

## NOTAT

Til: Norsk Industri v/ Nora Køber Garvoll

Fra: Advokatfirmaet BAHR AS  
Saksansvarlig advokat: Tarjei Thorkildsen

Dato: Oslo, 21. januar 2022

### Påbud om hjemmekontor jf. covid-19-forskriften § 15

#### 1. Bakgrunn

Vi er av Norsk Industri bedt om å redegjøre for arbeidsgivers handlingsrom i forhold til påbud om hjemmekontor i forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (**covid-19-forskriften**) § 15.

Covid-19-forskriftens bestemmelse om hjemmekontor har blitt endret flere ganger i løpet av pandemien. Per i dag har bestemmelsen følgende ordlyd:

*«§ 15. Påbud om hjemmekontor*

*Arbeidsgivere skal sørge for at ansatte jobber hjemmefra når det er praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen, blant annet virksomhet for å ivareta barn og sårbare grupper. Arbeidsgivere skal kunne dokumentere at det er gitt beskjed til de ansatte om hvordan dette skal gjennomføres i virksomheten.*

*Arbeidsgivere kan gjøre individuelle vurderinger for enkeltansatte som har behov for å være fysisk på jobb, av hensyn til den ansattes individuelle situasjon.»*

I det følgende vil vi vurdere hvilket handlingsrom bestemmelsen gir arbeidsgiver med hensyn til å ha ansatte fysisk på arbeidsplassen.

#### 2. Utgangspunkt; ansatte skal ha hjemmekontor når det er praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen jf. § 15 (1)

Frem til 14. desember 2021 hadde bestemmelsen følgende ordlyd:

*«§ 15. Påbud om hjemmekontor*

*Arbeidsgivere skal legge til rette for at ansatte jobber hjemmefra når det er praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen, blant annet virksomhet for å ivareta barn og sårbare grupper. Arbeidsgivere skal kunne dokumentere at det er gitt beskjed til de ansatte om hvordan dette skal gjennomføres i virksomheten.»*

Bestemmelsen innebar ikke noe direkte påbud om at den enkelte arbeidstaker skulle jobbe hjemmefra, men en plikt for arbeidsgiver til å «legge til rette for» at ansatte hadde mulighet til det.<sup>1</sup>

I forbindelse med at regjeringen strammet inn de nasjonale tiltakene 14. desember 2021, ble formuleringen «legge til rette for» i første setning endret til «sørge for», og bestemmelsen fikk følgende noe utvidet ordlyd:

*«Arbeidsgivere skal sørge for at ansatte jobber hjemmefra når det er praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen, blant annet virksomhet for å ivareta barn og sårbare grupper. Arbeidsgivere skal kunne dokumentere at det er gitt beskjed til de ansatte om hvordan dette skal gjennomføres i virksomheten.» (vår understrekning)*

Endringen innebærer at bestemmelsen er utformet som et direkte påbud.

Kongelig resolusjon av 14. desember 2021, der tiltak og oppjusteringer per 14. desember 2021 tiltres, er knapp, og det fremgår kun følgende om endringen i § 15:

#### *«Arbeidslivet - hjemmekontor*

*Helse- og omsorgsdepartementet foreslår å forskriftsfeste at arbeidsgiver skal sørge for at ansatte jobber hjemmefra dersom dette er praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen, blant annet virksomhet for å ivareta barn og sårbare grupper. Tidligere hadde arbeidsgiver en plikt til å legge til rette for bruk av hjemmekontor.»<sup>2</sup>*

I regjeringens skriftlige pressemelding 13. desember 2021, der regjeringen presenterte strengere tiltak, står det at det blir «sterkere føringer for bruk av hjemmekontor», og at nytt tiltak er at «alle som kan ha hjemmekontor, skal ha hjemmekontor (nytt)».<sup>3</sup>

På forespørsel fra NHO har Helsedirektoratet redegjort nærmere for hvordan bestemmelsen skulle forstås. Vi viser til NHOs publisering av Helsedirektoratets svar på sine hjemmesider<sup>4</sup> og brev fra Helsedirektoratet til NHO av 10. desember 2021 (relatert til den tidligere formuleringen). Fra 15. desember 2021 har arbeidsgivere ikke lenger bare en plikt til å legge til rette for at ansatte kan arbeide på hjemmekontor, men en plikt til å sørge for at alle ansatte som kan jobbe hjemmefra, skal gjøre dette. Plikten til å sørge for at ansatte skal arbeide på hjemmekontor gjelder bare i den utstrekning dette er «praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen» (vår understrekning). Vilkårene er kumulative, dvs. at arbeidsgivers plikt til å sørge for at ansatte arbeider på hjemmekontor bare gjelder i de tilfeller der begge vilkårene er oppfylt.

---

<sup>1</sup> Se brev fra Helsedirektoratet til NHO 10. desember 2021

<sup>2</sup> PRE-2021-12-14-3504 Fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 27. mars 2020 nr. 470 om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften), Kongelig resolusjon. Statsråd Ingvild Kjerkol

<sup>3</sup> Regjeringen.no, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strengere-nasjonale-tiltak-for-a-begrense-smitten/id2892042/>, hentet 20. januar 2022

<sup>4</sup> NHO, <https://arbinn.nho.no/korona-aktuelt-innhold/hjemmekontor-korona/hva-betyr-de-nye-reglene-om-hjemmekontor/>, hentet 20. januar 2022

Om det er «**praktisk mulig**» å arbeide hjemmefra vil først og fremst avhenge av arbeidets art og karakter. De klareste tilfellene er der arbeidet ikke lar seg utføre hjemmefra, som f.eks. for utførende helse- og omsorgstjenester, arbeid innen bygg- og anlegg, transporttjenester etc. Helsedirektoratet har i sin kommunikasjon med NHO tidligere presisert at unntaket «praktisk mulig» også omfatter tilfeller der ansatte har en krevende hjemmekontorsituasjon, med f.eks. støy, lite plass og krevende hjemmeforhold. Helsedirektoratet har videre uttalt at psykososial arbeidssituasjon på hjemmekontor vil være relevant ved tolkningen av hva som er «praktisk mulig», samt at et sentralt hensyn er å hindre at mange tar kollektivtransport på samme tid. For arbeidstakere som skal arbeide fysisk på kontoret vil sistnevnte dels kunne avhjelpest ved bruk av alternative transportmidler og å reise på tidspunkt der det ikke er press på kollektivtrafikken.

For arbeid som er praktisk mulig å utføre hjemmefra, kan arbeidsgiver vurdere om det likevel er «viktig og nødvendig» at arbeidet utføres fysisk på arbeidsplassen. Bestemmelsen nevner eksplisitt virksomhet for å ivareta barn og sårbare grupper som et slikt arbeid. At dette nevnes særskilt oppfattes mer som et politisk signal enn veiledning til bestemmelsens forståelse. For så vidt gjelder arbeidets art og karakter innebærer bestemmelsen at det vil falle utenfor påbudet om hjemmekontor både der det ikke er praktisk mulig å arbeide fra hjemmekontor og der det vil være forbundet med særlige ulemper. Med bakgrunn i at det likevel må være «nødvendig» at arbeidet utføres fra arbeidsstedet, vil denne del av bestemmelsen ikke utvide fritaket fra hjemmekontor vesentlig. Eksempler på arbeid som kan være «viktig og nødvendig» at utføres på arbeidsplassen kan være f.eks. være arbeid som stiller strenge krav til konfidensialitet og sikkerhet. Behov for samhandling med andre ut over det hjemmekontor med sine kommunikasjonsløsninger gir mulighet for, kan også gjøre det «viktig og nødvendig» med tilstedeværelse på arbeidsplassen, selv om det i og for seg er praktisk mulig å utføre fra hjemmekontor. Vurderingen av hva som er «viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen» må nødvendigvis overlates til den enkelte arbeidsgiver, slik at arbeidsgiver gis et visst skjønns med hensyn til vurderingen. Ordlyden av «viktig og nødvendig» peker likevel på at arbeidet må være av en slik art at det ikke tilnærmet like gjerne og med samme kvalitet/resultat kunne vært utført fra hjemmekontor, og det er ikke nok at det er ulemper forbundet med utførelse av arbeidet fra hjemmekontor. Det må være forhold ved arbeidet som gjør det både viktig og nødvendig at det utføres på arbeidsplassen.

Når det gjelder muligheten til å avholde fysiske møter, har Helsedirektoratet presisert overfor NHO at «fysiske møter på arbeidsplassen kan, etter en konkret vurdering, være 'nødvendig og viktig virksomhet'. Vurderingen må gjøres konkret, og fysiske møter skal kun skje unntaksvis, for eksempel i de tilfellene dere nevner (opplæring og kompetanseoverføring, mens vanlige avdelingsmøter normalt vil falle utenfor). Vi viser til at den generelle anbefalingen om å holde 1 m avstand og bruke av munnbind dersom det ikke mulig å holde avstand også vil gjelde ved fysiske møter og fysisk tilstedeværelse på en arbeidsplass. For enkelte arbeidsplasser er det også et påbud om munnbindbruk, med mindre det er iverksatt andre smitteverntiltak for de ansatte som bruk av skillevegger o.l., jf. covid-19-forskriften § 16 tredje ledd, jf. første ledd».<sup>5</sup> Etter vår oppfatning samsvarer dette med det vi i avsnittet like ovenfor uttaler knyttet til behov for samhandling med andre, og at dette etter omstendighetene kan medføre at tilstedeværelse tillates. I den utstrekning oppmøte på arbeidsplassen begrenses til viktige og nødvendige møter, og det gjennomføres som kun del av en dag der man også kan gjennomføre transport på gunstige tidspunkt, vil det kunne utvide muligheten til

---

<sup>5</sup> Se e-post fra NHO til Norsk Industri av 19. januar 2022

fysiske møter ut over det som tillates av mer omfattende tilstedeværelse på arbeidsplassen for annen arbeidsutføring. Antall kontaktpunkter med andre vil imidlertid kunne virke inn på vurderingen av hva som anses «nødvendig og viktig» i alle typer situasjoner.

### 3. Rom for fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen etter individuell vurdering jf. § 15 (2)

I forbindelse med at regjeringen lettet på de nasjonale tiltakene 13. januar 2022 ble det inntatt et nytt andre ledd i § 15:

*«Arbeidsgivere kan gjøre individuelle vurderinger for enkeltansatte som har behov for å være fysisk på jobb, av hensyn til den ansattes individuelle situasjon.»*

Andre ledd gir arbeidsgiver handlingsrom til å ha ansatte fysisk på arbeidsplassen etter en individuell vurdering, av hensyn til den ansattes situasjon. Dette alternativet kommer i tillegg til de tilfeller der hjemmekontor ikke er «praktisk mulig» eller til hinder for «viktig og nødvendig» virksomhet på arbeidsplassen jf. bestemmelsens første ledd.

Det er naturlig å se andre ledd i forlengelse av Helsedirektoratets presisering overfor NHO om at alternativet «praktisk mulig» i første ledd også begrenser hovedregelen om hjemmekontor for ansatte med krevende hjemmekontorsituasjoner med f.eks. støy, lite plass, krevende hjemmeforhold).<sup>6</sup> Etter presiseringen i andre ledd er det nå gjort tydelig at slike individuelle forhold hos den enkelte ansatte kan begrunne fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Nytt andre ledd er for øvrig ikke omtalt i regjeringens skriftlige pressemelding,<sup>7</sup> og vi har per i dag heller ikke funnet annen offentlig tilgjengelig informasjon som kan belyse det nye andre leddet.

Andre ledd er generelt utformet, og inneholder ingen begrensninger med hensyn til hvilke behov/individuelle situasjoner som kan begrunne fysisk tilstedeværelse på jobb. I likhet med det som følger av første ledd er arbeidsgiver tillagt en viss skjønnsmargin med hensyn til å vurdere hvilke behov og individuelle situasjoner som kan begrunne at den ansatte kan få være fysisk tilstede på arbeidsplassen. Det er nærliggende å forstå bestemmelsen i lys av at arbeid på hjemmekontor er krevende for mange, og særlig over tid. Det kan tenkes mange og ulike grunner til at ansatte i større eller mindre grad har behov for å være fysisk tilstede på arbeidsplassen, helt eller delvis. Psykosial arbeidssituasjon på hjemmekontor vil være relevant ved vurderingen,<sup>8</sup> herunder f.eks. familie- og bosituasjon og ulike fysiske og psykiske forhold. En av de erfaringer vi har fangete opp gjennom pandemien er de utfordringer hjemmekontor skaper for nyansatte. Det vil etter vårt syn være en omstendighet som særlig etter bestemmelsens andre ledd kan begrunne oppmøte på arbeidsplassen.

---

<sup>6</sup> NHO, <https://arbinn.nho.no/korona-aktuelt-innhold/hjemmekontor-korona/hva-betyr-de-nye-reglene-om-hjemmekontor/>, hentet 20. januar 2022

<sup>7</sup> Regjeringen.no, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-letter-pa-tiltakene/id2895460/>, hentet 20. januar 2022

<sup>8</sup> NHO, <https://arbinn.nho.no/korona-aktuelt-innhold/hjemmekontor-korona/hva-betyr-de-nye-reglene-om-hjemmekontor/>, 20. januar 2022

Advokatfirmaet BAHR AS

Agnes Inora Marie Strøm Olsen  
Advokatfullmektig

Tarjei Thorkildsen  
Advokat