltiltak. Tilsvarende gjelder ved eventuelle endringer av etablerte kontrolltiltak.

Etter arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 skal arbeidstakerne og deres tillitsvalgte "holdes orientert om systemer som nyttes ved planlegning og gjennomføring av arbeidet, herunder om planlagte endringer i slike systemer". Bestemmelsen fastsetter videre at de skal gis den opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, "og de skal være med på å utforme dem". Denne bestemmelse i arbeidsmiljøloven må sees i sammenheng med prinsippet om arbeidstakernes rett til medbestemmelse, jfr. Grunnlovens § 110 annet ledd. En del av formålet med arbeidstakernes rett til medbestemmelse er at de skal kunne være med på å utforme de beslutninger som arbeidsgiver treffer i kraft av styringsretten, og muligheten for at arbeidstakerne kan utøve reell innflytelse vil i praksis være større dess tidligere arbeidstakerne kan delta i beslutningsprosessen. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven[226] er det påpekt at det er viktig at de ansatte vil "være koblet inn på saken fra et så tidlig tidspunkt som mulig", og dette er også bakgrunnen for at bl.a. Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-4 fastsetter at bedriftsledelsen "så tidlig som mulig" skal

---

[226] Ot.prp. 1975-76 s. 57, jfr. s. 107-108.

drøfte med de tillitsvalgte bl.a. "viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder".[227]

Spørsmålet blir imidlertid om kontrolltiltak omfattes av uttrykket "systemer som nyttes ved planlegning og gjennomføring av arbeidet" i arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3. Språklig er det et meget omfattende og generelt uttrykk, som det er vanskelig å gi noen klar og entydig avgrensning, noe som også fremgår av de opprinnelige forarbeider til arbeidsmiljøloven. Uttrykket kan derfor ikke gis noen innskrenkende fortolkning ut fra ordlyden, men må sees på bakgrunn av de formål som bestemmelsen tar sikte på å fremme. Det fremgår videre av lovforarbeidene at formålet er å sikre arbeidstakernes medbestemmelsesrett, på bakgrunn av de utviklingstrekk i arbeidslivet som gjør seg gjeldende i denne henseende.

> I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det bl.a. gitt uttrykk for at § 12 nr. 3 "tar sikte på å sikre arbeidstakerne medinnflytelse når det gjelder innføring, endringer og bruk av styrings- og planleggingssystemer i virksomheten".[228] Det nærmere innhold av uttrykket styrings- og planleggingssystemer er kommentert slik: "Teoretisk sett reiser det seg her ganske store problemer så vel med hensyn til beskrivelse som avgrensning. Disse problemene er det imidlertid liten grunn til å ta opp til nærmere drøftelse, fordi de tiltakene som foreslås ikke skulle være mer vidtgående enn at de faller innenfor rammen av hva som allerede er praksis ved virksomheter med brukbare samarbeidsordninger mellom ledelsen og de ansatte. Det blir derfor liten grunn til å trekke opp skarpe grenser mellom hva som faller innenfor og hva som faller utenfor bestemmelsen: Arbeidsmiljøloven må ses i sammenheng med andre aktuelle tiltak og utviklingstrekk i arbeidslivet, bl.a. med hensyn til bedriftsdemokrati. Det mønster som er foreslått i nr. 3, harmonerer med hva en ut fra aksepterte betraktninger om bedriftsdemokrati og medbestemmelse vil tilstrebe som generelt mønster i virksomhetene, dvs. ikke bare for styrings- og planleggingssystemer."[229]

---

227 I Arbeidstilsynets brosjyre: Arbeidsmiljølovens § 12. Tilrettelegning av arbeidet (best.nr. 327 [1982]) s. 28, er det bl.a. nevnt: "Arbeidstilsynet vil i sin vurdering av slike planer legge vekt på om arbeidsgiveren på en grundig måte har tatt hensyn til konsekvensene for arbeidsmiljøet. Det legges særlig vekt på om de ansatte har hatt den medinnflytelse de skal ha etter § 12 nr. 3 gjennom tilstrekkelig opplæring, deltakelse i prosjektgrupper, behandling i arbeidsmiljøutvalget eller på andre måter."

228 Ot.prp. 3/1975-76 s. 107.

229 Ot.prp. 3/1975-76 s. 56-57.

Den til enhver tid fremherskende praksis i arbeidslivet, bl.a. slik denne praksis er kommet til uttrykk i tariffavtaler mellom hovedorganisasjonene, vil således være et viktig tolkningsmoment, og bestemmelsen vil også måtte fortolkes på bakgrunn av arbeidsmiljølovens § 1 nr. 1, som viser til at arbeidsmiljøstandarden skal være "i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet", jfr. også § 7 nr. 1. Det kan neppe være tvil om at kontrolltiltak kan påvirke arbeidsmiljøet i en virksomhet, og dermed de ansattes arbeidssituasjon, og at kontrolltiltak også kan knytte seg til gjennomføringen av arbeidet. På denne bakgrunn kan det neppe legges avgjørende vekt på at kontrolltiltak ikke er spesielt omtalt i de opprinnelige forarbeider til arbeidsmiljøloven.[230]

> I Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-13 nr. 2 er det bl.a. fastsatt: "Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften." --- "Forøvrig gjelder Tilleggsavtale V".
>
> I Tilleggsavtale V til Hovedavtalen LO-NHO [1994] er det i punkt 3 fastsatt: "Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte, gjennom deres tillitsvalgte, orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende."
>
> Videre fastsetter Tilleggsavtale V punkt 4: "Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk."

På denne bakgrunn må det kunne legges til grunn at i alle fall de kontrolltiltak som knytter seg direkte til selve gjennomføringen av arbeidet i snevrere forstand omfattes av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3, så som kontroll av arbeidstiden, kontroll med arbeidets utførelse, arbeidstempo osv. Noe mer tvilsomt kan forholdet være for kontrolltiltak som tar sikte på å sikre arbeidsgivers virksomhet mot misligheter fra de ansatte, så som at det ikke blir

---

230 Jfr. også forutsetningsvis Arbeidstilsynets brosjyre: Arbeidsmiljølovens § 12. Tilrettelegning av arbeidet (best.nr. 327 [1982]) s. 16: "For detaljert kontroll kan lett støte mot lovens målsettinger om selvbestemmelse og faglig ansvar." Det legges også til grunn, s. 25, at rutiner eller anordninger for kontroll med arbeidstakernes arbeid er en del av styringen med arbeidet og dermed en del av de systemer for planlegging og gjennomføring av arbeidet.

tatt private telefonsamtaler, selv om de skulle finne sted i hvilepauser m.v., at det ikke blir begått tyverier eller underslag, herunder også kontroll ved inn- og utpassering av f.eks. vesker, biler osv. Som nevnt ovenfor tilsier imidlertid formålet med bestemmelsen at uttrykket "gjennomføring av arbeidet" ikke kan gis noen innskrenkende fortolkning. For å få gjennomført arbeidet må de ansatte både kunne komme inn til og ut fra arbeidsplassen, og sikring mot misligheter fra de ansatte knytter seg så nært til de forhold som er forbundet med gjennomføringen av arbeidet, at også slike tiltak i denne sammenheng må ansees for omfattet av dette uttrykk. Vesentlig vekt må forsåvidt legges på at de ansattes behov for å kunne påvirke utformningen av slike kontrolltiltak kan være like stort, som for kontrolltiltak som knytter seg direkte til selve gjennomføringen av arbeidet i snevrere forstand. Dessuten vil det ved saklighetsvurderingen av enhver form for kontrolltiltak måtte legges vekt på hvorvidt de ansatte har hatt reelle muligheter for å påvirke beslutningsprosessen, herunder om de ansatte vært "koblet inn på saken fra et så tidlig tidspunkt som mulig".

Spørsmålet om forståelsen av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3, sett i sammenheng med § 12 nr. 1 og § 19 annet ledd, forsåvidt gjelder kontrolltiltak iverksatt ved video-overvåkning uten den ansattes kjennskap til dette, er berørt i Rt. 1991 s. 616. Høyesterett bemerket bl.a. (s. 622-623) at selv om de nevnte bestemmelser "er vage, kan det nok være atskillig som taler for at de bør gis anvendelse. Bestemmelsene må tolkes i lys av lovens bærende prinsipper, jf. særlig formålsbestemmelsen i § 1 og det generelle krav til arbeidsmiljøet i § 7 nr. 1. Hemmelig overvåkning av ansatte fremtrer som et alvorlig inngrep i arbeidsmiljøet" ... og "at det iallfall kan være gode grunner som taler for å anse video-opptaket foretatt i strid med arbeidsmiljøloven." Høyesterett valgte imidlertid å avgjøre saken på grunnlag av generelle personvernhensyn. Uttalelsen synes imidlertid å måtte kunne tas til inntekt for det syn som er lagt til grunn ovenfor. Det kan også være grunn til å bemerke at video-overvåkningen tok sikte på kontroll av en ansatt hvor arbeidsgiver mente å ha berettiget mistanke om underslag; formålet med kontrolltiltaket synes således å måtte kunne karakteriseres som berettiget, og måtte vel også kunne ansees for egnet til å fremme formålet. Kontrolltiltaket var imidlertid for vidtgående ut fra personvernhensyn.

Merkes må også Arbeidstilsynets brosjyre: Arbeidsmiljølovens § 12. Tilrettelegning av arbeidet (best.nr. 327 [1982]) s. 26, hvor det er lagt til grunn at § 12 nr. 3 bl.a. omfatter "ordninger for kontroll av arbeidstakernes arbeid som f.eks. TV-overvåking, automatisk tids- og bevegelseskontroll, automatisk registrering av den enkeltes

produksjonsvolum og feilhandlinger. Slike ordninger bør for øvrig vurderes spesielt i forhold til andre bestemmelser i loven, og de vil kunne være i strid med § 12 nr. 1."

Av betydning for forståelsen av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 er også at det i forarbeidene til personregisterloven, da denne ble endret i 1993 ved at det ble fastsatt forbud mot fjernsynsovervåkning m.v. som ikke er saklig begrunnet, ble lagt til grunn at arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 ville få anvendelse. Videre ble denne forutsetning lagt til grunn ved revisjonen av arbeidsmiljøloven i 1995, idet de gjeldende bestemmelser ble ansett for tilstrekkelige, slik at det ikke ble foretatt noen endringer av arbeidsmiljøloven på dette punkt. Fjernsynsovervåkning er riktignok en særlig inngripende form for kontrolltiltak, men for øvrig er det ikke noe som særpreger et slikt kontrolltiltak i forhold til andre former for kontrolltiltak, og som kan være vel så inngripende som fjernsynsovervåkning. De forutsetninger som er kommet til uttrykk i de her nevnte lovforarbeider synes derfor å bygge opp under det syn at arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 får anvendelse for alle former for kontrolltiltak som arbeidsgiver vil anvende. Tilsvarende gjelder ved endringer av kontrolltiltak.

I forhold til fjernsynsovervåkning er det ved endringen av personregisterloven lagt til grunn av Justisdepartementet "at innføring og bruk av fjernsynsovervåkningsutstyr bør skje etter en dialog mellom partene i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven § 12 er grunnlaget for en slik kontakt."[231] Departementet tilføyde imidlertid, at slik disse reglene nå er utformet, er de neppe tilfredsstillende sett i forhold til fjernsynsovervåkning av arbeidssted, og at det var noe uklart hvor langt arbeidsgiverens plikter gikk på dette området. Det kan imidlertid merkes at Kommunaldepartementet ved revisjonen av arbeidsmiljøloven i 1995 la til grunn, under henvisning til ovenstående, at bestemmelsene i personregisterloven og arbeidsmiljøloven "er tilstrekkelige til å ivareta de tilsattes behov for informasjon og medvirkning ved innføring og bruk av fjernsynsovervåkning."[232]

Det fremgår av § 12 nr. 3 at det er "arbeidstakerne og deres tillitsvalgte" som skal holdes orientert om og være med på å utforme bl.a. planlagte opplegg for og endringer av kontrolltiltak.[233] Ved virksomheter med

---

231 Ot.prp. 56/1992-93 s. 15.

232 Ot.prp. 50/1993-94 s. 66-67.

233 Jfr. også Arbeidstilsynets brosjyre: Arbeidsmiljølovens § 12. Tilrettelegning av arbeidet (best.nr. 327 [1982]) s. 22: "Der hvor man har faste rutiner for registrering

høy organisasjonsprosent blant de ansatte vil de representanter som de ansatte velger være representantive for arbeidstakerne som helhet, og det vil derfor være nærliggende at det er disse representanter som skal være med på utformningen av planlagte kontrolltiltak. Dette synes særlig å ville være naturlig hvor lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten er regulert ved tariffavtale. Kontrolltiltak har imidlertid også betydning for arbeidsmiljøet ved virksomheten, og også verneombud - og likedan arbeidsmiljøutvalg - vil derfor måtte trekkes inn i beslutningsprosessen.[234] Er organisasjonsprosenten lav, eller er ingen av de ansatte organisert, vil det måtte finnes frem til en ordning som sikrer at de uorganiserte arbeidstakere blir representert. I slike tilfelle må nødvendigvis også verneombudets rolle bli mer fremtredende. I virksomheter som heller ikke har verneombud,[235] vil de ansatte måtte trekkes inn i beslutningsprosessen, eventuelt etter at de har valgt en representant til dette formål.

> I forarbeidene til revisjonen av arbeidsmiljøloven i 1995 fant departementet ikke grunn til å presisere lovteksten på dette punkt. Departementet bemerket imidlertid at hvor organisasjonsprosenten er høy blant de ansatte kan det være hensiktsmessig at det med tillitsvalgte menes valgte representanter for de organiserte arbeidstakere, slik bl.a. Hovedavtalen LO-NHO gir anvisning på. Er det få eller ingen av de ansatte organisert, blir imidlertid dette "en for snever definisjon. Etter departementets oppfatning omfatter lovens bruk av tillitsvalgt både

---

av opplysninger om arbeidstakeres virke, skal det skje etter drøftelse mellom partene." Arbeidstakernes medvirkning kan også følge av tariffavtalte bestemmelser, jfr. ovenfor under avsnitt 11.12 om Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9-13 nr. 2, og Tilleggsavtale V. I tillegg til de der refererte bestemmelser kan også merkes punkt 7 i Tilleggsavtale V: "Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene." På denne måte vil planlagte kontrolltiltak, og endringer, kunne bli vurdert av organer utenfor bedriften. Denne bestemmelse viser også hvilken vekt hovedorganisasjonene i arbeidslivet legger på saksbehandligen i forbindelse med kontrolltiltak.

234 I praksis vil verneombudet ofte kunne være en representant valgt av de organiserte arbeidstakere, jfr. også forskrift av 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 2 nr. 3. Etter denne bestemmelse kan en lokal fagforening som innen verneområdet alene organiserer flertallet av arbeidstakerne "utpeke verneombudet".

235 Jfr. arbeidsmiljølovens § 25 nr. 1, som åpner for at det ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan avtales skriftlig at det skal gjelde en annen ordning ved virksomheten, eller at det ikke skal være noe verneombud.

representanter for organiserte så vel som uorganiserte arbeidstakere og verneombud. Det må være opp til lokale tradisjoner og forhold å finne fram til ordninger som best ivaretar de tilsattes behov for informasjon og innflytelse. Departementet er imidlertid ikke i tvil om at verneombudet har en naturlig plass i alle sammenhenger der spørsmål som faller innenfor arbeidsmiljølovens område er aktuelle." --- "Etter departementets oppfatning har verneombudet en naturlig plass ved registrering av arbeidsoppgaver og lignende." --- "Dersom verneombudene ikke tar del i slike prosesser, må lokale ordninger sikre at ombudene høres på forhånd og selvsagt også informeres i etterhånd."[236]

For arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem, vil det være vesentlig at disse blir trukket inn i beslutningsprosessen, spesielt hvis det er tale om særlige kontrolltiltak som tar sikte på deres særegne arbeidssituasjon. I tillegg vil verneombud hos arbeidsgiver måtte være spesielt oppmerksom på at det kan være spesielle forhold som gjør seg gjeldende for denne gruppe arbeidstakere.[237]

Ved virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg vil planlagte kontrolltiltak måtte behandles av dette, jfr. arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2, som bl.a. fastsetter at arbeidsmiljøutvalget skal behandle (c) "planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19", jfr. herom nedenfor under avsnitt 11.14, og (d) "andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om ... arbeidsprosesser". Er det tale om kontrolltiltak overfor arbeidstakere som utfører arbeid i sitt hjem, vil arbeidsmiljøutvalgets medlemmer måtte være spesielt oppmerksomme på at det kan være spesielle forhold som gjør seg gjeldende for denne gruppe arbeidstakere.

11.13 Et minstekrav til enhver form for kontrolltiltak må være at arbeidstakerne er gjort kjent med kontrolltiltaket, jfr. bl.a. ovenfor under avsnitt 11.11. Dette krav fremgår også av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 om at arbeidstakerne "skal holdes orientert", bl.a. om slike tiltak. Hvorledes arbeidstakerne blir holdt orientert er ikke nærmere angitt i bestemmelsen, og det avgjørende blir derfor om arbeidstakerne er gitt informasjon om kontrolltiltaket på en tilstrekkelig klar måte. Dess mer inngripende kontrolltiltaket er, dess større krav vil det måtte settes til informasjonen

---

236 Ot.prp. 50/1993-94 s. 65.

237 Jfr. også ovenfor under avsnitt 8.9 om at det kan være hensiktsmessig at det hører inn under ett eller flere av verneombudene ved virksomheten å ivareta interessene for de arbeidstakere som utfører arbeid i sitt eget hjem.

overfor den enkelte arbeidstaker. Dette krav vil også måtte legges til grunn i forhold til kontrolltiltak overfor arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem.

> I forbindelse med fjernsynsovervåkning av arbeidssted og endringene i personregisterloven i 1993, er spørsmålet om hvorledes de ansatte skulle informeres om et slikt tiltak nærmere omtalt i lovforarbeidene. Justisdepartementet uttalte bl.a.: "Ved overvåkning av arbeidssted vil det ofte være mer hensiktsmessig å informere de ansatte på annen måte [enn ved skiltning], f.eks. ved at de fortelles at overvåkningsutstyr er utplassert, at de vises utstyret, e l. Hvordan de ansatte blir informert av arbeidsgiveren, er imidlertid underordnet; det avgjørende er at de på en tydelig måte er blitt gjort kjent med at området er overvåket." --- "I den utstrekning stedet særlig er besøkt av fremmedspråklige ... må varslingen utformes på en slik måte at den er egnet til å nå fram til det store flertall av de som ferdes der. Dette vil kunne innebære at f eks skilt også må utformes på andre språk enn norsk. Særlig praktisk vil dette være i forhold til varslingsplikten ved fjernsynsovervåkning på arbeidssted med fremmedspråklige som ikke behersker norsk."[238] Ved revisjonen av arbeidsmiljøloven i 1995 uttalte Kommunaldepartementet på tilsvarende måte, og tilføyde: "Bestemmelsen må oppfattes slik at den verner alle som utfører arbeid på det sted hvor overvåkning finner sted, uavhengig av om de er fast eller midlertidig tilsatt, eller er innleid. For eksempel vil rengjøringspersonale omfattes selv om deres tilknytning til selve virksomheten verken er fast eller strekker seg over særlig tid."[239]
>
> Ved virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg vil dette måtte behandle spørsmål om hvorledes informasjonen skal gis til de ansatte, jfr. arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2, som bl.a. fastsetter at arbeidsmiljøutvalget skal behandle (b) "spørsmål om ... opplysningsvirksomhet i virksomheten".

11.14 Etter arbeidsmiljølovens § 19 annet ledd er arbeidsgiver forpliktet til å innhente arbeidstilsynets samtykke på forhånd, bl.a. dersom det vil bli foretatt endringer i produksjonsprosesser, maskinutstyr m.v., som vil føre til vesentlige endringer i arbeidsmiljøet, og etter § 19 tredje ledd kan det settes vilkår for slikt samtykke. Spørsmålet er imidlertid om kontrolltiltak omfattes av uttrykket "produksjonsprosesser, maskinutstyr m.v." i denne bestemmelse. Dette uttrykk er språklig sett meget omfattende og generelt, og har neppe noen klar og entydig avgrensning. Uttrykket vil derfor måtte fortolkes på bakgrunn av de formål som bestemmelsen tar sikte på å fremme, hvor det vesentlige

---

238 Ot.prp. 56/1992-93 s. 26.

239 Ot.prp. 50/1993-94 s. 66-67.

ligger i adgangen for det offentlige tilsynsorgan til på forhånd å kunne forvisse seg om at arbeidsmiljøet i virksomheten etter de foretatte endringer vil bli fullt forsvarlig, vurdert ut fra § 7 nr. 1 og § 1 nr. 1. En viss veiledning ligger også i at bestemmelsen bygger på og videreføre § 16 i arbeidervernloven av 1956,[240] som bl.a. benyttet uttrykket "arbeidsmåte eller sette i verk vernetiltak". Siden det må legges til grunn at endrede kontrolltiltak kan påvirke arbeidsmiljøet i en virksomhet, må det derfor antagelig kunne legges til grunn at § 19 annet ledd også omfatter slike tiltak. Riktignok vil en slik forståelse av bestemmelsen innebære at endrede kontrolltiltak kan komme i en annen stilling enn kontrolltiltak som etableres allerede fra det tidspunkt da en virksomhet startes, forsåvidt som krav om forhåndssamtykke fra arbeidstilsynet da er begrenset til de bygningsmessige arbeider som følger av § 19 første ledd.[241] Denne forskjell er imidlertid ikke begrenset til kontrolltiltak, men gjelder i atskillig grad også øvrige arbeidsmiljøfaktorer. Dessuten må det kunne legges til grunn at endringer i bestående virksomheters produksjonsprosesser, maskinutstyr m.v. i praksis forekomme hyppigere enn etablering av nye virksomheter, og det er derfor neppe grunn til å legge avgjørende vekt på denne forskjell. Forskjellen illustrerer imidlertid at bestemmelsene i § 19 er mindre tilfredsstillende for det behov arbeidstakere har for vern mot for vidtgående kontrolltiltak fra arbeidsgivers side, idet krav om forhåndssamtykke fra arbeidstilsynet vil kunne effektivisere det vern som arbeidstakere for så vidt har etter de ellers gjeldende regler.

Etter forskrift av 25. mai 1977 nr. 2 om arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering m.v. § 1 nr. 2 skal arbeidsgiver bl.a. alltid vurdere i) "trivsel og andre psykososiale forhold" og j) "arbeidsorganisasjon, arbeidstempo m.v.". Etter § 2 første ledd skal arbeidsmiljøutvalget gis opplysning "om hvorvidt planene vil bli forelagt arbeidstilsynet etter § 19", og tilsvarende gjelder etter § 2 annet ledd hvor planer behandles av verneombud. I § 2 tredje ledd er det videre fastsatt, at dersom "noe medlem av arbeidsmiljøutvalget eller verneombudet krever det, skal arbeidsgiveren i alle fall legge planene fram for Arbeidstilsynet".

Som nevnt under avsnitt 11.12 berørte Høyesterett i Rt. 1991 s. 616 også spørsmålet om forholdet til § 19 annet ledd i forhold til video-opptak,

---

240 Jfr. Ot.prp. 3/1975-76 s. 112.

241 Krav om forhåndssamtykke fra arbeidstilsynet følger for øvrig bare av § 7 nr. 3 b), for virksomhet som skal utføre "farlig arbeid, herunder arbeid med biologiske faktorer i arbeidsmiljøet".

og bemerket at gode grunner talte for å anse video-opptaket foretatt i strid med arbeidsmiljøloven, men avgjorde saken ut fra alminnelige personvernhensyn.

Spørsmålet om forholdet til § 19 annet ledd ble også vurdert i forbindelse med endringen av personregisterloven i 1993, hvor Justisdepartementet la til grunn at utplassering av overvåkningsutstyr kan medføre at det vil "være nødvendig å innhente Arbeidstilsynets tillatelse før slikt utstyr ble utplassert, jf arbeidsmiljøloven § 19."[242] Under revisjonen av arbeidsmiljøloven i 1995 la også Kommunaldepartementet til grunn, under henvisning til ovenstående, at bestemmelsene i personregisterloven og arbeidsmiljøloven "er tilstrekkelige til å ivareta de tilsattes behov for informasjon og medvirkning ved innføring og bruk av fjernsynsovervåkning."[243]

For at arbeidstilsynets forhåndssamtykke skal være nødvendig, vil de planlagte endringer måtte forutsettes å ville medføre "vesentlige endringer" i arbeidsmiljøet.[244] Det kan derfor neppe legges til grunn at ethvert kontrolltiltak krever slikt forhåndssamtykke. Forsåvidt vil det måtte tas i betraktning hvorvidt det er tale om å innføre et kontrolltiltak som er vidtgående - slik f.eks. tilfellet vil være forsåvidt gjelder fjernsynsovervåkning - eller om det er tale om et vanlig og mindre inngripende kontrolltiltak som f.eks. registrering av arbeidstid ved stemplingsur.[245]

Dersom arbeidsmiljølovens § 19 annet ledd gjøres anvendelig også overfor arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, vil således arbeidstilsynets forhåndssamtykke måtte innhentes, dersom arbeidsgiver skulle innføre kontrolltiltak som medfører vesentlige endringer i arbeidsmiljøet for disse arbeidstakere. Ansettes nye arbeidstakere som skal utføre arbeid i eget hjem, og slik at de nye kontrolltiltak blir anvendt allerede fra arbeidsforholdets begynnelse, kan det imidlertid reises spørsmål om det da er

---

242 Ot.prp. 56/1992-93 s. 25.

243 Ot.prp. 50/1993-94 s. 66-67.

244 Etter forskrift av 25. mai 1977 nr. 2 om arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering m.v. § 2 nr. 3 trenger endring ikke forelegges for Arbeidstilsynet dersom endringen ikke medfører at arbeidsmiljøet blir dårligere i noen del av virksomheten, og heller ikke krever vesentlig investering i forhold til virksomhetens ressurser, og heller ikke gjør det vanskeligere å foreta senere forbedringer.

245 Jfr. Ot.prp. 3/1975-76 s. 112, hvor det bl.a. er vist til at hva "som i det enkelte tilfellet må anses som en endring som er av en slik art at det vil føre til *vesentlige endringer* i arbeidsmiljøet, må bero på en skjønnsmessig vurdering."

tale om noen vesentlig endring i arbeidsmiljøet slik at forhåndssamtykke etter § 19 annet ledd er nødvendig. I forhold til den enkelte hjemmearbeidstakers arbeidsmiljø vil noen endring ikke foreligge, men har arbeidsgiver flere hjemmearbeidstakere, og sees deres arbeidsmiljø i sammenheng, vil det derimot foreligge en endring i disse arbeidstakeres samlede arbeidsmiljø, hvilket i denne sammenheng formentlig må være avgjørende.

11.15 Det fremgår av de foregående avsnitt at såvel arbeidstilsynet som datatilsynet vil kunne få til behandling spørsmål som gjelder arbeidsgivers kontrolltiltak, og det kan ikke utelukkes at de to forskjellige organer[246] vil kunne ha forskjellig oppfatning om berettigelsen av det tiltak som arbeidsgiver finner formålstjenlig å anvende. Eksempelvis vil datatilsynet kunne ha gitt konsesjon til registrering av slike opplysninger om arbeidstakerne som arbeidstilsynet finner vil være i strid med arbeidsmiljølovens regler, f.eks. § 7 nr. 1. I slike tilfelle kan det bl.a. reises spørsmål om arbeidstilsynet vil kunne gi arbeidsgiver pålegg etter § 77 nr. 1 om å opphøre med slik registrering, eller tilpasse registreringsordningen slik at arbeidsmiljømessige hensyn blir tilfredsstillende ivaretatt, og om arbeidstilsynet kan nekte å gi forhåndssamtykke til slik registrering dersom registreringen innebærer en vesentlig endring i arbeidsmiljøet, jfr. § 19 annet ledd. Tilsvarende kan arbeidstilsynet ha funnet å kunne gi slikt forhåndssamtykke, mens datatilsynet ikke finner å kunne innvilge konsesjon. Hverken arbeidsmiljølov eller personregisterlov angir noe om kompetanseforholdet mellom de to organer, og begge organer har i det vesentligste den samme grad av uavhengighet i forhold til de respektive overordnede departementer. Videre ledes begge organer av et styre, representativt for de forskjellige berørte samfunnsmessige interesser, og begge organer vil måtte ansees som særskilt sakkyndige organer, forsåvidt gjelder arbeidsmiljø respektive personvern knyttet til bruk av data m.v.

Arbeidstilsynet består av Direktoratet for arbeidstilsynet og det lokale arbeidstilsyn, jfr. § 74 nr. 1, og er underlagt Kommunal- og arbeidsdepartementet, jfr. instruks for arbeidstilsynet av 18. jan. 1995 § 1. Datatilsynet er "et frittstående organ underordnet Kongen og det departement Kongen fastsetter"; Justisdepartementet, jfr.

---

246 For enkelhets skyld omtales såvel datatilsynet som arbeidstilsynet som organer, for arbeidstilsynets vedkommende er det likevel riktigst å påpeke at dette utgjør en etat, organisert med Direktoratet for arbeidstilsynet og det lokale arbeidstilsyn.

personregisterlovens § 2 første ledd. Enkeltvedtak truffet av arbeidstilsynet kan påklages til Kommunal- og arbeidsdepartementet, jfr. arbeidsmiljølovens § 74 nr. 6. Tilsvarende kan klage over datatilsynets vedtak om gjelder konsesjon etter personregisterlovens § 9 første ledd påklages til Justisdepartementet, jfr. kgl. res. 21. des. 1979 II annet ledd. Datatilsynet ledes av et styre på syv medlemmer oppnevnt av Kongen, jfr. personregisterlovens § 2 annet ledd. Arbeidstilsynets styre består av 10 medlemmer, hvorav 8 oppnevnes av Kommunal- og arbeidsdepartementet, og 2 velges av og blant de ansatte i Direktoratet for arbeidstilsynet og det lokale arbeidstilsyn, jfr. instruks for arbeidstilsynet § 3.

Ved behandlingen av enkeltsaker som berører saksområdet til det annet organ vil det være nærliggende at det blir innhentet uttalelse fra dette organ; datatilsynet ber f.eks. om arbeidstilsynets uttalelse. Innhentelse av uttalelse fra det annet organ kan også sees i sammenheng med kravet i forvaltningslovens § 17 om at et forvaltningsorgan skal påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes. Bestemmelsen i instruks for arbeidstilsynet § 2 om at arbeidstilsynet bl.a. skal samarbeide med andre offentlige instanser for å oppfylle de mål som er satt for etatens virksomhet kan også nevnes. I praksis vil derfor vedtak av datatilsynet ofte bli fattet under hensyntagen til de synspunkter som arbeidstilsynet har anført, og tilsvarende vil kunne være situasjonen for arbeidstilsynets vedtak. Det synes derfor ikke å forekomme ofte i praksis at de to organer treffer vedtak som ikke er i samsvar med hverandre, og dermed er det ikke ofte at spørsmål som knytter seg til kompetanseforholdet mellom de to organer vil komme på spissen.

Når det gjelder det prinsipielle spørsmål om kompetanseforholdet mellom de to organer kan nok utgangspunktet tas i at det er datatilsynet som kan gi konsesjon, og som kan fastsette vilkårene for konsesjonen. Skulle arbeidstilsynet ha gitt forhåndssamtykke, og f.eks. ha funnet at arbeidsmiljøhensyn ikke vil være til hinder for at fjernsynsovervåkning finner sted, mens datatilsynet ut fra sin vurdering ikke finner å kunne gi konsesjon, vil således slik overvåkning ikke kunne iverksettes. Videre vil arbeidstilsynet ikke kunne endre de vilkår som datatilsynet har satt for konsesjonen; skulle arbeidstilsynet finne at de vilkår datatilsynet har fastsatt er unødig vidtgående ut fra arbeidsmiljøhensyn, vil datatilsynets vurdering ut fra forhold knyttet personvern ved bruk av data m.v. måtte være avgjørende. Spørsmålet om endring av de fastsatte konsesjonsvilkår vil derfor i en slik situasjon måtte tas

opp med datatilsynet - i praksis av arbeidsgiver - og det er datatilsynet som eventuelt vil kunne endre vilkårene.

Ut over slike tilfelle blir imidlertid kompetanseforholdet vanskeligere. Dels vil det kunne være spørsmål om arbeidstilsynet ut fra arbeidsmiljømessige hensyn kan gi pålegg innen de rammer som følger av de konsesjonsvilkår som datatilsynet har fastsatt; et slikt pålegg fra arbeidstilsynet vil i realiteten kunne innebære en tilstramning av konsesjonsvilkårene. Spørsmålet blir med andre ord om datatilsynets vilkår må ansees for uttømmende, eller om arbeidstilsynet har kompetanse til å supplere disse vilkår ved pålegg ut fra hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dels vil det kunne være spørsmål om kompetanse når det gjelder den etterfølgende utvikling; eksempelvis kan det vise seg at et tiltak som fjernsynsovervåkning får vesentlig større og negative konsekvenser for arbeidsmiljøet enn det som opprinnelig ble lagt til grunn av datatilsynet da dette ga sin konsesjon og fastsatte vilkårene. Slike etterfølgende omstendigheter vil kunne berettige datatilsynet til å omgjøre sitt vedtak slik at konsesjonen trekkes tilbake, eller til å endre konsesjonsvilkårene under hensyntagen til disse omstendigheter. Spørsmålet er imidlertid om det er datatilsynet alene som kan ta hensyn til slike etterfølgende omstendigheter, eller om arbeidstilsynet ut fra vurderingen av arbeidsmiljøet slik dette senere fremstår kan gi pålegg for å bedre arbeidsmiljøet. I så fall vil også her arbeidstilsynets vedtak i realiteten utfyller de konsesjonsvilkår som datatilsynet har fastsatt. Legges det til grunn at arbeidstilsynet har kompetanse til å utfylle datatilsynets vedtak, vil den ytterste konsekvens være at arbeidstilsynet i prinsippet vil ha kompetanse til å gi pålegg om at en arbeidsgiver ikke skal benytte en konsesjon som datatilsynet har gitt.

Siden såvel datatilsynet som arbeidstilsynet må ansees som særskilt sakkyndige organer på hvert sitt område, og siden det ikke forøvrig foreligger spesielle holdepunkter når det gjelder kompetanseforholdet mellom disse organer, vil vurderingen av dette kompetanseforhold, som fremstår som temmelig uavklart, måtte skje ut fra reelle hensyn.[247] Ved denne vurdering vil hensynet til de ansatte, og hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, måtte

---

247 Problemet er beslektet med det generelle spørsmål om et forvaltningsorgan kan ta hensyn til forhold som hører under andre forvaltningsorganer, jfr. herom *Arvid Frihagen:* Forvaltningsrett III (1992) s. 48-49 med videre henvisninger.

tillegges vesentlig vekt.[248] Disse hensyn synes å ville være best ivaretatt ved at ikke bare det ene organ, men begge organer, forsåvidt har kompetanse. Derved vil det oppnås en dobbel sikring av disse hensyn. Legges dette til grunn, vil arbeidstilsynet kunne vurdere arbeidsmiljømessige forhold også i relasjon til de konsesjoner og vilkår som datatilsynet fastsetter. Arbeidstilsynets generelle kompetanse etter arbeidsmiljølovens § 77 nr. 1 vil således fortsatt kunne legges til grunn, uavhengig av om et tiltak krever konsesjon fra datatilsynet, og det unngås at arbeidstilsynets kompetanse vil være avhengig av den noe vanskelige grensedragning mellom tiltak som krever slik konsesjon, og tiltak som ikke krever dette,[249] og vil ikke innebære noen begrensning i datatilsynets kompetanse etter personregisterlovens regler.
Det kan ytterligere anføres, at særlig i forhold til arbeidsmiljømessige spørsmål som oppstår etter at konsesjon er gitt, vil arbeidstilsynets virksomhet gjennom det lokale arbeidstilsyn innebære at slike spørsmål kan avdekkes og behandles på det lokale plan, hvor det kan finnes frem til en løsning tilpasset den enkelte virksomhet. Gjennom det lokale arbeidstilsyn vil det således være nærmere kontakt med vedkommende virksomhet og de ansatte ved virksomheten, enn den kontakt som vil foreligge overfor datatilsynet, som er organisert som et sentralt organ.

Det vesentligste mothensyn synes særlig å være hensynet til arbeidsgiver, som ikke uten videre vil kunne legge til grunn den konsesjon med tilknyttede vilkår som datatilsynet har gitt. Allerede det generelle saklighetskrav innebærer imidlertid begrensninger forsåvidt, jfr. ovenfor avsnitt 11.6, og det forhold at arbeidsgiver dessuten vil måtte ta hensyn til arbeidsmiljømessige forhold synes derfor ikke å burde tillegges avgjørende vekt. Vesentligere vekt vil hensynet til arbeidsgiver måtte tillegges, hvor de arbeidsmiljømessige hensyn vært utførlig vurdert ved virksomheten, og hvor også arbeidstilsynet har uttalt seg om tiltaket overfor datatilsynet før dette traff sitt vedtak; særlig dersom uttalelsen er gjort kjent for arbeidsgiver. I slike tilfelle vil arbeidsgiver ha grunn til å basere seg på at denne side av tiltaket er blitt

---

248 Forsåvidt kan merkes uttalelsen i Rt. 1991 s. 616, hvor Høyesterett bl.a. ga uttrykk for at "Hemmelig overvåkning av ansatte fremtrer som et alvorlig inngrep i arbeidsmiljøet" (s. 623).

249 Saksforholdet i Rt. 1991 s. 616 er forsåvidt illustrerende. Selv om den spesielle form for overvåkning som fjernsynsovervåkning innebærer senere er blitt særskilt regulert ved de spesielle regler i personregisterlovens § 37 a, innebærer bl.a. den teknologiske utvikling at tilsvarende spørsmål kan oppstå i forhold til andre former for kontrolltiltak.

endelig vurdert, og sammenhengen med reglene om omgjøring av forvaltningsvedtak, tilsier at arbeidstilsynet ikke uten videre kan gi pålegg basert på en annen oppfatning enn den som kom til uttrykk i uttalelsen til datatilsynet, så lenge de faktiske forhold ikke er endret, og det ikke foreligger omstendigheter for øvrig som tilsier noe annet.[250] Såvel endrede forhold som omstendigheter for øvrig kan imidlertid medføre at omgjøring eller endring vil kunne være berettiget; med dette forbehold synes det derfor ikke å kunne legges avgjørende vekt på hensynet til arbeidsgiver når det gjelder kompetanseforholdet mellom arbeidstilsyn og datatilsyn.

11.16 Arbeidsgivers kontroll med arbeidstakere som utfører fjernarbeid må holdes innen de rammer som følger av de alminnelige regler om kontrolltiltak i arbeidsforhold, så lenge noe annet ikke er fastsatt. Dette må legges til grunn både hvor slikt arbeid blir utført i arbeidstakers eget hjem, og ved andre former for fjernarbeid.

Sammenfatningsvis må kontrolltiltak være saklig begrunnet, forsåvidt som de enkelte kontrolltiltak må være egnet til og nødvendig for å gjennomføre formålet, personvernhensyn og ulemper som kontrolltiltaket medfører for de enkelte arbeidstakere vil måtte tillegges vesentlig betydning, og den enkelte arbeidstaker må være informert om hvilke kontrolltiltak som benyttes. Samtykke fra den enkelte arbeidstaker vil imidlertid ikke uten videre være avgjørende. Mer inngripende kontrolltiltak vil måtte unngås, hvor mindre vidtgående kontrolltiltak kan ivareta de samme hensyn, kontrolltiltak ved fjernarbeid må ha vært vurdert og utformet i forhold til fjernarbeidstakernes særlige arbeidssituasjon, og disse bør ha hatt anledning til å være med på utformningen av kontrolltiltak enten selv eller ved egen representasjon, eller ved arbeidstakerrepresentanter som har kunnet vurdere tiltakene i relasjon til fjernarbeidstakernes spesielle forhold.

Når fjernarbeid utføres med moderne teknologi, særlig den elektronikkbaserte telekommunikasjonsteknologi og de muligheter for overføring av informasjon som denne teknologi gir, gir dette også muligheter for at arbeidsgiver kan føre kontroll med de ansatte, selv om disse befinner seg på et annet sted enn i lokaler som arbeidsgiver disponerer. Den moderne teknologi åpner således for løpende kontroll mens arbeid utføres på en helt

---

250 Jfr. forvaltningslovens § 35, og bl.a. *Arvid Frihagen:* Forvaltningsrett III (1992) s. 45 flg. med videre henvisninger.

annen måte, og i en helt annen utstrekning, enn når fjernarbeid utføres med tradisjonelt utstyr, og siden det benyttes elektronikkbasert telekommunikasjonsteknologi vil det være nærliggende at de kontrolltiltak benyttes som kan knyttes til denne teknologi. Teknologien i seg selv er ingen hindring for at slik kontroll kan gjennomføres også overfor arbeidstakere som utfører arbeid i eget hjem, og de tekniske muligheter for ytterligere, mer inngripende og løpende kontroll ser ut til å være økende, i takt med den raske teknologiske utvikling på dette område. Dertil kommer at selve avstanden mellom den arbeidstaker som utfører fjernarbeid og arbeidsgivers øvrige virksomhet - såvel geografisk som organisatorisk - i seg selv innebærer at behovet for og utformningen av kontrolltiltak kommer i en noe annen stilling enn ved tradisjonelle arbeidsforhold, hvor arbeidstakere utfører sitt arbeid i lokaler som arbeidsgiver disponerer.[251]

> Ved det tradisjonelle industrielle hjemmearbeid vil arbeidsgivers kontroll kunne bestå i gjennomgåelse av det leverte arbeidsresultat m.h.t. antall, kvalitet m.v., og i kontroll med at leveringer finner sted til fastsatt tid og i henhold til forutsatt fremdriftsplan, f.eks. hvor hjemmearbeidstakeren skal utføre arbeid med 100 enheter i løpet av en måned, levert med 25 enheter ved utløpet av hver uke. Den løpende kontroll med utførelsen av arbeidet vil arbeidsgiver med tradisjonell teknologi måtte utføre ved at enten arbeidsgiver selv eller en representant for denne kommer på besøk i arbeidstakerens hjem. Tilsvarende vil forholdet være ved hjemmearbeid som ikke er av industriell karakter, f.eks. kontorarbeid, oversettelsesarbeid osv.
>
> Utføres slikt arbeid med moderne teknologi knyttet opp til arbeidsgivers utstyr, åpner dette for en helt annen og langt mer vidtgående kontroll med den løpende utførelse av arbeidet i arbeidstakerens hjem. Slik kontroll vil bl.a. kunne skje ved at arbeidsgiver kan registere når arbeidstaker slår på og av sitt utstyr, ved løpende registrering av antall operasjoner på dette utstyr, f.eks. av antall anslag på et tastatur, og hvorledes disse operasjoner fordeler seg på tidsintervaller, f.eks. pr. time i løpet av den enkelte dag, uke, måned osv. Likedan kan antall telefonsamtaler, med oppringte telefonnummer og samtalens lengde registreres, og tilsvarende for inngående samtaler til arbeidstaker. Likedan vil selve samtalene kunne tas opp på lydbånd, noe arbeidsgiver kan anse for ønskelig f.eks. hvor arbeidstaker fra sitt hjem skal utføre salgsarbeid pr. telefon, en journalist foretar intervjuer, osv. Teknisk vil

---

251 Tilsvarende spørsmål kan også oppstå i endel andre arbeidsforhold hvor arbeidstakere utfører arbeid utenfor lokaler som arbeidsgiver disponerer, jfr. ovenfor avsnitt 1.1 og 1.2.

det være mulig at arbeidsgivers anlegg tar opp på bånd inn- eller utgående samtaler fra den telefon som arbeidstaker har i sitt eget hjem. Telefonutstyr med fjernsynsutstyr hvor de samtalende parter også kan se hverandre vil tilsvarende kunne tas opp på video, osv.

Ved fjernarbeid vil formålet med kontrolltiltak særlig knytte seg utførelsen av arbeidet, slik at arbeidet blir utført tilfredsstillende, utføres med forutsatt fremdrift, og med en effektiv utnyttelse av arbeidstiden, samt sikre at arbeidstakere ikke misbruker eller urettmessig tilegner seg arbeidsgivers midler eller midler betrodd denne. Berettigelsen av kontrolltiltak ved fjernarbeid vil derfor måtte vurderes på bakgrunn av disse formål.

Siden kontrolltiltak må holdes innenfor rammen av det som er egnet til og nødvendig for formålet, vil graden av arbeidstakers selvstendighet når det gjelder arbeidets utførelse ha vesentlig betydning. Hvor det følger av arbeidets art at arbeidstaker skal ha en relativt selvstendig stilling, f.eks. hvor denne skal drive utviklingsarbeid, utredningsarbeid, synes teknologiske kontrolltiltak som måling av tid brukt ved en datamaskin, registrering av antall tastetrykk, osv. ikke å være egnede tiltak. Kontroll gjennom oppfølgning av arbeidet på annen måte, særlig ved møter og annen form for personlig kommunikasjon og dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, vil være langt mer egnet til kontroll av fremdrift og kvalitet ved slikt arbeid, og vil forøvrig også være egnet til å stimulere til videre arbeidsinnsats. Særlig fremtredende blir dette hvor arbeidstaker dels utfører fjernarbeid og dels utfører sitt arbeid innen arbeidsgivers øvrige virksomhet.

Ved rent rutinepreget arbeid som inntasting av regnskapsposteringer, fakturaer, manuskripter osv., vil teknologiske kontrolltiltak som registrering av antall tastetrykk eller andre operasjoner kunne være mer egnede for kontroll av at arbeidstiden blir utnyttet effektivt. En ren registrering av tidspunkt for når en datamaskin blir slått på og av er lite egnet for kontroll av at arbeidstiden blir utnyttet; en slik registreringsordning er imidlertid ikke særlig inngripende, og kan sammenlignes med stemplingsur m.v. i tradisjonelle arbeidsforhold. Også ved rutinepreget arbeid vil imidlertid kontroll gjennom oppfølgning av arbeidet gjennom personlig kommunikasjon være et nødvendig supplement til de teknologiske kontrolltiltak, delvis for kontroll av fremdriften i arbeidet, men særlig når det gjelder arbeidets kvalitet. Det vilkår at kontrolltiltak må være egnet innebærer således at oppfølgning gjennom personlig kommunikasjon og bruk av teknologiske

kontrolltiltak må sees i sammenheng, og de teknologiske kontrolltiltak vil derfor måtte begrenses til å være et supplement til andre og personlig pregede former for oppfølgningen av arbeidet.

> Sett i sammenheng følger det også av bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12 at avpersonifisering knyttet til arbeidets utførelse skal tilstrebes unngått. Kontroll av utføringen av arbeid gjennom teknologiske tiltak er avpersonifiserte tiltak, mens oppfølgning gjennom personlig kommunikasjon nettopp ligger på det personlige plan, og som også innebærer kontakt med andre. Etter § 12 nr. 1 annet ledd skal således forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide; etter § 12 nr. 2 annet ledd skal ensformig gjentagelsesarbeid og arbeid som er styrt av maskin tilstrebes unngått, og etter § 12 nr. 2 tredje ledd skal arbeidet for øvrig søkes utformet slik at det gir muligheter for bl.a. kontakt med andre.

Hvor arbeid utføres i arbeidstakers hjem tilsier integritetshensyn at kontrolltiltak må utformes slik at de ikke andre medlemmer av arbeidstakers husstand berøres, og at slike tiltak forøvrig ikke unødig berører arbeidstakers private forhold.

> Telefonutstyr med fjernsynsutstyr hvor de samtalende parter også kan se hverandre vil f.eks. gi arbeidsgiver innblikk i arbeidstakerens hjem, og vil arbeidstaker må derfor kunne kreve at slik telefon plasseres på et hjemmekontor eller annet usjenert sted i hjemmet. Skulle arbeidstaker ikke ha et slikt sted i boligen, må arbeidstaker kunne kreve at det i stedet benyttes en vanlig telefon. Tilsvarende vil telekommunikasjonsutstyr som innebærer at arbeidsgiver kan foreta fjernsynsovervåkning e.l. av arbeidstaker mens denne utfører arbeid i eget hjem bare være berettiget hvor helt særlige og spesielle forhold knyttet til arbeidets art tilsier det.

Ved fjernarbeid basert på elektronikkbasert telekommunikasjonsteknologi vil det ofte være avtalt at arbeidsgiver skal betale den del av arbeidstakers telefonregning som refererer seg til det arbeid som skal utføres. I slike tilfelle kan arbeidsgiver ha ønske om å sikre at arbeidstaker ikke misbruker ordningen slik at også private telefonsamtaler blir belastet arbeidsgiver. En kontrollordning hvor samtlige telefonsamtaler og samtalens lengde registreres vil imidlertid være for vidtgående, hvis det er forutsatt at arbeidstaker skal kunne benytte telefonen også til private samtaler. Derimot må arbeidsgiver kunne etablere en ordning med særskilt registrering av de

telefonsamtaler som arbeidsgiver skal betale, og for disse telefonsamtaler må også samtalenes lengde kunne registreres.

> Opptak på lydbånd av samtaler i tilknytning til arbeidet vil kunne være et egnet kontrollmiddel i arbeidsforhold hvor det er nødvendig å sikre dokumentasjon av opplysninger som fremkommer gjennom samtalen, f.eks. hvor en journalist foretar intervju pr. telefon. I slike tilfelle synes arbeidsgiver å måtte kunne etablere tiltak som innebærer slikt opptak. Selvsagt må opplegget være gjort kjent for den ansatte.[252] Opplegget må imidlertid utformes slik at ikke også journalistens private telefonsamtaler blir tatt opp. Skal arbeidstaker fra sitt hjem utføre salg pr. telefon kan det tilsvarende være nødvendig å foreta opptak for å sikre dokumentasjon for at et salg er kommet i stand; tilsvarende kan opptak være et egnet middel i en opplæringsperiode, f.eks. ved at arbeidsgiver og selger gjennomgår opptakene med henblikk på om selgerens presentasjon og tilnærming overfor kontaktede potensielle kunder har vært hensiktsmessig, bør forbedres, osv.

Risikoen for at arbeidstaker urettmessig tilegner seg arbeidsgivers midler vil være mindre når arbeid utføres i arbeidstakers hjem enn ved arbeid som utføres i arbeidsgivers øvrige virksomhet. Dette gjelder imidlertid særlig risikoen for tyveri og underslag av gjenstander. Ved regnskapsmessig og annet arbeid av betrodd art synes risikoen for underslag og utroskap ikke å være vesentlig annerledes. De kontrolltiltak som det vil være berettiget å anvende i arbeidsforhold ellers med henblikk på slike eventualiteter vil derfor også måtte kunne anvendes når slikt arbeid blir utført i arbeidstakers hjem. Mer vidtgående kontrolltiltak vil måtte begrunnes i spesielle forhold.

---

252 Jfr. også straffelovens § 145 a.

Litteratur

Kr. Andersen: Fra arbeidslivets rett (1967)

Kr. Andersen: Skadeforvoldelse og erstatning (1970)

Rae André: Homemakers, the forgotten Workers (Chicago og London 1981)

Betty Beach: Integrating Work and Family Life (Albany 1989)

John W. Bakke: Fjernarbeid som organisasjonsform, Televerkets Forskningsinstitutt [1993] (TF F 6/93)

John W. Bakke: Teleworking on the Domestic Scene; foredrag om Home-Oriented Informatics, Telematics and Automation (Kbh. 1994)

Paal Berg: Arbeidsrett (1930)

Peter Blume: Personregistrering (Kbh. 1992)

Sjur Brækhus: Omsetning og kreditt, bind 2: Pant og annen realsikkerhet (2. utg. 1994)

Kathleen E. Christensen: The New Era of Homebased Work (Boulder and London 1988)

Kathleen E. Christensen: Women and Homebased Work (New York 1988)

Council of Europe: The protection of persons working at home (Strasbourg 1989)

Eirik Dønne, Tove Grønn og Tor Hafli: Personregisterloven med kommentarer (1987)

Arne Fanebust: Oppsigelse i arbeidsforhold (1995)

Arvid Frihagen: Forvaltningsrett III (1992)

Torstein Eckhoff: Rettskildelære (3. utg. 1993)

Stein Evju i Arbeidsrettslige emner (1979)

Stein Evju: Permitteringer; samling av rettspraksis og forvaltningsuttalelser m.v. (1982)

Jan Fougner: Arbeidstagerbegrepet i ferieloven, i boken Aktuell arbeidsrett (Stein Evju [red.] 1989)

Odd Friberg: Arbeidsmiljøloven med kommentarer (1995)

Odd Friberg: Ferieloven med kommentarer (1990)

Lars Holo: Ferieloven med kommentarer (1988)

ILO Report V (1) Home work [International Labour Office, Genève 1994]

HenningJakhelln: Avskjedigelse efter sjømannslovens § 33 (1966)

Henning Jakhelln i boken Med lov skal land byggjast, heiderskrift til Knut Robberstad (1969)

Henning Jakhelln: Temporær arbeidsassistanse [arbeidsutleie], (1973)

Henning Jakhelln: Familiemedlemmers arbeidsrettslige stilling, i boken Samfunn - rett - rettferdighet, festskrift til Torstein Eckhoff (1986)

Henning Jakhelln i vedlegg 5 (s. 257-258) i *Hege Torp og Stig P. Pettersen:* Markedet for korttidsarbeid. En utredning om utleie og formidling av arbeidskraft, Institutt for samfunnsforskning (Rapport 6/1989)

Henning Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten (1993)

Henning Jakhelln i Karnov: Norsk kommentert lovsamling (1994)

Henning Jakhelln: Menneskerettighetene, Grunnlovens § 110 c og arbeidsretten, i Njål Høstmælingen [red.]: Gjennomføring av internasjonale menneskerettigheter i norsk rett (1996)

Asbjørn Kjønstad: Yrkesskadetrygden (1979)

Kai Krüger: Norsk kontraktsrett (1989)

Peter Lødrup: Lærebok i erstatningsrett (1995)

Magnus Matningsdal i Straffeloven, kommentarutgave (1995)

Tor Mehl: Permitteringer; en analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler (1982)

Ole Christian Moen i Karnov: Norsk kommentert lovsamling (1994)

Nils Nygaard og *Gudrun Holgersen:* Trygderett (Bergen 1994)

Shelley Pennington and *Belinda Westover:* A Hidden Workforce. Homeworkers in England, 1850-1985 (London 1989)

Aase Rokvam i Karnov Norsk kommentert lovsamling (1994)

Ole Tokvam: Personvern og straffeansvar - straffelovens § 390 (Complex 4/1995)

Stikkordregister

Tidligere utgitt i skriftserien CompLex

Alle heftene i skriftserien CompLex kan kjøpes hos, eventuelt bestilles fra Akademika (se kupongen bakerst). De kan også kjøpes fra Norsk forening for jus og edb, Postboks 6702, St. Olavs plass, 0130 Oslo, telefon 22 41 54 50. Her kan man også tegne abonnement eller abonnere på «vaskesedler» som gir en kort omtale av hver rapport etterhvert som de kommer ut, og som inneholder bestillingsseddel. Abonnement på «vaskesedler» er gratis.

Listen nedenfor inneholder de siste 5 års publikasjoner. En komplett liste over CompLex utgivelser kan fås ved henvendelse til Institutt for rettsinformatikk.

CompLex 1/92
Beate Hasseltvedt
Avskrivninger av mikrodatamaskiner med tilbehør –
en nordisk studie
TERESA (87) 138 kr

CompLex 2/92
Nils Kr. Einstabland
Kringkastingsbegrepet
TERESA (78) 208 kr

CompLex 3/92
Maria Strøm
Rettskilderegistre i Helsedirektoratet
NORIS (94) I & II 228 kr

CompLex 4/92
Ditlev Schwanenflügel
Softwarepatentet – Imaterialrettens enfant terrible
En redegørelse for patenteringen af softwarerelaterede
opfindelser i amerikansk og europæisk ret 158 kr

CompLex 5/92
Lars Borchgrevink Grindal
Abonnementskontrakter for kabelfjernsyn
TERESA (78 II) 248 kr

CompLex 6/92
Rolf Riisnæs
Implementing EDI – a proposal for regulatory form 118 kr

CompLex 7/92
Morten S. Hagedal
Deponering av kildekode «escrow»-klausuler
TERESA (79) 128 kr

CompLex 8/92
Ola-Kristian Hoff
EDB i juridisk undervisning – med en reiserapport
fra England og USA 228 kr

CompLex 9/92
Jon Bing og Dag Elgesem
Universiteters ansvar for bruk av datanett
TERESA (94) 198 kr

CompLex 10/92
Andreas Galtung
Rettslige sider ved teletorg 148 kr

CompLex 1/93
Giovanni Sartor
Artificial Intelligence and Law
Legal Philosophy and Legal Theory 148 kr

CompLex 2/93
Connie Smidt
Informationsansvaret
Erstatningsansvar for informationstjenester,
særlig ved databaseydelser 138 kr

CompLex 3/93
Ingvild Hanssen-Bauer
Personvern i digitale telenett 178 kr

CompLex 4/93
Joachim Benno
Consumers Purchases through Telecommunications in Europe
– application of private international law to cross-border
contractual disputes 198 kr

CompLex 5/93
Morten S. Hagedal
Four essays on: Computers and Information Technology Law 218 kr

CompLex 6/93
Marianne Rytter Evensen
Sendetidsfordeling i nærradio
MERETE (3) III 148 kr

CompLex 7/93
Richard Susskind
Essays on Law and Artificial Intelligence 158 kr

CompLex 1/94
Andrew J. I. Jones & March Sergot (edlitors)
Deon'94
Second International Workshop on Deontic Logic in Computer Science 358 kr

CompLex 2/94
Beate Jacobsen
Film og videogramrett
TERESA (60) 318 kr

CompLex 3/94
Rolf Risnæs
Elektronisk datautveksling i tollforvaltningen –
Rettslige spørsmål knyttet til TVINN 225 kr

CompLex 4/94
Mari Bø Haugstad
Sykepenger og personvern – Noen problemstillinger knyttet til behandlingen av sykepenger i Infotrygd 148 kr

CompLex 5/94
Mads Andenæs, Rolf Høyer og Nils Risvand
EØS, medier og offentlighet TERESA (103) 148 kr

CompLex 6/94
Jon Bing
Offentlige informasjonstjenester: Rettslige aspekter 148 kr

CompLex 7/94
Nils Eivind Risvand
Satellittfjernsyn og norsk rett. MERETE (3) IV 138 kr

CompLex 8/94
Beate Jacobsen (red.)
Videogram på forespørsel. MERETE (14) IV 158 kr

CompLex 9/94
Bjørn Bjerke
«Reverse engineering» av datamaskinprogrammer.
TERESA (92) IV 198 kr

CompLex 10/94
Gjert Melsom
Skattemessig behandling av utgifter til anskaffelse av
datamaskinprogrammer TERESA (75) 198 kr

CompLex 1/95
Jon Bing
Rettslige konsekvenser av digitalisering:
Rettighetsadministrasjon og redaktøransvar i digitale nett 368 kr

CompLex 2/95
Sverre Sandvik
Rettslige spørsmål i forbindelse med utvikling og bruk av standarder
innen telekommunikasjon 178 kr

CompLex 3/95
Tina Smith
Legal Expert Systems:
Discussion of Theoretical Assumptions 278 kr

CompLex 4/95
Ole Tokvam
Personvern og straffeansvar – Straffelovens § 390 198 kr

CompLex 5/95
Johs. Andenæs
Juridisk utredning om filmen «To mistenkelige personer» 138 kr

CompLex 6/95
Jon Bing and Dag Wiese Schartum
Public Administration and Information Technology 348 kr

CompLex 7/95
Vittorio Frosini
Law and liberty in the Computer Age 158 kr

CompLex 1/96
Knut-Magnar Aanestad og Tormod S. Johansen
Innsynsrett i elektronisk post i offentlig forvaltning 218 kr

CompLex 2/96
Stephen Saxby
Public Policy and Legal Regulation of the information Market in the Digital Network Environment 238 kr

CompLex 3/96
Ellen Lange
Opplysning på spill?
Opplysning, motivasjon, interaktivitet og dataprogrammet Human Quest I 218 kr

CompLex 4/96
Eva I. E. Jarbekk
Personvern og overføring av personopplysninger til utlandet 198 kr

COMPLEX

Bestillingskupong

Ja takk, vi bestiller herved følgende eks.
av **COMPLEX:**

.....eks. av nr..... à kr .....

.....eks. av nr..... à kr .....

.....eks. av nr..... à kr .....

.....eks. av nr..... à kr .....

Av fremtidige **COMPLEX** utgivelser (se omtale foregående sider)
bestilles herved:

.....eks. av nr..... à kr .....

.....eks. av nr..... à kr .....

Navn:.....

Firma:.....

Adresse:.....

Postnr./sted:.....

Kupongen sendes til:

Akademika
INTERNASJONAL FAGBOEKHANDEL

Karl Johansgt. 47
0162 Oslo 1

Med moderne teknologi, særlig den elektronikkbaserte telekommunikasjonsteknologi og de muligheter for overføring av informasjon som denne teknologi gir, er det i langt større grad enn tidligere åpent for at arbeidsoppgaver kan utføres som fjernarbeid. Det karakteristiske for fjernarbeid er at arbeidstakere utfører arbeid utenfor det sted hvor arbeidsgiver driver sin øvrige virksomhet.

Utredningen er den første samlende fremstilling av de særlige arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved fjernarbeid. Spesielt reiser det seg særlige rettsspørsmål når fjernarbeid blir utført i arbeidstakernes eget hjem, men utredningen omhandler også rettsstillingen ved annet arbeid som utføres utenfor arbeidsgiverens øvrige virksomhet.

I utredningen behandles utførlig arbeidstakerbegrepet i tilknytning til fjernarbeid, og avgrensningen mot arbeid som utføres av selvstendige oppdragstakere (freelancere m.v.), krav til arbeidsmiljøet ved fjernarbeid, avtaleforholdet mellom fjernarbeidstakere og arbeidsgiver, arbeidsgivers kontrolladgang og begrensningene i denne kontrolladgang ut fra bl. a. personvernhensyn. Det er lagt stor vekt på å knytte problematikken ved fjernarbeid opp til de generelle arbeidsrettslige regler, og den internasjonale rettsutvikling, ikke minst EØS-reglene. Det er også lagt stor vekt på at fremstillingen skal være tilgjengelig for lesere uten spesielle juridiske bakgrunnskunnskaper.

Forfatteren er professor i rettsvitenskap ved Det juridiske fakultet i Oslo, tilknyttet Institutt for offentlig rett, og har arbeidsrett som sitt hovedområde.

ISBN 82-518-3495-3

9 788251 834957

Tano·Aschehoug