

Arbeids- og sosialdepartementet  
postmottak@asd.dep.no

23. juli 2021

Ansvarlig partner: Thomas Talén

Deres ref: 21/1207

## Høringssvar – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

### 1 Innledning

Vi viser til høringsnotat av 22. april 2021 om forslag til endring i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Utformingen av fremtidens arbeidsplass er en relevant problemstilling både for Deloitte som arbeidsgiver og for våre klienter. Covid-19-pandemien har fremskyndet prosesser knyttet til digitalisering av arbeidsplassen og fleksibilitet i arbeidshverdagen, og mange virksomheter vil nå vurdere hvordan arbeidshverdagen skal utformes når pandemien nærmer seg slutten. Uavhengig av om Covid-19-pandemien vil vedvare, mener Deloitte at fremtidens arbeidsplass allerede er her. For å tilpasse vår virksomhet har vi etablert et internt pågående Future of Work-prosjekt. Prosjektet ser på hvordan vi best kan utforme og tilpasse en arbeidsmodell for årene fremover, som tar hensyn til den teknologiske utviklingen og ivaretar både arbeidsgivers og de ansattes ønsker og behov. Gjennom dette prosjektet har Deloitte utviklet en hybrid arbeidsmodell, og utformet prinsipper for hybridarbeid som vi mener er relevante for det pågående arbeidet med ny forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, og kanskje til og med utover dette.

Etter vår oppfatning hensyntar ikke dagens regelverk hybride arbeidsformer i tilstrekkelig grad. Dette inkluderer forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. For kunne bidra til at fremtidens regelverk også tilpasses fremtidens arbeidsplass, ønsker Deloitte å avgi høringsuttalelse om de forhold som fremgår nedenfor.

## 2 Fremtidens arbeidsliv er allerede her

### 2.1 Endringer i arbeidsplassen

Det forskes og publiseres kontinuerlig om erfaringer knyttet til forandringene som skjer i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Nyere rapporter og artikler beskriver hvordan pandemisituasjonen med pålagte og nødvendige endringer i vår måte å jobbe på, med økt grad av digitalisering, individuelle og fleksible løsninger for fjernarbeid og bruk av hjemmekontor, i stor grad har fremskyndet utviklingen av fremtidens arbeidsliv.

Deloitte's globale fagmiljø på dette området oppsummerer året 2020 som et år med ekstraordinære kriser og forstyrrelser, men hvor norske virksomheter også har vist stor motstandskraft og tilpasningsdyktighet. Man kan hevde at disse erfaringene gir arbeidslivet unike læringsmuligheter, og at virksomheter nå har fått en åpning for og konkrete muligheter til å gi arbeidsplassen et utviklingsløft.

Deloitte's Future of Work-modell inneholder tre elementer som, til sammen og i samspill med hverandre, utvikler den gode eller mindre gode arbeidsplassen. Disse elementene er arbeidet, arbeidsstyrken og arbeidsstedet. Alle tre elementer bør undersøkes og videreutvikles når virksomheten skal rigge seg på en god måte for fremtiden:

- Hvordan bør arbeidsoppgavene løses, teknologi og verktøy brukes og arbeidsprosessene organiseres og innrettes for å gi best mulig vilkår for å nå mål, gi mening og motivasjon for medarbeiderne og tilfredsstillende kunder og brukere?
- Hvem er fremtidens medarbeidere, og hvordan kan virksomheten klare å få tak i, mobilisere og anvende den nødvendige kompetanse og innovasjonskraft til å få løst oppgavene?
- Hvor skal arbeidet skje, og hvordan skal den fysiske og virtuelle arbeidsplassen utformes på en måte som både sikrer produktivitet og effektivitet i oppgaveløsningen, gir tilstrekkelig fleksibilitet og autonomi, samt skaper en følelse av tilhørighet og et godt arbeidsmiljø?



Deloitte's erfaringer er at pandemien har aktualisert Future of Work som tema og de strategiske spørsmålene som inngår i denne tenkningen. I forbindelse med gjenåpning av samfunnet og arbeidsplasser gjøres flere tiltak. Ledere samles, det nedsettes ulike typer arbeidsgrupper og virksomhetene utpeker oppgaveansvarlige som skal utarbeide rammebetingelser for hvordan virksomheten som arbeidsplass skal videreutvikles etter covid-19-pandemien. Typiske problemstillinger man er opptatt av å finne svar på er:

- Hvilke forventninger om og grad av fysisk tilstedeværelse virksomheten vil ha?
- Hvilke prinsipper og krav skal gjelde for arbeid fra hjemmet og/eller andre lokasjoner?
- Hvordan kan virksomheten videreutvikle teknologi og digitale verktøy til bruk i arbeidet og for kommunikasjon og samhandling?
- Hvilke råd og anbefalinger kan gis til ansatte om praktisk gjennomføring av ulike oppgaver og møter?
- Hvordan kan virksomheten bygge kultur og felleskap når stadig flere jobber på avstand?
- Hvilke nye krav og forventninger stilles til ledelse og medarbeiderskap, og skjer det endringer som påvirker relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker?

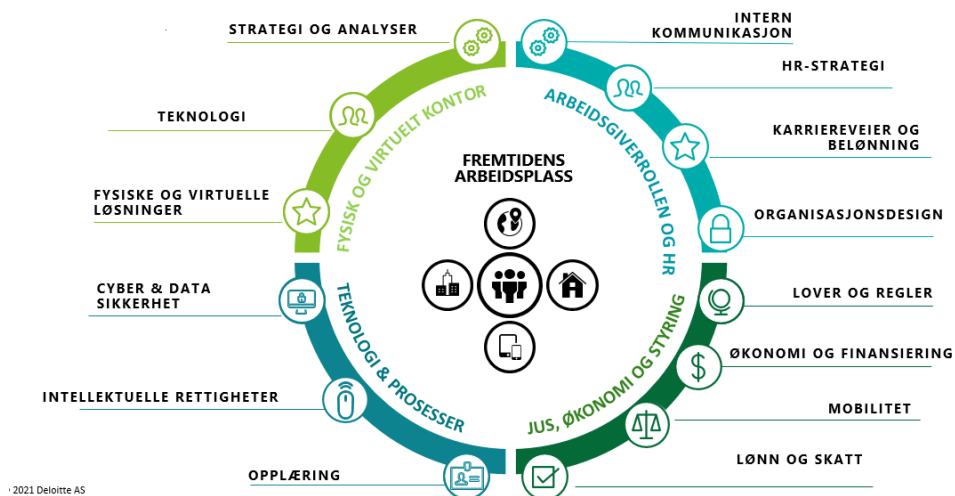
Diskusjonen om fremtidens hybride arbeidshverdag, som kombinerer arbeid på det fysiske kontoret med arbeid hjemmefra eller fra et annet sted, viser at mange nå ønsker å tilrettelegge for et arbeidsliv som både gir den enkelte ansatte stor grad av autonomi og fleksibilitet, samtidig som man sikrer tilstrekkelig struktur i arbeidshverdagen og dekker behovet for fellesskap og tilhørighet. Denne intensjonen mener Deloitte er god og noe som bør tas på alvor som et mål i videre utvikling av fremtidens arbeidsliv.

Samtidig har virksomheter allerede erfart at det er flere potensielle utfordringer og dilemmaer knyttet til den hybride arbeidshverdagen. På organisasjonsnivå diskuteres det hvordan man skal kunne ivareta opplærings-, kunnskapsdelings-, kultur- og innovasjonsaktiviteter med en mer og mer spredt medarbeidergruppe. På individnivå reises spørsmålet hvordan man kan ivareta kollegarelasjoner, få tilstrekkelig utvikling og læring og sette fornuftige

grenser for egen arbeidstid og arbeidsmengde når man er mye fysisk alene og i praktisk forstand sjef over eget arbeid.

Selv om ansatte ikke nødvendigvis har følt seg mindre produktive under pandemien, har likevel barrierer for produktivitet fått økt utbredelse i en tid med mye hjemmekontor og virtuelt arbeid. Deloitte har gjennomført undersøkelser som viser økt forekomst av distraksjoner, følelse av isolasjon og teknologi som ikke strekker til. Undersøkelsene peker også på utfordringer knyttet til kultur og trivsel. Færre av de som bare jobber virtuelt kjenner organisasjonens verdier eller føler at andre på jobben bryr seg om dem. Lederes innsats og stressfølelse er større i situasjoner med bare virtuelt arbeid. Opplevd utbrenthet blant personer som jobber hjemme har økt, og mange opplever lengre arbeidsdager og flere møter.

Det er nå nødvendig å utvikle rammer og prinsipper som sikrer en best mulig arbeidshverdag etter pandemien. Deloitte erfarer at ledelsens engasjement og fokus på dette vil være avgjørende. I utarbeidelse av prinsippene bør virksomheten legge opp til en tverrfaglig arbeidsinnsats og et samarbeid mellom flere funksjoner som organisasjonsutvikling og HR, jus, økonomi og styring, teknologi, driftsservice og lokaler. Arbeidet må selvsagt også skje innenfor rammen av de vanlige spillereglene i arbeidslivet, og tilpasses normer, erfaring og læring og utvikling i eget marked, sektor eller bransje.



## 2.2 Deloitte's hybride arbeidsmodell

Deloitte's ambisjoner og prinsipper for en hybrid arbeidsmodell brukes her som et eksempel. Eksemplet skal illustrere både hvordan fremtidens arbeidsmodeller allerede er her og hvilket utviklingsarbeid som nå pågår i bedrifter og organisasjoner for å finne konkrete løsninger på arbeidshverdagen for de ansatte etter Covid-19-pandemien.

Deloitte har hatt en fleksibel arbeidsmodell i mange år allerede. Den hybride arbeidsmodellen vi nå innfører er en videreutvikling basert på det vi har erfart og lært under pandemien. Vi har lagt følgende ambisjoner til grunn:

- I. Arbeidsmodellen skal legge til rette for en best mulig ansattopplevelse, samtidig som den understøtter våre strategiske og forretningsmessige målsetninger.
- II. Arbeidsmodellen skal være prinsippdrevet og tillitsbasert, ikke regelstyrt, og den skal være enkel å forstå.
- III. Vi skal ha en dynamisk tilnærming til gjennomføring av arbeidsmodellen der vi tillater prøving og feiling for å finne frem til de beste løsningene.

Basert på dette har vi utformet 7 retningsgivende og veiledende prinsipper som våre ledere og medarbeidere skal bruke når de innretter arbeidshverdagen og velger hvor de vil jobbe fra.

Det første og viktigste prinsippet for oss er at kundens krav og forventninger kommer først. Det vil si at vi i våre kundeprosjekter skal være der kunden ønsker at vi er.

Deretter kommer hensynet til teamet. Alle team skal kunne jobbe effektivt, og teamets kollektive behov kommer foran den enkeltes individuelle ønsker og behov. Det enkelte team må bli enig om hvordan de ønsker å jobbe.. Ingen får la hensynet til egen fleksibilitet gå ut over egne eller andres prestasjoner og måloppnåelse.

Kontoret er alltid åpent for alle. Det å møtes fysisk er kritisk for vår organisasjonskultur, og ingen skal jobbe virtuelt på permanent basis. Men den enkelte må være fleksibel på egen sitteplass og ta hensyn til spillereglene som gjelder for ulike soner i kontorlokalet.

Future of Work-prosjektet vil nå i samarbeid med de ulike forretningsområdene konkretisere og prøve ut hva de 7 prinsippene betyr i praksis, og utforme nødvendige tiltak og løsninger for å få den hybride arbeidsmodellen til å fungere.

### **2.3 Fremtidens arbeidsliv medfører nye behov og stiller andre krav til de generelle spillereglene i arbeidslivet**

Deloitte's hypoteser om fremtidens arbeidsliv basert på erfaringer med hybride løsninger hos oss selv og hos våre kunder og klienter er at:

- Det blir større individuell variasjon hva gjelder muligheter og ønsker om arbeidstid og arbeidssted
- Virksomheter flytter noe ansvar over på arbeidstaker (at man i større grad bestemmer selv, har fleksibilitet på hvor man skal jobbe med hva, når og med hvem), og legger til et økt ansvar på arbeidsgiver (for å tilrettelegge for og ivareta den enkelte over tid på hjemmekontor eller andre fjernkontor).
- Det blir mange hensyn å ta for den enkelte i hverdagens valg av arbeidssted og møte- og samhandlingsformer, og virksomheten vil ha behov for noen overordnede retningslinjer og prinsipper som gir retning og hjelper en å ta disse valgene.

På lengre sikt er vår antakelse om konsekvenser av fremtidens arbeidsliv at det vil bli en løsere kobling og nye tilknytningsformer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

## **3 Spesielle merknader**

### **3.1 Nærmere om forskriftens virkeområde**

Deloitte ser positivt på at det er satt i gang en større kartlegging for å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Kartleggingen kan synliggjøre behov for ytterligere endringer av regelverket på lengre sikt. Deloitte mener imidlertid at gjeldende regelverk bør tilpasses nåtidens bruk av ulike former for hjemmekontor og fjernkontor.

For arbeid andre steder utenfor arbeidstakers hjem, fjernarbeid, følger det av gjeldende forskrift at arbeidsmiljølovens regler gjelder. De foreslåtte endringene endrer ikke dette. Fjernarbeid har, på lik linje med bruk av eget hjem som arbeidsplass, hatt en stor økning det siste året. Arbeidstakere sitter på fritidseiendommer, i andres private hjem, i privat leide lokaler, på kontorhotell eller ulike coworkinglokaler. Tilsvarende er det tydelige signaler i arbeidsmarkedet på at mange arbeidsgivere planlegger å i nær fremtid tilby arbeidstakere en stor grad av fleksibilitet til nettopp å velge hvor arbeid utføres.

Tilsvarende som for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem er arbeidsmiljølovens regler lite tilpasset situasjoner der arbeidstakere i en vesentlig del av arbeidstiden benytter fritidseiendommer eller andre lokasjoner som arbeidsplass. I Deloitte har vi i realiteten hatt en fleksibel arbeidsmodell i mange år allerede. Mange av oss utfører store deler av vårt arbeid i lokalene til våre kunder, og vi er vant til at vi har kollegaer «her og der» uten at vi nødvendigvis vet hvor de befinner seg til enhver tid. Våre kontorer har i stor grad vært fleksible og aktivitetsbaserte de siste årene, basert på prinsipper om «free seating», «clean desk», og valg av plass basert på hvilket arbeid man skal utføre. Dersom arbeidsgiver åpner for bruk av denne typen arbeidsplasser i skriftlig avtale bør også en vesentlig del, om ikke alle, av slike plasser for utførelse av arbeid også reguleres på en måte som tydelig avklarer arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Dette omfatter behovet for skriftlige avtaler som blant annet definerer i hvilken grad slike arbeidsplasser kan benyttes, at et forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas og ansvar plasseres, samt at Arbeidstilsynet får nødvendig kompetanse til å gjennomføre tilsyn.

På dette grunnlaget mener Deloitte at også bruk av andre plasser enn arbeidstakers eget hjem bør vurderes omfattet av forskriften. Dersom dette ikke omfattes, bør arbeidsgivers plikter ved annen form for fjernarbeid på annen måte klargjøres.

Den foreslåtte presiseringen om at arbeid som kun utføres i eget hjem alltid omfattes av forskriften synes relativt snever. Forskriften kommenterer ikke deltidsarbeid eller arbeid som i sin natur er sporadisk eller vaktbasert. Det kan tenkes omstendigheter hvor vesentlige deler av slikt sporadisk eller vaktbasert arbeid utføres i eget hjem, men hvor også kontor eller annen lokasjon benyttes. Hvorvidt forskriften i slike tilfeller kommer til anvendelse synes uavklart. Departementet bør tydeliggjøre at spørsmål om hvorvidt arbeid i eget hjem er kortvarig eller sporadisk må være relativt til arbeidsmengden.

Deloitte er for øvrig positiv til at ordet «tilfeldig» byttes ut med «sporadisk» og er enig i departementets redegjørelse for denne endringen.

Deloitte er videre enig i Departementets redegjørelse under punkt 4.2.2.3.

### **3.2 Nærmere om bestemmelse om skriftlig avtale**

Deloitte forventer at det vil bli større individuell variasjon når det gjelder arbeidssted i fremtiden. Vi mener derfor at det er viktig at lovgiver tenker gjennom hvordan lovverket skal utformes for å kunne tilpasses fremtidens arbeidsplass.

Ettersom hjemmearbeid stadig vil ta større plass i arbeidslivet, vil det være viktig å få plass mekanismer som sikrer at dette gjennomføres på best mulig måte. En skriftlig avtale om hjemmearbeid vil gjøre hjemmearbeidssituasjonen mer forutsigbar for den enkelte. Ved å regulere arbeidstid, omfang og tilgjengelighet kan forholdene legges mer til rette for arbeidstaker enklere kan skape et skille mellom arbeidstid og fritid på hjemmekontor.

Samtidig er Deloitte's erfaring at kravet om skriftlig avtale ved hjemmearbeid er en lite kjent regel, og at regelen kan oppfattes som noe formalistisk, særlig i de tilfeller hvor hjemmearbeid pålegges av myndighetene.

Deloitte er i utgangspunktet positive til en unntaksregel i de tilfellene der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. I slike tilfeller vil en skriftlig avtale kunne være lite praktisk gjennomførbart. Som det også fremgår av Departementets redegjørelse under punkt 4.3.2, mener Deloitte at det er vanskelig å kunne si noe om flere av punktene i § 2 når hjemmearbeidet skyldes pålegg fra myndighetene, herunder omfang og forventet varighet. For store virksomheter vil det også være administrativt krevende å inngå slike avtaler med samtlige arbeidstakere på kort tid.

#### **3.2.1 Skriftlig informasjon til arbeidstakerne**

Deloitte er positiv til at det skal gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av forskriftens § 2 første ledd. Dette kan imidlertid tenkes å by på noen praktiske utfordringer. Som følge av at arbeidstakerne har ulike stillinger og arbeidsoppgaver, kan det antas at det vil være nødvendig å gi ulik informasjon til ulike arbeidstakere. Dette kan eksempelvis gjelde omfang, arbeidstid, prøvetid, oppbevaring av dokumenter og tilgjengelighet. I den forbindelse kan det være krevende for arbeidsgiver å sikre at den enkelte arbeidstaker får den informasjonen som gjelder vedkommende. Dersom alle arbeidstakere skal motta informasjon som er tilpasset den enkelte, vil også dette være administrativt krevende for store virksomheter i en situasjon der informasjonen skal ut til arbeidstakerne raskest mulig.

#### **3.2.2 Drøfting med tillitsvalgte**

Deloitte mener det er positivt at informasjonen skal drøftes med de tillitsvalgte. Dersom det er nødvendig med individualisert informasjon til hver enkelt arbeidstaker, som beskrevet i punktet over, og dermed individuelle drøftelser, kan det tenkes at drøftelsene med de tillitsvalgte blir omfattende.

### **3.3 Nærmere om krav til arbeidsmiljø**

Departementet foreslår at psykososiale forhold tas inn i forskriftens bestemmelse om arbeidsmiljøet. Deloitte er positiv til at det synliggjøres at det psykososiale arbeidsmiljøet skal ivaretas også ved arbeid utenfor arbeidsplassen.

Ettersom hjemmearbeid stadig vil bli en større del av arbeidshverdagen, er det viktig å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø også i disse tilfellene. Som nevnt innledningsvis, viser Deloitte's undersøkelser at økt hjemmearbeid kan ha negative konsekvenser for den enkelte arbeidstaker. Våre funn viser økt forekomst av distraksjoner, en opplevelse av isolasjon og utbrenthet. Det er viktig at lovgiver tar tak i disse utfordringene, og at det utarbeides et regelverk som kan motvirke de negative konsekvensene av hjemmearbeid.

Samtidig er det noen utfordrende sider ved å ta inn psykososiale forhold i forskriften. Det er uklart hvilke konkrete krav som stilles til ivaretagelse av arbeidstakers psykososiale arbeidsmiljø når arbeidstaker arbeider utenfor arbeidsplassen, og det er også noe uklart hvilke konkrete plikter arbeidsgiver har i denne forbindelse. Arbeidsgiver vil ha mindre mulighet til å påvirke arbeidsmiljøet ved fjernarbeid, og Deloitte antar at det for mange arbeidsgivere vil

være uklart hvilket ansvar de har i denne forbindelse. Det konkrete innholdet som ligger i ivaretagelse av psykososiale forhold ved hjemmearbeid bør derfor konkretiseres ytterligere.

### **3.4 Nærmere om arbeidstid**

Departementet har bedt om høringsinstansenes innspill om hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser.

Deloitte mener at både hjemmearbeid og fjernarbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Det er flere forhold som taler for en enhetlig løsning. Dersom bruk av hjemmekontor øker betydelig, kan det bli veldig krevende for arbeidsgivere å forholde seg til to regelsett og ulike terskler for arbeidstid. Ulike terskler og regler for arbeidstid vil eksempelvis kunne være problematisk i virksomheter som benytter en 3:2 løsning, der arbeidstaker står fritt til selv å velge hvor vedkommende skal arbeide to arbeidsdager i uken.

Ikke alt hjemmearbeid omfattes av forskriften. I noen perioder kan hjemmearbeidet til en arbeidstaker oppfylle vilkårene for forskriftens virkeområde, mens i andre perioder kan hjemmearbeidet være for kortvarig eller sporadisk. Videre er ikke forskriftens regulering helhetlig, men det gjøres noen justeringer av og unntak fra utgangspunktene i arbeidsmiljøloven. Det kan være utfordrende både for arbeidsgiver og for arbeidstaker at både arbeidsmiljølovens og forskriftens arbeidstidsbestemmelser regulerer hjemmearbeidet. Dette forsterkes også av at det kan oppstå tvil om hvilke arbeidstidsregler som gjelder når arbeid som utføres i eget hjem grenser til kortvarig eller sporadisk. Hensynet til enkle og enhetlige regler taler for at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid gjelder for hjemmearbeid.

Ved to regelsett, et for arbeid som utføres i eget hjem og et for annet arbeid, vil reglene dersom utviklingen skal i tråd med forventningene i stor grad måtte praktiseres om hverandre og parallelt for en stor gruppe arbeidstakere.

Gitt at det i grensetilfeller kan være vanskelig å definere hvilket arbeid som faller inn under forskriften, antas det at det vil være mer tidkrevende for Arbeidstilsynet å føre tilsyn med to ulike arbeidstidsreguleringer. Et helhetlig regelsett vil også gjøre det lettere for virksomheter å overholde regelverket.

Hvorvidt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er utdaterte, eller hvorvidt bestemmelsene passer til fremtidens arbeidsliv som beskrevet i dette høringssvaret, er et annet spørsmål som Deloitte håper vil bli belyst i forbindelse med den pågående omfattende revideringen av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### **3.5 Nærmere om Arbeidstilsynets kompetanse**

Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften. Deloitte er enig i at Arbeidstilsynet bør ha en rolle når det gjelder å kontrollere arbeidsforholdene ved arbeid utenfor arbeidsplassen, særlig siden dette ser ut til å bli en stadig større del av fremtidens arbeidsliv.

Samtidig mener Deloitte at det i større grad bør gjøres en vurdering av Arbeidstilsynets metode og hva tilsynet skal kunne kontrollere. Departementet synes å legge opp til tilsyn uten fysisk tilstedeværelse hos arbeidstaker. Dette mener Deloitte er positivt, både av hensyn til den enkelte arbeidstaker og til kapasitet og gjennomføringsevne hos Arbeidstilsynet.

Deloitte vurderer at det er en del bestemmelser i forskriften som kan fremstå uklare for arbeidsgiver, herunder både den skriftlige avtalen og til krav til arbeidsmiljøet. Det vil derfor være utfordrende for arbeidsgivere å vite hva som helt konkret er tilstrekkelig for å oppfylle forskriftens krav. Ved arbeid utenfor arbeidsplassen vil arbeidsgiver ha mindre mulighet til å påvirke arbeidsforholdene til arbeidstaker. Tilsyn fra Arbeidstilsynet bør derfor rettes mot de plikter som arbeidsgiver har et klart rettslig ansvar for å overholde.

## **4 Oppsummering og generelle merknader**

Som det fremgår av vår beskrivelse av fremtidens arbeidsliv, forventer Deloitte at fleksibilitet og behovet for individuelt tilpassede løsninger vil gjøre seg gjeldende i større og større grad. Den store graden av fleksibilitet og variasjoner som forventes i arbeidslivet, stiller også krav til utformingen av regelverket som skal regulere dette.

Deloitte mener at det arbeidsrettslige regelverket per i dag på flere områder er lite tilpasset fremtidens arbeidsplass. Forslag om endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er etter vårt syn alene ikke tilstrekkelig for å tilpasse seg det arbeidslivet som vi vil se i Norge fremover. Vi tror at det er behov for en større revidering av regelverket som helhet. Både arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter bør utformes på en slik måte at det åpnes for fleksibilitet og variasjon, samtidig som arbeidstakervernet og retten til å kunne koble fra ved fjernarbeid ivaretas. Dette krever omfattende og komplekse vurderinger, som Deloitte tror er nødvendig for at rettsområdet skal kunne holde tritt med utviklingen i arbeidslivet ellers. Deloitte er imidlertid positive til at lovgiver nå har startet en prosess for utvikling av regelverket, og ønsker gjennom denne høringsuttalelsen å bidra til dette arbeidet.

\*\*\*

Med vennlig hilsen  
Deloitte Advokatfirma AS