

# Ny politisk aftale om hjemmearbejdspladsen

På trods af at COVID-19 ikke længere betragtes som en samfundskritisk sygdom, må det forventes, at hjemmearbejde fortsat vil være relevant i fremtiden. Erfaringerne fra pandemien har nemlig vist, at hjemmearbejde kan bidrage positivt til både medarbejderens arbejdsglæde, fleksibilitet og produktivitet.

Det er netop dette, som en ny politisk aftale søger at tilgodese ved at lempe reglerne for skærmarbejde og i højere grad tilgodese medarbejdere med skiftende arbejdspladser. Reglerne forventes at træde i kraft i slutningen af april 2022.



## ARBEJDSPLADSENS INDRETNING

Man er som arbejdsgiver forpligtet til at sikre, at medarbejdernes arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige – også når medarbejderen arbejder hjemme.

Der gælder derfor en række krav til arbejdsgivers indretning af arbejdspladsen, når medarbejdere regelmæssigt arbejder foran en skærm i en betydelig del af arbejdstiden. Dette indebærer blandt andet et krav om, at arbejdsredskaber som stole og arbejdsborde skal kunne indstilles efter behov, ligesom de skal overholde nogle ergonomiske retningslinjer og kunne tilpasses til den enkelte medarbejder. Herudover skal der være tilstrækkelig belysning i arbejdsrummet og på arbejdspladsen, så arbejdet kan foregå forsvarligt og i hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

## HVAD ER ARBEJDSGIVERS FORPLIGTELSE?

Som reglerne er indrettet nu, gælder dette også for hjemmearbejdspladsen, når medarbejderen arbejder hjemmefra i hele arbejdstiden eller regelmæssigt arbejder hjemmefra ca. én arbejdsdag om ugen eller 2 timer eller mere stort set hver arbejdsdag.

Det store omfang af hjemmearbejde under pandemien har påført arbejdsgiverne en række økonomiske forpligtelser, idet mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra mere end én dag om ugen. Arbejdsgiverne har derfor været forpligtede til at indrette en hjemmearbejdsplads for medarbejderne og afholde de udgifter, der er forbundet dermed.

Det er netop dette, der vil blive ændret med den nye politiske aftale, hvor medarbejderen fremover skal arbejde mere end to dage hjemmefra om ugen, før de særlige krav til indretning af skærmarbejdspladser indtræder. De to dage skal ses som et gennemsnit over en måned. Det politiske ønske er at give både virksomheder og medarbejderne en større grad af fleksibilitet til at indrette arbejdsmønstrene, så de passer til den enkeltes behov.

Medarbejdere må dog fortsat – ligesom i dag – benytte deres eget skrivebord, stol og computer til skærmarbejdet, hvis udstyret opfylder gældende krav. Hvis medarbejderens udstyr ikke opfylder kravene, skal arbejdsgiveren sørge for, at det nødvendige inventar og udstyr er til rådighed for medarbejderen.

## **NJORDS ANBEFALING**

Hos NJORD anbefaler vi, at man som arbejdsgiver tager stilling til, hvordan arbejdsmiljølovens regler overholdes, når medarbejderne arbejder hjemmefra og eksempelvis udarbejder en personalepolitik for hjemmearbejde.

## **VIL DU VIDE MERE?**

Vi afholder et webinar om netop hjemmearbejdspladsen den 9. marts 2022.

På kurset besvares de spørgsmål, der typisk opstår i forbindelse med enten arbejdsgivers eller medarbejderens ønske om hjemmearbejde samt de pligter, som arbejdsmiljøloven fastsætter for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Vi gennemgår også arbejdsgivers ledelsesret til at fastsætte politikker for hjemmearbejdet, samt hvad disse politikker bør indeholde.



### **Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?**

Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.



**SARA MARGON MÆNG**  
ADVOKAT

(+45) 77 40 11 33  
SMP@NJORDLAW.COM