



Lovtidende A

2022

Udgivet den 30. marts 2022

23. marts 2022.

Nr. 384.

Bekendtgørelse om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem¹⁾

I medfør af § 4, § 39, stk. 1, nr. 1, § 43, stk. 1, nr. 1, § 57, § 63, og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, fastsættes efter bemyndigelse:

§ 1. Arbejdsmiljølovgivningen finder anvendelse på arbejde, der udføres i den ansattes hjem med de begrænsninger, som er angivet i §§ 2-5.

Indretning af arbejdsstedet

§ 2. Arbejdsmiljølovens kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet finder ikke anvendelse på arbejde, som udføres i den ansattes hjem, jf. dog §§ 3 og 4.

§ 3. Hvis det ved en arbejdsproces ved hjemmearbejdet ikke kan hindres, at der sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikling af røg, mikroorganismer, aerosoler, ildlugt eller anden generende luftforurening, skal der etableres procesudsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

Stk. 2. Procesudsugningen, jf. stk. 1, skal opfylde de nærmere krav, der er angivet i § 35 i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning.

Stk. 3. Der er ikke krav om etablering af procesudsugning efter stk. 1 og 2, hvis arbejdsprocesserne ved hjemmearbejdet udføres ganske kortvarigt eller sporadisk. Ved sådant arbejde er der krav om, at der træffes andre foranstaltninger mod udsættelsen for luftarter m.v., således at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Skærmarbejde

§ 4. I bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler finder § 1 og §§ 3-8 anvendelse, hvor den ansatte ved arbejde hjemme anvender en skærmterminal regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af sin normale arbejdstid.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 1, § 3, stk. 2, og § 4-6 i bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler finder

også anvendelse, hvor den ansatte ved arbejde hjemme anvender en skærmterminal, når den ansattes arbejde ved en skærmterminal hjemme samt arbejde på en anden eller andre skærmterminaler på faste eller skiftende arbejdssteder samlet set udføres regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af den ansattes normale arbejdstid, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har adgang til en skærmterminalarbejdsplads, der anvendes på et fast eller skiftende arbejdssted, og som opfylder kravene i § 1 og § 4-6, i bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler.

Familiepleje i form af døgnpleje

§ 5. Arbejdsmiljølovens kapitel 9 om hvileperiode og fridøgn finder ikke anvendelse på arbejde, som udføres som døgnpleje i den ansattes hjem, hvor en person bor hos plejefamilien, når

- 1) den ansatte selv tilrettelægger arbejdstiden, eller
- 2) arbejdstiden som følge af særlige træk ved det udførte arbejde hverken kan måles eller fastsættes på forhånd.

Dispensationer og klageadgang

§ 6. Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i § 3, stk. 1, og 2, og § 4, stk. 2 og 3, når det skønnes rimeligt og forsvarligt.

§ 7. Arbejdstilsynets afgørelser efter denne bekendtgørelse kan påklages efter § 81 i lov om arbejdsmiljø.

Straf

§ 8. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den, der

- 1) overtræder § 3, § 4, stk. 2 og 3, eller
- 2) ikke efterkommer afgørelser, herunder påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til denne bekendtgørelse.

Stk. 2. For overtrædelse af § 3 og § 4, stk. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selvom overtræ-

¹⁾ Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører visse bestemmelser i Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, (EF-Tidende 1993 L 307 s. 18), og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv nr. 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for at omfatte sektorer og aktiviteter, der er undtaget fra dette direktiv (EF-Tidende nr. L 195 af 01/08/2000 s. 41).

delsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Ikrafttræden

§ 9. Bekendtgørelsen træder i kraft den 30. april 2022.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 247 af 2. april 2003 om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem, ophæves.

Arbejdstilsynet, den 23. marts 2022

SINE FREDERIKSEN

/ Katrine Wied Christensen