

Hjemmekontor under Covid-19:

Arbeidsgivers forpliktelser

En undersøkelse gjennomført av Deloitte Advokatfirma viser at svært mange arbeidsgivere ikke er klar over hvilke forpliktelser de har ved bruk av hjemmekontor som følge av Covid-19-pandemien.



Advokat
Bjørn Ofstad
Partner Deloitte Advokatfirma



Advokat
Henriette Cecilie S. Breilid
Deloitte Advokatfirma

Uavhengig av om hjemmekontoret er pålagt, som følge av Covid-19 eller ikke, er det for eksempel et krav om at alle arbeidsgivere som har ansatte på hjemmekontor, må inngå en skriftlig avtale om bruken av hjemmekontor.

Hvilke regler gjelder ved bruk av hjemmekontor?

Da undersøkelsen ble gjennomført, var det en del diskusjon om hvorvidt forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem (FOR-2002-07-05-715) kom til anvendelse i de tilfellene hjemmekontor var pålagt av arbeidsgiver/og eller myndighetene som følge av Covid-19. Forskriften pålegger arbeidsgiver å inngå en særskilt avtale om hjemmekontor. I undersøkelsen svarte kun 13 % at de vurderte å inngå en slik avtale, noe som kan tyde på at det er få som kjenner til forskriften eller at det er få som mener at forskriften faktisk er gjeldende.

I forbindelse med at Arbeids- og sosialdepartementet sammen med partene i arbeidslivet, har revidert forskriften og sendt forskriften på høring 22. april

Viktige funn i undersøkelsen

I september 2020 gjennomførte Deloitte Advokatfirma en undersøkelse av norske arbeidsgivers forpliktelser ved bruk av hjemmekontor som følge av Covid-19-pandemien. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge hvorvidt arbeidsgivere var tilstrekkelig klar over sine forpliktelser som følge av økt bruk av hjemmekontor.

Her er de viktigste hovedfunnene i undersøkelsen:

- Av 222 deltakere i undersøkelsen, har ni av ti tatt i bruk hjemmekontor under Covid-19.
- Fire av ti arbeidsgivere har ikke iverksatt tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø for sine ansatte på hjemmekontor.
- Omtrent halvparten av arbeidsgiverne har ikke kontroll på om overtidbestemmelsene overholdes når de ansatte arbeider hjemmefra.
- 30 % av arbeidsgiverne har ikke implementert tiltak for å sikre konfidensialitet ved bruk av hjemmekontor.
- Kun 13 % av arbeidsgiverne vurderer å inngå en tilleggskontrakt som gjelder bruken av hjemmekontor.
- Over halvparten av arbeidsgiverne har svart at de ikke vet om virksomheten skal vurdere å iverksette flere tiltak som følge av bruken av hjemmekontor, noe som sender et signal om at arbeidsgiverne ikke er tilstrekkelig forberedt på forpliktelsene arbeidsgivere har for ansatte på hjemmekontor.
- Regelverket rundt bruken av hjemmekontor er ikke veldig godt kjent av arbeidsgiverne, og er antageligvis også utfordrende å implementere.

2021, ble det også avklart at Departementet var av den klare oppfatning at forskriften i dag kommer til anvendelse uavhengig av om hjemmekontoret er pålagt som følge av Covid-19 eller ikke. Dette innebærer at det er et krav om at alle arbeidsgivere som har ansatte på hjemmekontor, må inngå en skriftlig avtale om bruken av hjemmekontor. Basert på undersøkelsene som vi gjorde i september 2020, ser det ut til at det bare er noen få arbeidsgivere som skal inngå en slik avtale.

Innholdet i en skriftlig arbeidsavtale

Selv om det fortsatt er usikkert hvor lenge hjemmekontor er pålagt/anbefalt av myndighetene, samt at det er foreslått noen endringer på dette punktet i forskriften som er sendt på høring, er rettstilstanden i dag at det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale som blant annet regulerer:

- omfanget av hjemmearbeid
- arbeidstid for hjemmearbeid



Svært mange arbeidsgivere er ikke klar over hvilke forpliktelser de har ved bruk av hjemmekontor.

- eventuelle bestemmelser om når arbeidstakeren skal være tilgjengelig for arbeidsgiver
- forventet varighet dersom avtalen er midlertidig
- eventuelle bestemmelser om retten til å endre eller si opp avtalen om hjemmearbeid, og frister for oppsigelse
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordning
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr
- eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter

Arbeidsmiljøet på hjemmekontoret skal være fullt forsvarlig

Videre er det et krav om at avtalen skal gjenspeile eventuelle endringer i hjemmearbeidsforholdet. Det er viktig å merke seg at forskriften ikke sier noe om hva arbeidstakere f.eks. har krav på av utstyr eller dekning av utgifter i forbindelse med hjemmekontor. Dette må avtales konkret mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er likevel verdt å merke seg at arbeidsgiver har et overordnet ansvar for at det er et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø på hjemmekontor, og at det derfor kan være aktuelt av arbeidsgiver å vurdere om de skal stille

arbeidsutstyr til disposisjon, eller dekke kostnader til kontorstol, pult m.m.

Ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontor

Et av funnene i undersøkelsen var at fire av ti arbeidsgivere ikke hadde iverksatt tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø for sine ansatte på hjemmekontor. Samtidig svarte 86,4 % av arbeidsgiverne at de hadde tilrettelagt det fysiske arbeidsmiljøet for sine ansatte. Å sikre at de ansatte har et godt psykososialt arbeidsmiljø, er minst like viktig som å sikre at ansatte har et fysisk godt arbeidsmiljø. Viktigheten av å sikre at ansatte på hjemmekontor har et godt psykososialt arbeid, ble også særskilt trukket frem i høringsnotatet fra Departementet, som viste til at ensomhet og sosial isolasjon er den aller største risikoen ved utstrakt bruk av hjemmearbeid.

Skal gi mulighet for kontakt med andre arbeidstakere

Arbeidet på hjemmekontor skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten, og arbeidsgiver må vurdere konkrete til-

tak for at ansatte skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø. Eksempler på tiltak som ble gitt i undersøkelsen, var faglige og sosiale møter over digitale plattformer, digitale kaffepauser, tilrettelagt kontakt med bedriftshelsetjenesten, HR og psykolog, økt fokus på tett kontakt mellom leder og ansatte, og arbeidsmiljøundersøkelser blant de ansatte.

Etter vår vurdering er kursing og informasjon om fjernledelse og oppfølging av ansatte et viktig verktøy for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet. For å sikre at oppfølgingen er treffende og at tiltakene er tilpasset virksomhetens behov, kan også medarbeiderundersøkelser være nyttig. I tillegg vil medarbeiderundersøkelser være av stor verdi for virksomhetens internkontroll.

Arbeidstid

Undersøkelsen viste også at omtrent halvparten av arbeidsgiverne ikke hadde kontroll på om arbeidstidsbestemmelsene ble overholdt på hjemmekontor. Hele 40 % svarte at arbeidsgiver ikke hadde sikret at arbeidstidsbestemmelse om maksimal arbeidstid, overtid, krav om daglig og ukentlig arbeidsfri og pauser ble overholdt. I tillegg svarte 6 % av de ikke visste om bestemmelsene om arbeidstid ble overholdt.

Arbeidsgiver er ansvarlig for overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene

Det er strenge regler knyttet til arbeidstid, og overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene blir både kontrollert og sanksjonert av Arbeidstilsynet. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidstidsbestemmelsene blir overholdt, og arbeidsgiver må til enhver tid sørge for at det foreligger en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker faktisk har arbeidet. Gode systemer og rutiner for egenrapportering fra ansatte om arbeidstid, samt rutiner for å kontrollere at ansatte overholder arbeidstidsbestemmelsene på hjemmekontor er helt sentralt ved hjemmekontor. Det var derfor overraskende at det kun var 4 % som svarte at virksomheten vurderte å innføre nye ordninger for å registrere arbeidstid.

Et ikke-tilpasset regelverk

Mangel på kontroll rundt arbeidstidsbestemmelsene kan også være en indikator på at regelverket ikke er tilstrekkelig tilpasset et moderne arbeidsliv med fjernarbeid og hjemmekontorløsninger. For mange bedrifter er det viktigste at arbeidet blir gjort, og ikke nødvendigvis når eller hvor arbeidet blir gjort.

I forskriften om hjemmekontor er det gjort en rekke unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. I forskriften er den alminnelige arbeidstiden 40 timer i uken, og pålagt arbeidstid utover alminnelige arbeidstid er overtid. I løpet av en firemåneders periode skal ikke arbeidstiden overstige gjennomsnittlig 48 timer i uken, inklusiv overtid. I høringsnotatet har Departementet særlig bedt om innspill på om hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser for arbeidstid på hjemmekontor. Her er det flere hensyn som må veies mot hverandre, f.eks. arbeidstakerens ønske om fleksibilitet, hensynet til arbeidsgiver og kollegaer, samt arbeidstakerens rett til skille mellom arbeid og fritid.

Arbeidstid skal reguleres i arbeidsavtalen

Det er viktig å være klar over at arbeidstid er et av forholdene som skal reguleres i den skriftlige arbeidsavtalen ved bruk av hjemmekontor. I avtalen bør det fremgå hva som er normal arbeidstid, på hvilket tidspunkt arbeidstakeren skal være tilgjengelig for arbeidsgiver og kollegaer, samt hvordan registrering av arbeidstid skal gjennomføres.

Konfidensialitet og personvern

Regler om personvern, konfidensialitet og taushetsplikt gjelder også på hjemmekontor. Økt bruk av hjemmekontor kan medføre en større risiko for at taushetsbelagt informasjon og personopplysninger kommer på avveie. Dette kan f.eks. skje ved at sakspapirer ligger på kjøkkenbordet, eller at andre medlemmer av husstanden overhører konfidensielle telefonsamtaler.

Manglende sikring av konfidensialitet

Ifølge undersøkelsen som ble gjennomført i september 2020, hadde 30 % av arbeidsgiverne ikke implementert tiltak for å sikre konfidensialitet ved bruk av hjemmekontor. Én av ti visste heller ikke om implementeringen av tiltak hadde skjedd. Videre var det kun 7 % som vurderte å etablere nye IT-systemer for å sikre forsvarlig behandling av personsensitive opplysninger. Etter vår vurdering, er det alarmerende at det var så få arbeidsgivere som hadde et bevisst forhold til utfordringer knyttet til konfidensialitet/personvern ved bruk av hjemmekontor.

Retningslinjer bør gjennomgås

Vår anbefaling er at virksomheter må gå gjennom hvilke retningslinjer som bør gjelde for håndtering av personsensitiv og konfidensiell informasjon på hjemmekontoret. Bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter bør fremgå av den skriftlige avtalen som regulerer bruk av hjemmekontor. Det må legges til rette for at den enkelte arbeidstaker kan overholde taushetsplikten og sine etiske forpliktelser også overfor familiemedlemmer og andre i husstanden. Videre må arbeidsgiver sørge for sikker tilkobling av IT-systemer og gode nok rutiner slik at utenforstående ikke kan tilegne seg konfidensiell informasjon på grunn av tekniske svakheter.

Andre tiltak ved hjemmekontor

I undersøkelsen ble også arbeidsgivere bedt om å huke av for andre tiltak som var aktuelle å innføre som følge av bruken av hjemmekontor. Tiltakene som var listet opp var:

- Tegne ny/utvidet yrkesskadeforsikring
- Tilleggs kompensasjon for internett, utstyr til hjemmekontor m.m.
- Tilleggs kontrakt som gjelder ved hjemmekontor
- Nytt system/nye ordninger for å registrere timeføring
- Nye IT-systemer for å sikre behandling av sensitive personopplysninger

Over halvparten av arbeidsgiverne visste ikke hvilke tiltak virksomheten

vurderte å iverksette som følge av hjemmekontor. Det var også mange som i kommentarfeltet ga uttrykk for at behovet for tiltak ikke lenger var aktuelt, da de anså hjemmekontor som en midlertidig ordning. Dette er noe betenkelig da hjemmekontorsituasjonen har vedvart i over ett år.

Det var kun 6 % som vurderte å tegne ny/utvidet yrkesskadeforsikring, og kun 13 % som vurderte å inngå tilleggs kontrakt for hjemmekontor (som er pålagt). Videre var det kun 4 % som vurderte nye systemer for timeføring, og kun 7 % som så på muligheten for nye IT-systemer. Det tiltaket som hadde høyest oppslutning var å se på ordninger rundt tilleggs kompensasjon for internett og arbeidsutstyr, hvor 27 % vurderte dette som et relevant tiltak.

Hovedinntrykket vi satt igjen med, var at arbeidsgivere i større grad må vurdere å iverksette tiltak som er tilpasset dagens situasjon for å sikre at arbeidsgiveransvaret og arbeidsgivers omsorgsplikt faktisk blir ivaretatt på hjemmekontoret. Det er vår oppfatning at arbeidsgivere som har et bevisst forhold til hvilke utfordringer som hjemmekontor reiser, samt hvilke tiltak som må iverksettes for å lempe på utfordringene, vil være bedre rustet til å tåle de langsiktige konsekvensene av økt bruk av hjemmekontor.

«Future of work»

Undersøkelsen viste at det var delte erfaringer med bruk av hjemmekontor. Noen av respondentene trakk frem at det var økt produktivitet, sykefraværet hadde blitt betraktelig lavere og at det hadde skjedd et «kvantesprang» i bruk av digitale medier. Tilbakemeldingen var likevel ikke utelukkende positiv, og 50 % mente at de ikke ønsket å etablere hjemmekontor som en permanent ordning.

Flere av arbeidsgiverne etterspurte retningslinjer som kan være førende for fremtidens bruk av hjemmekontor.

Tiden for hjemmekontor eller fjernarbeid er på ingen måte over, og vi i Deloitte deler oppfatningen om at det er et behov for tydelige regler knyttet til

arbeidsgivers ansvar og forpliktelser ved hjemmekontor. Det var forventet at det ville komme mange forslag til endringer i den nye forskriften om arbeid i hjemmet da den ble sendt til høring. Overraskende nok, var det foreslått få endringer i forskriften. Departementet ønsker fortsatt at både bruken av hjemmekontor og rettigheter/forpliktelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i størst mulig grad blir regulert gjennom

individuelle avtaler. En slik avtalefrihet medfører at arbeidsgivere må bli mer bevisst på hvilket ansvar de har for arbeidstakere på hjemmekontor, og hvordan de kan sørge for at dette ansvaret blir overholdt i praksis.

De juridiske konsekvensene ved hjemmekontor er en del av det større bildet som blir omtalt som «Future of work». Tilknytningen til arbeidsplassen, arbeidet og

arbeidslivet generelt er i endring. Dette kan føre til både arbeidsrettslige, personvernrettslige og skatterettslige problemstillinger. I tillegg kan den tradisjonelle tankegangen om hvordan man organiserer, leder og driver en virksomhet, bli utfordret. Her er det viktig at virksomheter arbeider med overordnede strategier om hvordan fremtidens arbeidshverdag skal se ut, og sørger for at dette er i overensstemmelse med regelverket.

Åpenhetslov og EU-resolusjon om aktsomhetsvurderinger

Kravene til sosial bærekraft styrkes betydelig

Gjennom forslaget til åpenhetslov som nå er lagt frem i Stortinget, og EUs nylig vedtatte resolusjon om aktsomhetsvurderinger (Human Rights Due Diligence), ligger det an til at kravene til hvordan selskaper jobber med og rapporterer om sosial bærekraft og menneskerettigheter skjerpes.



M.Phil. i Peace and Conflict studies, UiO
Kim Smeby
Manager i Climate Change and Sustainability Services i EY



Siviløkonom, NHH
Marie Blekastad
Konsulent i Climate Change and Sustainability Services i EY

Endringene medfører at arbeidet med å fremme fokuset på menneskerettigheter blir lovpålagt, og at informasjonen blir lett tilgjengelig for forbrukere.

Bakgrunn og utvikling

9. april i år la regjeringen frem forslag om «Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold» for Stortinget. Åpenhetsloven, som den blir hetende i kortform, har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsfor-

hold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester. Samtidig skal loven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

En internasjonal trend

Forslaget som nå behandles i Stortinget, er del av en internasjonal trend. Storbritannia og Frankrike har hatt slike lover i flere år, og lignende forslag behandles nå blant annet i Tyskland og Finland. Også i EU rettes fokuset mot sosial bærekraft, og 10. mars vedtok

EU-parlamentet en resolusjon om aktsomhetsvurderinger (human rights due diligence). Dette er første steg på veien mot å stille betydelige krav til selskaper som opererer innenfor EUs marked når det gjelder deres innvirkning på sosiale forhold og menneskerettigheter. Selskapene vil etter alle solemerker pålegges et langt større ansvar for å vurdere risiko og iverksette tiltak i egne operasjoner og i hele verdikjeden.

Resolusjonen varsler betydelige sanksjoner, fra bøter til ekskludering fra anbudskonkurranser og til og med muligheten for importforbud i tilfeller av overtredelser. EU-kommisjonen utarbeider nå et lovforslag som trolig blir vedtatt i løpet av året, og det er sannsynlig at dette blir tatt inn i medlemslandenes nasjonale lovverk i 2022/23.