

 Troms fylkeskommune Romssa fylkkasuohkan Tromssan fylkinkomuuni			Dok.id.: 1.2.2.5.0
Retningslinje for bruk av hjemmekontor			Dok.type: Prosedyre
Versjon: 0.01	Skrevet av: Åshild Marita Håvelsrud	Gjelder fra: 19.02.2026	Godkjent av: Ikke styrt
			Sidenr: 1 av 3

Generelle bestemmelser

1. Ansatte i Troms fylkeskommune har anledning til å inngå avtale med arbeidsgiver om å arbeide deler av sin stilling hjemmefra etter denne retningslinjen. Det kan også være mulig å arbeide andre steder enn fast oppmøtested (eksempelvis hytte osv), dette avklares særskilt, og kommer ikke inn under reglene for hjemmekontor.

2. Ved avtale om å arbeide fra arbeidstakers eget hjem som fast ordning (se under om kortvarig arbeid hjemmefra opp mot hjemmekontor), må egen skriftlig tilleggsavtale lages. jf. Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Benytt digitalt skjema for dette. (skjema finnes på skjemaportalen).

3. Å jobbe hjemmefra er hverken en rettighet eller plikt for den ansatte. Fast oppmøtested i henhold til arbeidsavtalen gjelder fortsatt.

4. Tidligere inngåtte avtale om hjemmekontor kan trekkes tilbake dersom det viser seg at arbeidstaker ikke har et tilfredsstillende arbeidsmiljø utenfor ordinært kontor/ikke leverer som forventet på hjemmekontor. POU anbefaler at hjemmekontoravtaler skrives for perioder på eksempelvis inntil et år, her tas også inn at hjemmekontoravtalen kan trekkes tilbake dersom arbeidstaker ikke har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø/ikke leverer som forventet på hjemmekontor.

5. Det er i utgangspunktet ikke anledning til å inngå avtale om arbeid i utlandet. Ved behov for dette tas kontakt med POU for egen vurdering, da det er særskilte regler knyttet til skatt, trygd, forsikringer og lovverket for øvrig som må hensyntas. Arbeid i utlandet vil kun unntaksvis kunne innvilges.

6. Medarbeidere skal følge fleksitidsreglementet og ordinære arbeidstidsregler ellers også når det inngås avtale om hjemmekontor.

7. Før det tas en beslutning om omfang av hjemmekontor, må leder vurdere fellesskapets behov sammen med sine medarbeidere. Vurderingen gjøres i prioritert rekkefølge med grunnlag i:

- a) arbeidsgivers behov
- b) fellesskapets behov
- c) oppgavens art
- d) den enkeltes behov

I vurderingen skal arbeidsgiver se hen til denne retningslinjen og hvorvidt hjemmekontor vanskelig kan gjennomføres samtidig som arbeidsmiljøet og arbeidet ivaretas på en god måte.

8. Arbeidsgivers styringsrett er uendret.

a) Leder må ha dialog med sine ansatte om den enkeltes muligheter og ønsker. Arbeidssituasjon til den enkelte kan føre til at det ikke blir like løsninger for alle.

b) Leder avgjør om den ansatte ved gitte anledninger må stille på oppmøtested, for eksempel for å delta i fysiske møter eller for å ivareta en ny medarbeider på en god

Retningslinje for bruk av hjemmekontor	Versjon.: 0.01	Dok.id.: 1.2.2.5.0
	Side : 2 av 3	

måte, selv om det på disse dagene i utgangspunktet er avtalt hjemmekontor. Det gis i utgangspunktet ingen ekstra kompensasjon for en slik endring.

9. Arbeidsgiver låner ut følgende utstyr til bruk ved hjemmekontor:

- PC (kan ta med laptop fra kontoret), merk: dersom arbeidstaker har egen pc til hjemmekontor, plikter arbeidstaker å ta med denne til sentraladministrasjonen for sikkerhetsoppdateringer med mer med jevne mellomrom.
- Skjerm
- Headset

10. Presiseringer om hjemmekontor

Følgende omfattes ikke av hjemmekontorforskriften:

Kortvarig arbeid og sporadisk hjemmearbeid omfattes ikke av hjemmekontorforskriften.

- **Hva betyr kortvarig:**

Med kortvarig arbeid menes korte perioder med hjemmearbeid. Noen få dagers hjemmearbeid vil typisk være kortvarig. En til to ukers hjemmearbeid, for eksempel grunnet tilrettelegging i forbindelse med en brukket fot, vil også være omfattet av unntaket. Merk at også disse dagene skal avklares med leder i forkant.

- **Hva er sporadisk hjemmearbeid:**

Hjemmearbeid som skjer av og til, men ikke i for stort omfang eller som en fast ordning er sporadisk. Et typisk eksempel er der arbeidstakere av og til tar med seg arbeid hjem og utfører noen timers arbeid hjemmefra. Dersom omfanget av hjemmearbeid er lite, eksempelvis mindre enn en dag i uken i snitt, vil hjemmearbeidet anses sporadisk, selv om det skulle skje jevnlig.

Forsikring og hjemmekontor

Arbeidstaker er omfattet av en forsikringsordning på hjemmekontor uansett om det godkjennes som en yrkesskade eller ikke. For at det skal være en yrkesskade, må det være en sammenheng mellom skaden og utførelsen av arbeidet. Dette gjelder også for lov om yrkesskadeforsikring.

Hvis skaden ikke godkjennes som yrkesskade, vil det skaden kunne være en fritidsulykke. Det er bare et spørsmål om hvilke av forsikringsordningene som gjelder.

Merk at det vil kunne være vanskeligere å få godkjent yrkesskade på hjemmekontor enn på ordinært kontor, da grensene er vagere her. Rettspraksis så langt har vist at man ofte ikke får godkjent skader hjemme, særlig ikke skader som oppstår eksempelvis i lunsjpauser eller tilsvarende.

Merk også at det må avklares med leder, helst skriftlig per epost eller tilsvarende, hvorvidt man er hjemme og arbeider eller ei (ved kortvarig arbeid hjemmefra, ordinært hjemmekontor er allerede avtalt).

Hvorvidt man er dekket av yrkesskade etter folketrygden, vil det gjøres konkrete vurderinger i den enkelte sak. Men, som nevnt; rettspraksis etter korona har vært streng med tanke på når en skade har skjedd «i arbeid» på hjemmekontor, dette gjelder særlig i pauser.

Reise mellom kontor og hjemmekontor

Retningslinje for bruk av hjemmekontor	Versjon.: 0.01	Dok.id.: 1.2.2.5.0
		Side : 3 av 3

Det gis i utgangspunktet ingen kompensasjon for reise mellom hjemmekontor og kontor

[Avtale om hjemmekontor](#)

Kryssreferanser

Eksterne referanser