

## Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten.

Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: [hakon.andreassen@sbd.no](mailto:hakon.andreassen@sbd.no)

### Når hjemmekontor går utover psykisk helse og arbeidsmiljø

#### Spørsmål

Jeg jobber som revisor i et mindre firma i Oslo sentrum. Som kjent har jo Oslo kommune bestemt at alle som kan, skal ha hjemmekontor. Derfor lurer jeg på hvilket ansvar arbeidsgiveren har for min arbeidsplass når jeg jobber hjemmefra. Jeg har tidligere blant annet slitt med depresjon, men jeg er en veldig sosial person. Jeg jobber generelt mer effektivt fra kontoret, noe som nok har sammenheng både med litt dårlig arbeidsstilling og fasiliteter hjemme, og med den manglende sosiale kontakten. Nå som jeg har sittet hjemme i månedsvi, kjenner jeg at min produktivitet ikke er i nærheten av hva den var før Covid-19-pandemien kom.

Det er ikke det at jeg ikke har *prøvd* å gjøre det jeg kan – for eksempel gå turer og trene, men det ser ikke ut til å fungere. Min arbeidsgiver har i det siste også begynt å stille spørsmålsteget ved min effektivitet. En dag jeg var innom kontoret for å hente noe, satt det en kollega der og jobbet. Jeg vet ikke hvorfor han har fått lov til å være fysisk på jobb – kan jeg ha rett på det samme? Håper på svar! Vennlig hilsen 37 år gammel mann som faktisk holder på å bli gal av hjemmekontor.

#### Svar

Slik jeg forstår spørsmålene dine, gjelder de egentlig både arbeidsgivers plikter overfor deg og ditt arbeidsmiljø, og hvordan arbeidsgiver skal legge til rette for at du kan jobbe mest mulig effektivt.

For ordens skyld, det rettslige grunnlaget for å påby hjemmekontor er Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet («*covid-19-forskriften*»), som trådte i kraft 25. mars i år. Dette er ikke lenger bare et påbud som gjelder i Oslo kommune. Ansatte skal i skrivende stund jobbe hjemmefra «så langt det er praktisk mulig».

#### Hjemmekontorforskriften

Når det gjelder arbeidsgivers plikter knyttet til ditt fysiske og psykiske arbeidsmiljø, gjelder den såkalte «*hjemmekontorforskriften*» og dens reguleringer for «arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem». Den gjelder dog ikke hvis det er tale om kortvarig eller tilfeldig arbeid, da vil arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet gjelde på vanlig måte. Hvorvidt forskriften strengt talt gjelder for den



typen hjemmekontor som de fleste nylig har stiftet bekjentskap med, nemlig den typen som ikke er avtalt mellom arbeidsgiver og ansatt, men er pålagt av myndighetene, er nok rettslig tvilsomt og det har vært gjenstand for betydelig debatt. Forskriften ble i alle fall ikke utformet med dagens situasjon i tankene. Forskriften er under revisjon, og det er mulig at anvendelsesområdet eller plikter endres.

#### Arbeidsgiver har et ansvar

Uavhengig av regelsett har arbeidsgiver et ansvar for at de ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk. Dette er en lovpålagt offentligrettslig plikt. Det samme gjelder plikten til å drive et systematisk HMS-arbeid (såkalt internkontroll), som også gjelder for arbeidet på hjemmekontor. Det påhviler med andre ord arbeidsgiveren din omfattende krav, både når det gjelder kartlegging av risikofaktorer, planlegging for å komme disse til livs, plikt til å ha rutiner for å avdekke og forebygge brudd på lovens regler, forebygging og oppfølging av sykefravær, kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, mv. Det betyr at arbeidsgiveren din har vesentlige plikter også i dagens situasjon, blant annet til å gjøre seg kjent med hvordan du faktisk har

det og hvilke suppleringer som må gjøres for at «hjemmemiljøet» under de rådende omstendighetene også skal være et forsvarlig arbeidsmiljø. Det kan være at din arbeidsgiver ikke har oppfylt alle sine generelle plikter og dermed heller ikke har klart å fange opp din situasjon eller oppfyller kravet til forsvarlig arbeidsmiljø, men en konkret helhetsvurdering av dette vil fordre mer kjennskap til din saks konkrete omstendigheter. Ikke minst gjelder dette din egen aktivitet og om du har gjort arbeidsgiver kjent med de utfordringene du opplever, noe som er et vesentlig forhold.

#### Et kontraktsrettslig forhold

Hvorvidt du ikke lenger er så effektiv eller produktiv som arbeidsgiver har grunn til å forvente, er et kontraktsrettslig forhold mellom dere. Det forhold at arbeidsgiver ikke har overholdt sine offentligrettslige plikter til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, kan naturligvis etter omstendighetene få betydning for deres anledning til å påberope seg at effektiviteten eller produktiviteten din ikke er god nok, og med andre ord få betydning for vurderingen av din egen arbeidsprestasjon. Det samme gjelder hvis de ikke har stilt andre tilstrekkelige hjelpemidler til disposisjon som kunne avhjelpe eventuelle konkrete «effektivitets-

utfordringer» knyttet til det faktum at du nå sitter hjemme.

#### Du har en medvirkningsplikt

Om du enn så lenge ikke har vært tydelig på hvilke utfordringer du har med å jobbe hjemmefra, både psykisk og produktivt, vil det i alle fall være naturlig og nødvendig å ta det opp når arbeidsgiver bringer effektiviteten din på banen. Du kan i begge tilfeller sies å ha en medvirkningsplikt. Om du også kan ha krav på å sitte på kontoret slik kollegaen din gjør, avhenger av om dette er nødvendig for eksempel ut fra et jobbmessig eller helsemessig perspektiv. Dette må vurderes konkret. Helsemessig må det vurderes ut fra lovens krav til arbeidsmiljøet – det kan jo være at din arbeidsgiver stiller spørsmål ved den sosiale helsemessige «gevinsten» i ditt tilfelle hvis kontoret uansett er tomt ellers. Den jobbmessige siden er det uansett opp til din arbeidsgiver å vurdere, både med tanke på om arbeidsgiver (overfor offentlige myndigheter) vil mene at arbeidsoppgavene dine berettiger at du er til stede (fordi noe annet ikke er «praktisk mulig»), og om arbeidsgiver (overfor deg) mener at hensynet til produktivitet likevel ikke berettiger din tilstedeværelse.

*Lykke til!*

## Ofte stilte spørsmål

I denne spalten gjengis utvalgte spørsmål som er kommet til Revisorforeningens henvendelsessystem. Revisorforeningen har etter beste evne avgitt svar basert på de konkrete saksforholdene, men påtar seg ikke rettslig ansvar for riktigheten, fullstendigheten eller anvendeligheten av de svar som er gjengitt.

### Regnskapsføring av aksjer til virkelig verdi

#### Kategori: selskapsrapportering, regnskap

**Spørsmål:** Omfattes aksjer som er notert på Euronext Growth (tidligere Merkur Market) og NOTC av «omsettes på børs, autorisert markedsplass eller tilsvarende regulert marked i utlandet», jf. regnskapsloven § 5–8?

**Svar:** Nei.

Et av vilkårene som må være til stede for å kunne regnskapsføre finansielle instrumenter og varederivatere til virkelig verdi etter regnskapsloven § 5–8 er at de finansielle instrumentene og varederivatene omsettes på børs, autorisert markedsplass eller tilsvarende regulert marked i utlandet. Ut fra regnskapsloven § 5–8 og børs- og verdipapirlovgivning er «autorisert markedsplass» en undergruppe av «regulert marked»:

- Euronext Growth er en multilateral handelsfasilitet, jf. verdipapirhandelloven 2–7. Dette er ikke et regulert marked, og oppfyller dermed ikke vilkåret.
- NOTC-listen er en liste med daglige priser for unoterte aksjer, og oppfyller heller ikke vilkåret.
- Aksjene skal regnskapsføres etter laveste verdis prinsipp, jf. regnskapsloven § 5–2.