

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Centralorganisationernes
Fællesudvalg

Vejledning om

Distancearbejde i staten

Marts 2006

Vejledning om distancearbejde i staten 2006

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:
Personalestyrelsen
Frederiksholms Kanal 6
1220 København K
Telefon 33 92 40 49

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)
Løngangstræde 25, 4.
1468 København K
Telefon 38 17 81 00

Elektronisk publikation:
ISBN: 87-7956-232-9

Publikation kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk eller på CFU's hjemmeside: www.cfu-net.dk.

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| 1. Indledning | 5 |
| 2. Distancearbejde som arbejdsform | 7 |
| 2.1. Hvad er distancearbejde? | 7 |
| 2.2. Hvorfor indføre distancearbejde? | 7 |
| 2.3. Særlige forhold man skal være opmærksom på | 8 |
| 3. Aftaler om distancearbejde | 11 |
| 3.1. Lokale aftaler | 11 |
| 3.2. Individuelle aftaler | 12 |
| 3.3. Tillidsrepræsentanter | 12 |
| 4. Løn- og ansættelsesvilkår | 15 |
| 4.1. De almindelige løn- og ansættelsesvilkår gælder | 15 |
| 4.2. Distancearbejde og arbejdstidsregler | 15 |
| 4.3. Godtgørelse af merudgifter | 16 |
| 5. Distancearbejde og beskatning | 19 |
| 5.1. Arbejdsgiverbetalt computer og tilbehør | 19 |
| 5.2. Arbejdsgiverbetalt datakommunikation | 20 |
| 5.3. Kontorinventar | 20 |
| 5.4. Arbejdsværelse i hjemmet | 21 |
| 6. Distancearbejde og forsikring | 23 |
| 7. Distancearbejde og arbejdsmiljø | 25 |
| 7.1. Arbejdspladsens indretning | 26 |
| 7.2. Adgang til den private bolig | 26 |
| 8. IT- og datasikkerhed | 29 |
| 8.1. Sikkerhedspolitik | 29 |
| 8.2. Persondataloven og fortrolighed | 30 |
| Bilag 1. Cirkulære om rammeaftale om distancearbejde | 33 |
| Bilag 2. Forsikringsretlige og erstatningsretlige forhold i forbindelse med distancearbejde | 39 |
| Bilag 3. Uddrag af erstatningsansvarsloven (EAL) | 47 |

1. Indledning

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har fornyet rammeaftalen om distancearbejde i staten.

Rammeaftalens formål er bl.a. at lette mulighederne for at anvende distancearbejde som redskab til at øge fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen og til at skabe bedre mulighed for sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS) indgik i 2002 en rammeaftale om telearbejde. Finansministeriet og CFU er enige om, at den europæiske rammeaftale om telearbejde anses for implementeret i den fornyede rammeaftale om distancearbejde i staten og denne vejledning.

Vejledningen er skrevet som et redskab til de enkelte arbejdspladser. Vejledningen beskriver derfor udover selve aftalegrundlaget kort nogle af de overvejelser og den lovgivning, som ledelse, medarbejderrepræsentant og medarbejder bør være opmærksom på ved etablering og udvikling af distancearbejdspladser.

En vejledning af denne karakter kan alene give en overordnet præsentation af de nugældende love og regler, der kan være relevante på dette område. Samtidig udvikler disse love og regler sig løbende. Der er derfor især i forhold til denne del af vejledningen medtaget henvisninger til relevante love og regler samt ressortmyndigheder.

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende gældende lovgivning bør rejses overfor den relevante myndighed.

2. Distancearbejde som arbejdsform

2.1. Hvad er distancearbejde?

Distancearbejde er arbejde, som udføres et andet sted end på den traditionelle arbejdsplads, hvilket typisk vil sige, at arbejdet udføres i den ansattes hjem.

Distancearbejde, der er omfattet af rammeaftalen, er arbejde, der foregår ved hjælp af en PC og en elektronisk kommunikationsforbindelse, dvs. en opkobling til arbejdspladsen, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren.

Arbejde, som udføres som distancearbejde, skal have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Arbejde under udstationering og tjenesterejser samt mobilt arbejde, dvs. arbejde som udføres af ansatte med skiftende arbejdssteder er ikke distancearbejde i rammeaftalens forstand.

Distancearbejde skal ikke forveksles med hjemmearbejde, der kan være meget andet end distancearbejde. Hvis en medarbejder får stillet PC og elektronisk kommunikationsforbindelse til rådighed og lejlighedsvis arbejder hjemme, er der således ikke tale om distancearbejde.

2.2. Hvorfor indføre distancearbejde?

En distancearbejdsplads kan give medarbejderne mulighed for selvstændigt at foretage en fleksibel planlægning af arbejdet og herved få øget indflydelse på og ansvar for arbejdets udførelse. Dermed er distancearbejdspladsen en måde at imødekomme de forskellige behov, som medarbejdere og ledere stiller til en attraktiv arbejdsplads.

Set fra arbejdspladsens side kan distancearbejdspladsen medvirke til større fleksibilitet og bedre muligheder for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, idet der kan sikres større geografisk mobilitet.

Fordele og ulemper ved distancearbejde er dog ikke entydige. F.eks. kan medarbejderens mulighed for at skabe bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdslivet medføre en flydende grænse for, hvornår man er på arbejde, og hvornår man har fri.

Distancearbejde kan således have en række fordele for både medarbejderne og institutionen.

For medarbejderne kan fordelene f.eks. være:

- Bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv
- Større fleksibilitet og selvstændighed ved tilrettelæggelsen af arbejdet
- Større selvstændighed i opgaveløsningen
- Bedre mulighed for fordybelse/koncentration
- Sparet transporttid

For institutionen kan fordelene f.eks. være:

- Større fleksibilitet
- Øget produktivitet og effektivitet
- Større medarbejdertilfredshed
- At fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft

2.3. Særlige forhold man skal være opmærksom på

Distancearbejde er en særlig arbejdsform. Det er derfor væsentligt at overveje, hvilke konsekvenser indførelse af distancearbejde får for organiseringen af arbejdet. Både for distancearbejderen og for arbejdspladsen. Det kan f.eks. være i forhold til videndeling, overlevering, formidling, information og den daglige arbejdstilrettelæggelse.

Distancearbejde bringer opgaven i centrum. Ledelsesmæssigt er en af udfordringerne at finde balancen mellem at udøve aktiv personaleledelse på distancen og samtidig bevare et ledelsesmæssigt overblik og en koordinerende funktion. Ikke mindst fordi lederen ikke i samme omfang vil være i stand til at kontrollere arbejdsindsatsen, men må have fokus på at sætte konkrete mål og resultatkrav for opgaverne.

I forholdet til kollegerne kan en af udfordringerne være, at arbejdsopgaver, der forudsætter tilstedeværelse på arbejdsstedet, må løses af de øvrige kolleger. Det er derfor relevant, at der er opmærksomhed på dette.

Samtidig skal arbejdsgiveren respektere medarbejderens privatliv. Dette er særlig vigtigt, hvis distancearbejdspladsen er placeret i medarbejderens hjem. Det vil f.eks. være hensigtsmæssigt, at det på forhånd er drøftet, hvordan – og hvornår – medarbejderens IT-arbejdsplads supporteres.

Endelig er det ikke mindst væsentligt, at den teknologiske indretning af arbejdspladsen er driftsikker og svarer til den type af opgaver, som forudsættes løst på distancearbejdspladsen. Det er en forudsætning for at høste gevinsten af distancearbejdspladsen – både for medarbejderen og for arbejdspladsen. Aftalen præciserer, at arbejdsgiveren stiller det nødvendige udstyr til rådighed for distancemedarbejderen.

Det kan dog under alle omstændigheder være en god idé på forhånd at være enige om, hvordan man forholder sig i situationer, hvor systemer er ude af drift.

Social og faglig kontakt

Distancearbejde, der er omfattet af aftalen, har en fast tilbagevendende karakter. Hermed menes en arbejdstilrettelæggelse, hvori distancearbejdet er planlagt som en fast del.

En af de væsentligste betingelser for, at medarbejderne oplever distancearbejde som et succesfuldt forløb, er, at det er muligt at opretholde den faglige og sociale kontakt til arbejdspladsen. Netop derfor kan distancearbejde, der udføres i henhold til rammeaftalen, kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Det sker for at forhindre, at den distancearbejdende mister den sociale og faglige kontakt til arbejdspladsen, og at arbejdspladskulturen, som i mange henseender er væsentlig for at skabe en god arbejdsplads, forsat trives og udvikles. Det kan dog under alle omstændigheder være en god idé på forhånd at drøfte, hvordan tilknytningen til arbejdspladsen sikres bedst muligt for distancearbejderen.

Frivillighed

Rammeaftalen og de lokale aftaler om distancearbejde bygger på frivillighed, gensidig tillid og lyst til at anvende denne arbejdsform.

Hvor forholdene taler derfor, kan vilje til distancearbejde kan være en betingelse ved ansættelse af nye medarbejdere. Man skal samtidig være opmærksom på, at der i forbindelse med distancearbejde er et særligt behov for faglig oplæring og indføring i arbejdspladskulturen.

En individuel aftale om distancearbejde mellem institutionen og medarbejderen kan kun indgås, når der er enighed om betingelserne. Medarbejderen og arbejdsgiveren kan til enhver tid med de aftalte varsler opsige aftalen om distancearbejde.

Når distancearbejdet ophører, hvad enten det sker i medfør af den individuelle eller den lokale aftale, vender medarbejderen i fuldt omfang tilbage til hovedarbejdspladsen.

3. Aftaler om distancearbejde

På den enkelte arbejdsplads er der to aftaleniveauer. Som det fremgår af rammeaftalens § 7, forudsættes den udfyldt af en lokal aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation. Det følger endvidere af rammeaftalens § 8, at der indgås en individuel aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte medarbejder.

3.1. Lokale aftaler

Den forhandlingsberettigede organisation kan delegere aftaleretten til en lokal afdeling eller en lokal tillidsrepræsentant.

Tilsvarende kan ansættelsesmyndigheden delegere aftaleretten til den enkelte institution.

Efter rammeaftalens § 7, stk. 2, kan de lokale aftaler opsiges til udløb med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet varsel fastsættes i den enkelte aftale. Under alle omstændigheder udløber de lokale aftaler senest samtidig med rammeaftalen.

Elementer, der indgår i den lokale aftale:

1. Aftalens anvendelsesområde (institution/arbejdsplads mv. og den/de personalegruppe(r), den omfatter).
2. Aftalens parter (ansættelsesmyndigheden/institutionen og organisation(er)).
3. Tidsmæssige rammer for udførelse af distancearbejde. (Som det fremgår af rammeaftalens § 3, kan distancearbejde kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid. Den lokale aftale kan efter behov indeholde nærmere retningslinjer herom.)
4. Hvis arbejdstidsregler skal kunne fraviges, angiver lokalaftalen de nærmere regler herom.
5. Lokalaftalens ikrafttrædelsestidspunkt.
6. Eventuelt særlige regler om opsigelse af lokalaftalen, jf.

rammeaftalens § 7, stk. 2.

7. Eventuel genforhandlingsret f.eks. ved væsentlige teknologiske ændringer, jf. rammeaftalens § 10, stk. 3.

3.2. Individuelle aftaler

Den individuelle aftale indgås med hjemmel i den lokale aftale. Parterne er her ansættelsesmyndigheden/institutionen og den enkelte ansatte.

Den individuelle aftale kan opsiges af ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte med 1 måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre andet varsel fastsættes i den individuelle aftale. Under alle omstændigheder udløber de individuelle aftaler senest samtidig med lokalaftalen.

Den individuelle aftale regulerer de nærmere vilkår for den enkelte ansattes distancearbejde.

Elementer, der indgår i den individuelle aftale:

1. Angivelse af den person, aftalen omfatter.
2. Angivelse af hvor distancearbejdet finder sted.
3. Fastlæggelse af tidsmæssige rammer for den ansattes distancearbejde.
4. Eventuel fastlæggelse af tidsrum, hvor den ansatte skal kunne kontaktes.
5. Eventuelle retningslinjer for brug af udstyr, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren.
6. Eventuelt fastlæggelse af godtgørelse af merudgifter, samt kompensation for brug af eget udstyr.
7. Aftalens ikrafttræden.
8. Eventuelt særlige regler om opsigelse af aftalen, jf. rammeaftalens § 8, stk. 2.

3.3. Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter må ifølge aftalen om tillidsrepræsentanter anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse. Det er en forudsætning for tillidsrepræsentantens mulighed for at leve op til

3. Aftaler om distancearbejde

forpligtelsen om at formidle samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne, at pågældende har den nødvendige kontakt med de medarbejdere, som vedkommende er valgt af. Det forhold, at der indføres distancearbejde, kan gøre det vanskeligere at opretholde denne kontakt.

Problemet kan opstå såvel i den situation, hvor tillidsrepræsentanten er på arbejdspladsen og distancearbejderen er der hjemme, som i den situation, hvor tillidsrepræsentanten selv i en del af arbejdstiden arbejder fra en distancearbejdsplads.

På en institution, der indfører distancearbejde, bør parterne derfor overveje, hvordan man sikrer de fornødne kommunikationsmuligheder, så tillidsrepræsentanten også ved distancearbejde kan have den fornødne kontakt til alle medarbejdere. Herved kan man søge at undgå, at tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde øges, fordi institutionen har indført distancearbejde.

4. Løn- og ansættelsesvilkår

4.1. De almindelige løn- og ansættelsesvilkår gælder

Den almindelige løn- og ansættelsesvilkår, der er fastsat i aftaler, (fælles)overenskomster og organisationsaftaler, gælder også i forbindelse med distancearbejde. Tilsvarende gælder den almindelige lovgivning vedrørende ansættelsesvilkår.

Det indebærer f.eks., at de almindelige regler om vilkår ved sygdom og fravær i forbindelse med barns 1. sygedag også gælder for ansatte på distancearbejde.

4.2. Distancearbejde og arbejdstidsregler

Udgangspunktet er, at de almindelige arbejdstidsregler gælder, herunder regler om arbejdstidens længde og placering, fridages antal og placering samt regler for godtgørelse/betaling af over- og merarbejde mv. Reglerne om arbejdstid fremgår dels af tjenestemændenes arbejdstidsaftale, dels af bestemmelserne om arbejdstid i de enkelte overenskomster og organisationsaftaler.

På grund af distancearbejdets karakter er der imidlertid i rammeaftalen skabt mulighed for, at der kan indgås lokale aftaler om at fravige og/eller supplere arbejdstidsreglerne.

Distancearbejde vil oftest indebære, at den enkeltes arbejdstid ikke er kontrollerbar i samme omfang som arbejde i institutionen, og at medarbejderen får mere frihed til selv at planlægge sin arbejdstid.

Denne øgede frihed vil til gengæld kunne betyde, at visse ydelser, som medarbejderen ville være berettiget til på grundlag af en arbejdstilrettelæggelse fastlagt af arbejdsgiveren, ikke kan kræves udbetalt ved medarbejderens selvstændige arbejdstilrettelæggelse.

Det vil afhænge af det arbejdstidsregelsæt, som gælder for de pågældende medarbejdere, i hvilket omfang, der er behov for at aftale regler om arbejdstid/arbejdstilrettelæggelse.

Der kan være flere formål med at indgå lokale aftaler om arbejdstid, herunder f.eks.:

- at fastlægge i hvilket omfang der er tilstedeværelsespligt på distancearbejdspladsen, f.eks. på hvilke ugedage og i hvilke tidsrum medarbejderne skal kunne kontaktes af arbejdspladsen, og i hvilket omfang distancearbejderne selv kan tilrettelægge arbejdstidens placering
- at fastlægge, hvornår medarbejderen skal arbejde på arbejdspladsen
- at fravige eventuelle overenskomstbestemmelser og aftaler om den daglige arbejdstids placering, herunder regler om normperiode og over-/merarbejds godtgørelse
- at imødegå tvivlsituationer om anvendelse af natpengeregler mv.
- at anvende ”opgavebestemt” arbejdstid, således at der aftales et fastsat antal timer/arbejdsdage til udførelse af bestemte opgaver
- at justere eventuelle flekstidsordninger

Reglerne om arbejdstid fremgår dels af tjenestemændenes arbejdstidsaftale, dels af bestemmelserne om arbejdstid i de enkelte overenskomster og organisationsaftaler.

Anvendelsen af de almindelige arbejdstidsregler indebærer, at medarbejderne skal opfylde den sædvanlige arbejdstidsnorm, og at medarbejderne har krav på kompensation for over- og merarbejde efter de sædvanlige principper. I situationer, hvor overarbejdsbetaling ville være udløst, hvis arbejdet var udført på den traditionelle arbejdsplads – dvs. hvor arbejdstidsnormen overskrides – vil distancemedarbejderen således også have ret til kompensation.

4.3. Godtgørelse af merudgifter

Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren stiller det nødvendige udstyr til rådighed for etableringen af distancearbejdspladsen. Distancearbejde kan dog – afhængig af valgte tekniske løsninger, tilrettelæggelse og omfang – medføre merudgifter for den ansatte.

Derfor giver rammeaftalen mulighed for, at godtgørelse af sådanne merudgifter fastsættes i den individuelle aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte medarbejder. Størrelsen af merudgifter, der ikke lader sig opgøre nøjagtigt, vil kunne fastlægges på grundlag af et skøn.

Parterne er enige om, at ansættelsesmyndigheden ikke skal refundere ubetydelige merudgifter.

For så vidt angår de skattemæssige konsekvenser af en eventuel godtgørelse, henvises til ligningsmyndighederne.

5. Distancearbejde og beskatning

En distancearbejdsplads kan have skattemæssige konsekvenser, som det er vigtigt at holde sig for øje. Derfor gennemgås i dette kapitel de mest relevante emner om distancearbejde og beskatning.

Vurderingen af de skattemæssige konsekvenser for den enkelte medarbejder henhører under ligningsmyndighederne. Yderligere information vedrørende beskatning kan fås ved henvendelse dertil. Det er – mod betaling af et gebyr – muligt at opnå et bindende svar hos ligningsmyndigheden om de skattemæssige virkninger forud for etableringen af en distancearbejdsplads.

5.1. Arbejdsgiverbetalt computer og tilbehør

Det følger af rammeaftalen om distancearbejde, at pc og elektronisk kommunikationsforbindelse stilles til rådighed af arbejdsgiveren.

Medarbejderen beskattes som udgangspunkt ikke af værdien af den private anvendelse af en computer med tilbehør (herunder f.eks. software, scanner, modem, DVD-drev, CD-brænder samt engangsudgiften til etablering af højhastigheds- eller bredbåndsadgang), der er stillet gratis til rådighed af arbejdsgiveren til brug for arbejdet.

Det er ikke en betingelse for skattefritagelsen af pc'en, at der er adgang til arbejdsstedets netværk, sådan som det er tilfældet ved datakommunikation, *jf. afsnit 5.2.*

Der er særlige regler for beskatning, hvis medarbejderen kompenserer arbejdsgiveren for udstyret. Ligeledes er der særlige regler for beskatning, hvis det i forbindelse med, at den ansatte får stillet en pc til rådighed i hjemmet aftales, at medarbejderen efter en periode kan købe pc'en til den nedskrevne værdi. For en nærmere afklaring af disse situationer henvises til ligningsmyndighederne.

5.2. Arbejdsgiverbetalt datakommunikation

Etablering af højhastigheds- eller bredbåndsadgang

Selve etableringen af en højhastigheds- eller bredbåndsadgang (f.eks. installation af ISDN, ADSL eller FWA) hos medarbejderen anses skattemæssigt som tilhører til computeren og kan dermed indgå i hjemme-pc-ordningen. Det betyder, at medarbejderen ikke bliver beskattet af værdien af en arbejdsgiverbetalt højhastigheds- eller bredbåndsinstallation uanset om medarbejderen får adgang til arbejdsstedets netværk eller ej.

Kommunikation via højhastigheds- eller bredbåndsadgang

Der er skattefrihed for arbejdsgiverbetalt privat datakommunikation i forbindelse med en hjemmearbejdsplads. Det er dog en forudsætning for skattefriheden, at medarbejderen via datakommunikationsforbindelsen kan få adgang til arbejdsgiverens interne netværk. Det betyder på den ene side, at det ikke er nok, at medarbejderen har adgang til arbejdsgiverens hjemmeside, hvor almindelige internetbrugere også har adgang. På den anden side er det heller ikke et krav, at medarbejderen har adgang til alle arbejdsgiverens interne systemer. Datakommunikationen skal være etableret på en sådan måde, at medarbejderen kan siges at have en reel hjemmearbejdsplads.

Skattefriheden gælder kun den enkelte datakommunikationsforbindelse i forbindelse med distancearbejdspladsen. Kan denne forbindelse også anvendes til telefoni, vil en sådan anvendelse være skattefri. Andre tilfælde, hvor en arbejdsgiverbetalt telefonforbindelse anvendes til datakommunikation (uden adgang til arbejdsgiverens interne netværk), behandles efter reglerne om fri telefon

5.3. Kontorinventar

I det omfang arbejdsgiveren stiller kontorinventar (f.eks. kontorstol, bord, lampe mv.) til rådighed for den ansatte i forbindelse med en hjemmearbejdsplads, vil den ansatte som hovedregel ikke skulle beskattes af rådigheden over inventaret, såfremt det i overvejende grad anvendes til arbejdet.

Såfremt der – rent undtagelsesvist – bliver tale om beskatning af kontorinventar, vil den skattepligtige værdi være det beløb, som det pågældende inventar kan lejes til i almindelig fri handel i låneperioden. Overstiger værdien af den private anvendelse sammen værdien af visse andre skattepligtige personalegoder en bagatelgrænse på 5.000 kr. (2005), skal medarbejderen beskattes af det fulde beløb.

5.4. Arbejdsværelse i hjemmet

En distancemedarbejder, der har etableret et arbejdsværelse i sit hjem, vil i almindelighed ikke kunne få fradrag for udgifter til husleje, lys eller varme. Dokumenterede udgifter til kontorhold kan kun fradrages i det omfang de sammen med visse andre lønmodtagerudgifter overstiger 5.000 kr. (2005).

Se nærmere:

- Ligningsvejledningen; almindelig del, for tiden [2006-1, pkt. A.B.1.9 Personalegoder](#) (via www.skat.dk)

6. Distancearbejde og forsikring

De forsikringsmæssige og erstatningsretlige regler er de samme ved distancearbejde som ved arbejde på hovedarbejdsstedet. Dvs., at retsstillingen ved skader bedømmes på grundlag af:

- At staten er selvforsikrer
- Erstatningsretlige grundsætninger
- Erstatningsansvarsloven
- Arbejdsgiveransvaret i Danske Lov 3-19-2
- Lov om forsikring mod følger af arbejdsskade

Distancearbejde kan imidlertid give anledning til typer af skader og afgrænsningstilfælde, der er anderledes, end når arbejdet udføres i traditionelle omgivelser på arbejdsgiverens adresse. Derfor er der i bilag 2 foretaget en nærmere gennemgang af en række regler og situationer af erstatningsretlig og forsikringsmæssig karakter med distancearbejde som indfaldsvinkel. Her fremhæves visse af konklusionerne.

Selvforsikringsordningen betyder, at staten for alle typer af tingsskader er stillet, som om der var tegnet forsikring, også uanset om forsikring for den pågældende skadetype ville være usædvanlig (men ikke umulig) at tegne for private forsikringstagere.

Hvis der sker skader på eller tyveri af arbejdsgiverens materiel i medarbejderens hjem, kan der kun gøres et erstatningsansvar gældende mod medarbejderen eller andre personer, hvis der er handlet groft uagtsomt eller forsætligt.

Hvis arbejdsgiverens udstyr forvolder personskade (ekskl. arbejdsskade) eller skade på medarbejderens ejendom, vil der kunne gøres et ansvar gældende mod arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren har handlet uagtsomt f.eks. ved opstillingen af materiellet. Hvis skaden er hændelig, hæfter arbejdsgiveren ikke. Om medarbejderen kan modtage erstatning fra sit forsikringsselskab, vil ved personskade afhænge af, om vedkommende

har tegnet en ulykkesforsikring og ved tingsskade bero på den ansattes indboforsikring.

For så vidt angår arbejdsgiveransvaret efter Danske Lov 3-19-2, hæfter arbejdsgiveren for den ansattes skadegørende handlinger, hvis handlingen er foretaget ”som led i tjenesten.”

Også i relation til lov om forsikringer mod arbejdsskader er staten selvforsikrer. Forsikringen dækker medarbejderen, men ikke husstanden i øvrigt. Loven dækker situationer, hvor den skadelidtes adfærd var bestemt af ansættelsesforholdet.

Der henvises i øvrigt til bilag 2.

Se nærmere:

- [Justitsministeriets lbekg. 20/9 2005 om erstatningsansvar \(EAL\)](#)
- [Beskæftigelsesministeriets L. 422 10/6 2003 om arbejdsskadesikring \(ASL\) med senere ændringer](#)
- [Finansministeriets cirkulære 22/3 2004 om selvforsikring i staten](#)

7. Distancearbejde og arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøloven gælder som hovedregel også for distancearbejde. Det betyder f.eks., at arbejdsgiver er ansvarlig for, hvad der arbejdes med, og hvordan arbejdet udføres.

Arbejdsgiver skal sørge for og distancemedarbejderen skal medvirke til at arbejdsforholdene i hjemmet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det er både i arbejdsgivers og medarbejders interesse, at sikre sikkerhed og sundhed i forbindelse med etableringen af en distancearbejdsplads, så medarbejderen ikke pådrager sig en arbejdsskade i forbindelse med distancearbejdet.

Efter arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren pligt til at udarbejde en arbejdspladsvurdering. Dette gælder også for arbejde, der udføres som distancearbejde.

Ved arbejde i den ansattes hjem er der dog visse af arbejdsmiljølovgivningens regler, der kun gælder i begrænset omfang, f.eks. reglerne om indretning af distancearbejdspladsen, jf. bekendtgørelse om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem. Visse bestemmelser i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning og bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler finder dog anvendelse på arbejde i hjemmet, hvis det foregår i hele arbejdstiden eller foregår regelmæssigt og arbejdstiden svarer til ca. 1 dag inden for en normal arbejdsuge.

Distancearbejde i distancearbejdsaftalens forstand er arbejde, som har en fast tilbagevendende karakter, og som kun finder sted i en del af arbejdstiden. De begrænsninger, der er tidsmæssigt afhængige vil således kun blive relevante for distancearbejde, som finder sted under ca. 1 dag om ugen.

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om arbejdets udførelse omfatter også distancearbejde – bekendtgørelsen indeholder regler om planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, så det udføres forsvarligt.

7.1. Arbejdspladsens indretning

Det fremgår af rammeaftalen, at arbejdsgiveren har pligt til at betale og opstille det nødvendige materiel i forbindelse med etableringen af distancearbejdspladsen. Vedligeholdelsespligten af distancearbejdspladsens udstyr påhviler arbejdsgiveren.

Hvis distancemedarbejderen på forhånd har noget af udstyret, vil det kunne aftales mellem ansættelsesmyndigheden og medarbejderen, at udstyret benyttes i forbindelse med distancearbejdspladsen. Der kan i den forbindelse aftales en kompensation herfor.

7.2. Adgang til den private bolig

Arbejdsgiver skal respektere medarbejderens privatliv og har som hovedregel ikke adgang til private hjem.

I forbindelse med indgåelse af en aftale om distancearbejde vil det dog være hensigtsmæssigt at forholde sig til spørgsmålet om, i hvilket omfang og på hvilke betingelser arbejdsgiveren har adgang til distancearbejdspladsen.

Hvis der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og må ikke indføres uden medarbejderens vidende.

Arbejdstilsynet har, ifølge § 76 i arbejdsmiljøloven, adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet. Arbejdstilsynets adgang til distancearbejdspladsen er derfor ikke anderledes end på den normale arbejdsplads.

Se nærmere:

- [Beskæftigelsesministeriets lbekg. 268 af 18. marts 2005 om arbejdsmiljø](#)
- [Beskæftigelsesministeriets bekg. 247 af 2. april 2003 om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem](#)
- [Beskæftigelsesministeriets bekg. 324 23/5 2002 om hvileperioder og fridøgn mv. med senere ændringer](#)
- [Beskæftigelsesministeriets bekg. 559 17/6 2004 om arbejdets udførelse](#)
- [Arbejdsministeriets bekg. 1108 15/12 1992 om arbejde ved skærmterminaler](#)
- At-Vejledning D.2.9, oktober 2003 om Hjemmearbejde (via www.at.dk)
- Vejledning om hjemmearbejdspladser, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (via www.vtu.dk)

8. IT- og datasikkerhed

Ved distancearbejde vil der typisk skabes adgang fra en computer i den ansattes hjem til arbejdspladsens netværk. Det gør distancearbejdspladsen sårbar på to måder: dels sendes data ud af virksomheden, dels vil der på distancearbejdspladsen være placeret udstyr, der er mindre beskyttet end det tilsvarende udstyr på hovedarbejdspladsen.

Derfor beskrives i det følgende kort nogle af de emner, det er relevant at være opmærksom på i relation til IT- og datasikkerhed.

8.1. Sikkerhedspolitik

Alle arbejdspladser, der anvender IT, bør have en sikkerhedspolitik. Har arbejdspladsen etableret distancearbejdspladser (og hjemmearbejdspladser i øvrigt) bør sikkerhedspolitikken også omfatte disse.

At en distancearbejdsplads opkobles til arbejdspladsens netværk, udgør ikke i sig selv en større sikkerhedsrisiko, end når andre arbejdsstationer kobles til netværket. Forskellen ligger i, at distancearbejdspladsen er placeret i et mindre kontrolleret miljø. Derfor er det i de fleste tilfælde er hensigtsmæssigt at udarbejde særlige retningslinjer for at sikre, at it-sikkerhedspolitik mv. overholdes.

Det kan f.eks. være retningslinjer, der sikrer, at distancearbejdspladser ikke glemmes ved rutinemæssige opgraderinger (f.eks. mod vira).

Se nærmere:

- Videnskabsministeriets portal om standarden for it-sikkerhed i staten (DS 484:2005) (via www.it-sikkerhedsportalen.dk)
- Vejledning om hjemmearbejdspladser, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (via www.vtu.dk)

8.2. Persondataloven og fortrolighed

Hvis distancearbejderen har mulighed for at koble op til arbejdspladsens netværk, vil der ofte være adgang til arbejdspladsens data og dermed personoplysninger eller fortrolige oplysninger af anden karakter.

Persondataloven fastslår, at den dataansvarlige skal træffe de fornødne tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger i forbindelse med behandling af personoplysninger.

Hvis behandling af personoplysninger finder sted på en pc-arbejdsplads uden for den dataansvarlige myndigheds lokaliteter, følger det af Justitsministeriets *Sikkerhedsbekendtgørelse*, at myndigheden skal fastsætte særlige retningslinjer med henblik på at sikre at sikkerhedsforanstaltningerne overholdes.

Dette skyldes ikke mindst, at anvendelsen af data via en distancearbejdsplads finder sted i et andet miljø. Mens der i forbindelse med arbejde på hovedarbejdspladsen gennem lang tids praksis er indarbejdet rutiner og adfærd, som sikrer en forsvarlig behandling af data, eksisterer der ikke på forhånd en tilsvarende praksis, som sikrer, at behandlingen af data fra en distancearbejdsplads sker med tilsvarende sikkerhed.

I Datatilsynets *Sikkerhedsvejledning* beskrives en række forhold, herunder sikkerhedsmæssige problemstillinger, som der skal tages stilling til.

Når medarbejderen benytter distancearbejdspladsen, gælder de almindelige regler i forvaltningsloven. Medarbejderen har således tavshedspligt, når oplysningen må betegnes som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Se nærmere:

- [Justitsministeriets L 571 af 19/12 1985 Forvaltningsloven med senere ændringer](#)
- [Justitsministeriets L 429 31/05 2000 om behandling af personoplysninger \(Persondataloven\)](#)

- [Justitsministeriets bekg. 528 15/6 2000 om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning \(Sikkerhedsbekendtgørelsen\) som ændret ved bekg. 201 22/3 2001](#)
- Sikkerhedsvejledningen (Datatilsynets Vejledning nr. 37 af 2. april 2001) (via www.datatilsynet.dk)

Bilag 1. Cirkulære om rammeaftale om distancearbejde

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har fornyet rammeaftalen om distancearbejde.

Der vil blive udarbejdet en ajourført vejledning til rammeaftalen.

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS) indgik den 16. juli 2002 en rammeaftale om telearbejde. Det er forudsat, at denne aftale implementeres i overensstemmelse med de procedurer og den praksis, arbejds-markedets parter i medlemsstaterne normalt anvender inden tre år efter under-skrivelsen af aftalen.

Finansministeriet og CFU er enige om, at den europæiske rammeaftale om telearbejde anses for implementeret i vedlagte rammeaftale og i den ajourførte vejledning.

Rammeaftalens formål er bl.a. at lette mulighederne for at anvende distancearbejde som redskab til at øge fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen og til at skabe bedre mulighed for sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Rammeaftalen udfyldes ved lokale og individuelle aftaler.

De lokale aftaler indgås mellem ansættelsesmyndighederne og de forhandlingsberettigede organisationer.

De individuelle aftaler indgås mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte medarbejder.

Cirkulæret har virkning pr. 15. juli 2005. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 19. december 2002 (Perst.nr. 046-02).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 6. juli 2005

P.M.V.

E.B.

Mikkel Planthin

Rammeaftale om distancearbejde

§ 1. Aftalens område, definitioner

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af (fælles)overenskomster og organisationsaftaler indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Undtaget fra aftalen er undervisere.

§ 2. Aftalen omfatter ansatte, der foruden en hovedarbejdsplads hos ansættelsesmyndigheden får oprettet en distancearbejdsplads.

§ 3. Distancearbejde er arbejde, der udføres uden for den normale arbejdsplads ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet tilsvarende materiel, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren.

Stk. 2. Arbejde, som udføres som distancearbejde, skal have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Stk. 3. Aftalen omfatter ikke arbejde under udstationering og tjenesterejser.

Stk. 4. Distancearbejde omfatter ikke mobilt arbejde, dvs. arbejde som udføres af ansatte med skiftende arbejdssteder.

§ 4. Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS om telearbejde anses for implementeret inden for det i §§ 1-3 nævnte dækningsområde.

§ 5. Løn- og ansættelsesvilkår generelt

Distancearbejde er omfattet af de gældende regler og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstidsregler, jf. dog § 6.

§ 6. Arbejdstid

Der kan ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation foretages fravigelser af arbejdstidsreglerne i den på-gældende (fælles)overenskomst/(organisations)aftale/arbejdstidsaftale.

§ 7. Lokale aftaler

Rammeaftalen forudsættes udfyldt af en lokal aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Den lokale aftale kan af ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation opsiges til udløb med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet varsel fastsættes i den pågældende aftale.

§ 8. Den individuelle aftale

Med hjemmel i den lokale aftale, jf. § 7, indgås individuel aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte.

Stk. 2. Den individuelle aftale kan opsiges til udløb af ansættelsesmyndigheden og den ansatte med 1 måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre andet varsel fastsættes i den pågældende aftale. Den individuelle aftale udløber dog senest samtidig med den lokale aftale.

§ 9. Godtgørelse

Der kan i den individuelle aftale, jf. § 8, fastsættes bestemmelser om godtgørelse af eventuelle merudgifter for den ansatte ved distancearbejdet.

§ 10. Opsigelse af rammeaftalen

Rammeaftalen træder i kraft 15. juli 2005. Samtidig ophæves rammeaftale af 19. december 2002 om distancearbejde.

Stk. 2. Aftaler om distancearbejde, der er indgået forud for 15. juli 2005, har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3. Genforhandling kan ske som følge af ændringer i relevant lovgivning samt som følge af væsentlige teknologiske ændringer.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2008.

København, den 6. juli 2005

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Lone Retoft

Bilag 2. Forsikringsretlige og erstatningsretlige forhold i forbindelse med distancearbejde

1. Det retlige grundlag

1.1. Arbejdstagers skadesforvoldelse

Hændelige skader

Ansvar for hændelige skader på udstyr, som arbejdsgiver stiller til rådighed for arbejdstager, påhviler som udgangspunkt arbejdsgiveren selv.

Forsikringsdækning/selvforsikring

Har arbejdstager eller en anden skadevolder ved uagtsom adfærd forvoldt skade på arbejdsgiverens udstyr, kan der rettes erstatningskrav mod den pågældende, med de begrænsninger der følger af erstatningsansvarsloven (EAL) §§ 19, 20, og 23.

Hvis arbejdstageren har forvoldt skade på arbejdsgivers ting, medfører disse regler en række begrænsninger i arbejdsgiverens mulighed for at rejse erstatningskrav over for arbejdstageren.

Efter EAL § 19 stk. 3, bortfalder arbejdstagers ansvar, hvis skaden er dækket af en tingsforsikring, medmindre skaden er påført ved forsætlig eller groft uagtsom adfærd fra arbejdstagerens side.

Vedrørende tegning af tingsforsikring gælder for staten som selvforsikrer, jf. EAL § 20, at staten for alle typer af skader er stillet, som om der var tegnet forsikring. Det gælder uanset om forsikring for den pågældende skadestype ville være usædvanlig at tegne for private forsikringstagere. Hvis det ikke er muligt at tegne en given forsikring, skal staten dog ikke stilles, som om forsikring er tegnet.

Uddrag af EAL fremgår af bilag 3.

For skade på udstyr til brug for distancearbejdspladsen er det muligt at tegne forsikring (edb-forsikring eller maskinkaskoforsikring). Det betyder, at sådanne skader også dækkes af staten som selvforsikrer.

Det må antages, at staten også må stilles, som om forsikring er tegnet, hvis skaden på udstyret opstår ved arbejdstagers private anvendelse af udstyret.

Simpel uagtsomhed

Efter EAL § 19, stk. 3, sammenholdt med selvforsikringsprincippet, jf. EAL § 20, gælder dermed, at arbejdstager bliver ansvarsfri for skader på distancearbejdsudstyret forvoldt ved simpel uagtsomhed, uanset om det er anvendt i tjenesten eller privat.

Grov uagtsomhed og forsæt

Har arbejdstager handlet groft uagtsomt eller forsætligt, er der ikke ansvarsfrihed efter EAL § 19, stk. 3. Arbejdsgivers krav mod arbejdstager er dog i visse tilfælde begrænset af EAL § 23, stk. 1 og stk. 3.

1.2. Skade forvoldt af andre end arbejdstager

For skade forvoldt af andre end arbejdstageren i tjeneste gælder EAL § 19, stk. 1, og stk. 2, hvilket betyder, at ansvaret for skadevolder bortfalder, jf. §§ 19, stk. 1 og 20, hvis skadevolder alene har handlet simpelt uagtsomt.

Er skaden forvoldt ved grov uagtsomhed eller forsætligt, bortfalder ansvaret ikke, jf. § 19, stk. 2. Erstatningsansvaret bortfalder heller ikke, hvis skaden er forvoldt ved udøvelse af offentlig eller erhvervsmæssig virksomhed eller virksomhed, der kan ligestilles hermed. Erstatningsansvaret vil evt. kunne nedsættes eller bortfalde som følge af lempelsesreglen i EAL § 24.

For så vidt angår børn gælder samme regler for erstatningsansvar som for voksne personer. Efter retspraksis foretages der dog en sammenligning med, hvordan børn på samme alderstrin og udviklingstrin ville have opført sig. Efter retspraksis pålægges der ikke ansvar på børn under 3-4 års alderen. Efter EAL § 24 gælder samtidig en særlig lempelsesregel for

børn, hvor lempelse af barnets erstatningsansvar kan ske efter en konkret vurdering.

2. Typetilfælde af erstatningsansvar

2.1. Tingsskade på arbejdsgivers udstyr

For hændelige skader på arbejdsgivers udstyr gælder det som anført tidligere, at risikoen påhviler arbejdsgiveren.

For skader på arbejdsgivers udstyr, der er forvoldt ved simpel uagtsomhed, gælder, at arbejdstager eller 3. mand er ansvarsfri.

For skader på arbejdsgivers udstyr, der er forvoldt ved grov uagtsomhed eller forsæt, gælder som hovedregel, at der ikke er ansvarsfrihed, jf. EAL § 19, stk. 3. Arbejdsgivers krav mod arbejdstager er dog i visse tilfælde begrænset af EAL § 23, stk. 1 og stk. 3.

2.2. Tyveri af arbejdsgiverens ejendom

I det omfang arbejdsgiver opstiller udstyr hos arbejdstager, er ansvaret for hændelige skader som udgangspunkt arbejdsgivers.

Ved tyveri vil der som udgangspunkt ikke være handlet uagtsomt fra arbejdstagers side, og der vil derfor ikke være noget ansvar at gøre gældende over for denne.

Der kan dog forekomme tilfælde, hvor arbejdstageren i forbindelse med et tyveri i hjemmet har handlet uagtsomt, og dermed har pådraget sig et erstatningsansvar over for arbejdsgiveren. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis medarbejderen har forladt hjemmet med vinduer og døre stående åbne.

Der kan dog kun rettes et erstatningskrav mod arbejdstager med de begrænsninger i EAL §§ 19 og 23, som er omtalt ovenfor.

Det skal bemærkes, at erstatningspligten i forbindelse med tyveri af edb-udstyr kan overstige værdien af udstyret, idet oplysninger lagret på computeren kan repræsentere betydelige værdier, der eventuelt vil kunne

falde i ”de forkerte hænder”. Hvis der går meget betydelige værdier tabt i form af dokumenter mv., vil arbejdstagers ansvar i visse tilfælde kunne lempes ud fra den betingelse, at en handlings følger med rimelighed skal være påregnelig (adækvansbetragtninger) eller ved lempelse efter EAL § 24.

2.3. Brand i arbejdsgiverens udstyr

Opstår der ved omstændigheder, der må betegnes som hændelige, brand i udstyret, hvorved alene dette brænder, påhviler risikoen for udstyrets undergang arbejdsgiveren.

Opstår der ved uagtsom adfærd udøvet af arbejdstager eller andre brand i udstyret, hvorved alene udstyret brænder, må det efter EAL §§ 19 og 20 afgøres, om der kan opnås ansvarsfrihed. Er der således handlet groft uagtsomt eller forsætligt, vil der kunne rejses krav mod skadevolderen, dog for en arbejdstager i tjenestes vedkommende alene med de i EAL § 23, stk. 3, jf. stk. 1, nævnte begrænsninger.

I tilfælde af, at branden i udstyret ødelægger andre ting, eventuelt får et hus til at nedbrænde, må det afgøres, om arbejdsgiver kan holdes ansvarlig herfor.

Hvis branden er opstået hændeligt, vil der ikke være ansvar for arbejdsgiver. En variant heraf er, at producenten af udstyret kan holdes ansvarlig med henvisning til produktansvarsregler.

I tilfælde af at der er handlet ansvarspådragende fra arbejdsgiverside i relation til brandens opståen, f.eks. i forbindelse med monteringen, vil der kunne rejses et erstatningskrav mod arbejdsgiver.

Hvis monteringen har været forestået af en selvstændigt virkende 3. mand, som f.eks. leverandøren, vil denne efter omstændighederne være ansvarlig i stedet for arbejdsgiver.

2.4. Person/tingsskade på arbejdstager og andre end arbejdstager forvoldt af arbejdsgiverens ejendom

Personskade (ekskl. arbejdsskade)

Ansvar for personskade forudsætter, at der er handlet ansvarspådragende fra arbejdsgiverside, dvs. at der er handlet uagtsomt. Uagtsom adfærd kan f.eks. tænkes ved arbejdsgiverens fejlagtige montering af udstyret eller lignende. Hvis monteringen er udført af en selvstændigt virkende 3. mand, vil det efter omstændighederne være denne, der bærer ansvaret for den fejlagtige montering.

Skader forårsaget af arbejdsgivers udstyr, som må karakteriseres som hændelige, er skadelidtes risiko.

Skadelidte kan, hvis der er tegnet en ulykkesforsikring, og den skadegørende handling i øvrigt kan karakteriseres som en ulykke, modtage erstatning fra sit ulykkesforsikringselskab.

En ulykkesforsikring er ikke en almindelig bestandel af en indboforsikring.

Tingsskader

For tingsskader gælder som for personskader, at der skal være handlet ansvarspådragende fra arbejdsgiverside for, at arbejdsgiver kan pådrage sig et erstatningsansvar, og at skadelidte selv bærer ansvaret for hændelige skader på skadelidtes ting. Om en given tingsskade er dækket af arbejdstagers indboforsikring, afhænger af den tegnede police.

2.5. Danske Lovs 3-19-2 i relation til distancearbejde

Som en særlig arbejdsgiverforpligtelse skal Danske Lovs 3-19-2 nævnes. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”End giver Husbond sin Tiener, eller Anden, Fuldmagt paa sine Vegne at forrette noget, da bør Husbonden selv at svare til hvad derudi forseis af den, som hand Fuldmagt givet hvar, og hannem igien søge Opretning.”

Loven pålægger arbejdsgiver et hæftelsesansvar for skadegørende handlinger forvoldt af arbejdstager ved uagtsom adfærd i tjenesten, for så vidt handlingen ikke kan karakteriseres som abnorm.

Bestemmelsen finder også anvendelse i forbindelse med distancearbejde.

Distancearbejde giver dog anledning til visse afgrænsningsproblemer, når det skal afgøres, om den skadegørende handling er foretaget som led i tjenesten for en arbejdsgiver, hvilket som nævnt er en betingelse for pålæggelse af ansvar efter Danske Lov 3-19-2. Det kan således være vanskeligt at afgøre, hvornår en skade er forvoldt i arbejdstiden.

Der vil i disse tilfælde blive tale om en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, hvor det afgørende moment vil være, hvilken tilknytning til arbejdet den skadegørende handling har haft.

Ved fastlæggelsen af om arbejdstager eller arbejdsgiver endeligt skal bære ansvaret for den skadegørende handling, finder de ovennævnte principper i EAL §§ 19 og 23 anvendelse.

2.6. Arbejdsskader i relation til distancearbejde

Efter lov om arbejdsskadesikring (ASL) har enhver arbejdsgiver sikringspligt for de personer, som han beskæftiger, jf. nærmere ASL §§ 48, 50 og 55. Staten er i denne forbindelse selvforsikrer, jf. ASL § 48, stk. 5.

En arbejdstager er berettiget til erstatning for følgerne efter en arbejdsskade, således som dette begreb er defineret i ASL §§ 5-7.

Det bemærkes, at det alene er arbejdstager selv, som er omfattet af loven, og ikke hans husstand, jf. nærmere ASL §§ 2-4.

Arbejde udført som distancearbejde er omfattet af ASL på samme måde som arbejde udført på arbejdspladsen. Om distancearbejde anfører Asger Friis og Ole Behn i den kommenterede arbejdsskadesikringslov (4. udgave v/Michael Kielberg, 2004):

”I den seneste tid er spørgsmålet yderligere blevet aktuelt, fordi også kontorarbejde, typisk ved en pc, nu udføres i den ansattes hjem.

Bilag 2. Forsikringsretlige og erstatningsretlige forhold i forbindelse med distancearbejde

Afgørende er at vurdere de forhold og omstændigheder, som den sikrede som hjemmearbejdende selv har haft indflydelse på eller tilvejebragt, over for de forhold, som arbejdsgiveren har ansvaret for. Det er ikke afgørende, om arbejdsgiveren har samme vidtrækkende indflydelse på de ydre forhold ved hjemmearbejdet, som tilfældet er på tjenestestedet. Typisk vil den ansatte selv have i hvert fald en del af ansvaret for indretningen af hjemmearbejdspladsen, for arbejdsredskaberne og for arbejdstid og -tilrettelæggelse.

Det afgørende er, om sikredes adfærd var bestemt af tjenesteforholdet eller ikke, dvs. om den pågældende på skadestidspunktet var beskæftiget på en måde, der kan defineres som arbejde i arbejdsgiverens interesse.”

Arbejdstager er således omfattet af loven ved distancearbejde, hvis den pågældende var beskæftiget på en måde, der kan defineres som arbejde i arbejdsgiverens interesse.

Denne sondring kan i praksis give anledning til afgrænsnings- og bevisproblemer i lighed med det ovenfor anførte omkring afgrænsning af arbejdsgivers ansvar efter Danske Lov 3-19-2. Der må foretages en konkret vurdering af det enkelte forhold, hvor den nævnte sondring må anvendes.

I visse tilfælde ønsker skadelidte, ud over de i ASL § 11 fastsatte ydelser, at gøre krav på såkaldt differenceerstatning. Denne udgør tabsposter, der ikke er hjemmel til erstatning/godtgørelse for i ASL § 11, men som er hjemlet i erstatningsansvarsloven (EAL). Disse tabsposter udgør erstatning for ”andet tab” (EAL § 1, stk. 1), erstatning for tabt arbejdsfortjeneste (EAL § 2) samt godtgørelse for svie og smerte (EAL § 3).

Skal bestemmelserne i EAL finde anvendelse på en arbejdsskade, kræves det som udgangspunkt, at arbejdsgiver har handlet uagtsomt i relation til skadens indtræden.

Bilag 3. Uddrag af erstatningsansvarsloven (EAL)

§ 19. I det omfang en skade er dækket af en tingsforsikring eller en driftstabsforsikring, er der ikke erstatningsansvar.

Stk. 2. Reglen i stk. 1 gælder ikke, såfremt:

- 1) den erstatningsansvarlige har forvoldt skaden forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller
- 2) skaden er forvoldt ved udøvelse af offentlig eller erhvervsmæssig virksomhed eller virksomhed, der kan ligestilles hermed.

Stk. 3. Har en arbejdstager forvoldt en skade, der er dækket af en tingsforsikring, en driftstabsforsikring eller arbejdsgiverens ansvarsforsikring, ifalder arbejdstageren ikke erstatningsansvar, medmindre skaden er forvoldt forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

§ 20. Staten, en kommune eller en anden offentlig institution, der i almindelighed er selvforsikrer, er stillet, som om forsikring var tegnet, jf.

§ 19.

§ 21.

§ 22. Såfremt der er erstatningsansvar for en skade, der er dækket af en skadesforsikring, indtræder forsikringsselskabet i det omfang, det har betalt erstatning, i den skadelidtes ret mod den erstatningsansvarlige.

Stk. 2. Ved livs-, ulykkes- eller sygeforsikring eller anden personforsikring har selskabet uanset forsikringens karakter intet krav mod den erstatningsansvarlige.

§ 23. Erstatning, som en arbejdsgiver har måttet udrede som følge af en arbejdstagers uforsvarlige adfærd, kan kun kræves betalt af denne i det omfang, det findes rimeligt under hensyn til den udviste skyld,

arbejdstagerens stilling og omstændighederne i øvrigt.

Stk. 2. Arbejdstagerens erstatningsansvar over for skadelidte kan nedsættes eller bortfalde, hvis det findes rimeligt under hensyn til de i stk. 1 nævnte omstændigheder og til skadelidtes interesse. Erstatning, som arbejdstageren har måttet udrede, kan denne kræve betalt af arbejdsgiveren i det omfang, ansvaret endeligt skal påhvile arbejdsgiveren efter stk. 1.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse på arbejdsgiverens erstatningskrav mod arbejdstageren for skade, denne i øvrigt forvolder arbejdsgiveren i tjenesten.

§ 24. Erstatningsansvar kan nedsættes eller bortfalde, når ansvaret vil virke urimeligt tyngende for den erstatningsansvarlige, eller når ganske særlige omstændigheder i øvrigt gør det rimeligt. Ved afgørelsen skal der tages hensyn til skadens størrelse, ansvarsbeskaffenhed, skadevolderens forhold, skadelidtes interesse, foreliggende forsikringer samt omstændighederne i øvrigt.

Stk. 2. Under tilsvarende betingelser som angivet i stk. 1 kan der ses helt eller delvis bort fra skadelidtes medvirken til skaden. Ved krav om erstatning til den, der har mistet en forsøger, gælder det samme om afdødes medvirken.

§ 24 a. Barn under 15 år er erstatningspligtigt for skadegørende handlinger efter samme regler som personer over denne alder. Dog kan erstatningen nedsættes eller endog helt bortfalde, for så vidt det findes billigt på grund af manglende udvikling hos barnet, handlingens beskaffenhed og omstændighederne i øvrigt, derunder navnlig forholdet mellem den skadegørendes og den skadelidendes evne til at bære tabet og udsigten til, at skaden kan fås godtgjort hos andre.

§ 24 b. En person, som på grund af sindssygdom, hæmmet psykisk udvikling, forbigående sindsforvirring eller lignende tilstand har manglet evnen til at handle fornuftmæssigt, er erstatningspligtig for skadegørende handlinger efter samme regler som sjælssunde personer. Dog kan erstatningen nedsættes eller endog helt bortfalde, for så vidt det findes billigt under hensyn til personens sindstilstand, handlingens beskaffenhed

Bilag 3. Uddrag af erstatningsansvarsloven (EAL)

eller omstændighederne i øvrigt, derunder navnlig forholdet mellem den skadegørendes og den skadelidendes evne til at bære tabet og udsigten til, at skaden kan fås godtgjort hos andre.

Stk. 2. Har den skadegørende ved misbrug af beruselsesmidler eller på lignende måde forbigående hensat sig i en sindstilstand som ovenfor nævnt, er en lempelse i erstatningsansvaret udelukket.