



Arbeidstilsynet



Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt

Hanne Kristiansen

Rådgiver/jurist

Arbeidstilsynet Midt-Norge

hanne.kristiansen@arbeidstilsynet.no



”Forebygging og oppfølging – to sider av samme sak”

- Veileder utarbeidet av Arbeidstilsynet, NAV og Petroleurstilsynet.
- Veilederen handler om temaet forebygging av helseproblemer og oppfølging av sykefravær på arbeidsplassen.
- Aktuell for arbeidsgiver, arbeidstakere, verneombud, tillitsvalgte, bedriftshelsetjenester, leger og andre som arbeider med tilrettelegging på arbeidsplassen.



Bedre føre var...

- Å sørge for best mulig arbeidsmiljø er både lurt, lønnsomt og lovpålagt
- Ingen er tjent med at arbeidsplassen bidrar til helseproblemer og langvarig fravær
- Gode rutiner, hensiktsmessig organisering og kunnskap om hvilke muligheter som finnes, kan hindre situasjoner som er vanskelige å løse



Både rettigheter og plikter.

- Å finne gode løsninger krever ofte samarbeid.
- Utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å forebygge helseproblemer, tilrettelegge for arbeidstakere som trenger det og følge opp medarbeidere som blir syke.
- Arbeidstakerne har imidlertid et ansvar for å medvirke både i det forebyggende arbeidet og ved å prøve nye løsninger når problemer oppstår.
- Dette felles ansvaret er de senere årene forsterket gjennom samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) og ved lovendringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.



Viktig!

- Det er *ARBEIDSTAKER* og *ARBEIDSGIVER* som er hovedaktørene, og det er på *ARBEIDSPLASSEN* løsningene finnes.



Å finne løsninger sammen - eksempler

- Det som angår en arbeidstaker, kan gjelde flere
- Gravid og i jobb
- Kartlegg årsaker
- På jobb til tross for skaden
- Alle tåler ikke like mye
- Konflikt mellom kollegaer

• Generelle tiltak

- Arbeidsmiljø
- Forebygging
- Kartlegging, risikovurdering
- Tiltak - arbeidsmiljø

• Spesielle tiltak

- Individ
- Oppfølging
- Kartlegge situasjon
- Tiltak - tilrettelegging



Arbeidsgivers plikter





Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Arbeidsgivers ansvar for organisering og tilrettelegging er tredelt:

1. **Generell plikt** til å drive et systematisk arbeid med forebygging og tilrettelegging for å sikre et godt arbeidsmiljø **for alle** arbeidstakere (aml 4-1).
2. **Generell plikt** til å organisere og tilrettelegge arbeidet **for den enkelte** ut fra alder, kyndighet og øvrige forutsetninger (aml 4-2).
3. **Plikt til individuell tilrettelegging av arbeide for arbeidstakere med redusert arbeidsevne** på grunn av sykdom eller andre helsemessige forhold (aml 4-6).



Tilretteleggingsplikens omfang

Individuell tilrettelegging, jf arbeidsmiljøloven 4-6:

- Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l, skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.



”så langt det er mulig”

- Ansvaret er vidtrekkende, men likevel ikke absolutt.
- Kreves at arbeidsgiver strekker seg langt for å forhindre utstøting.
- Må foretas en konkret helhetsvurdering hvor flere ulike forhold må veies opp mot hverandre.



Momenter i vurderingen

- Det skal først og fremst tilrettelegges spesielt for den det gjelder – arbeidstakers vanlige arbeid eller annet passende arbeid i virksomheten.
- Plikten gjelder uavhengig om behovet har sammenheng med arbeidsforholdet eller ikke – diagnose/årsak uten betydning.
- Uavhengig av arbeidstakers stillingsgrad, fast eller midlertidig ansatt.
- Gjelder i utgangspunktet uansett om den reduserte arbeidsevne er midlertidig eller av mer varig karakter.



Momenter i vurderingen

- Rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt varierer og følgende forhold må ses i sammenheng:
 - **Art og størrelse**
 - Det kreves mer av en stor enn en liten virksomhet, de store har flere muligheter for tilrettelegging.
 - Rettspraksis: En kommune er en juridisk enhet, og hele kommunens arbeidsfelt må vurderes.
 - **Arbeidstakers forutsetninger og ansvar**
 - *Arbeidstaker skal medvirke til tilretteleggingsarbeidet og opplyse om sin arbeidsevne.*
 - *Arbeidstaker har et medvirkningsansvar.*
 - *Rettspraksis: Manglende medvirkning og samarbeid er grunnlag for oppsigelse .*



Momenter i vurderingen

– *Økonomi og kjennskap til virkemidler*

- Arbeidsgiver har plikt til å undersøke mulighetene for økonomisk støtte, dette skal ses i sammenheng med den økonomiske belastningen tilretteleggingen vil medføre for virksomheten.
- Kostnadskrevenne tiltak vil vanskelig kunne pålegges en liten virksomhet, mens det vil kunne kreves av en stor.
- Kostnadskrevenne tilretteleggingstiltak vil kunne kreves dersom behovet for tilrettelegging er av varig karakter, men neppe på midlertidige tiltak.
- Rettspraksis: Virksomhetens behov for avklaring og framdrift.



Momenter i vurderingen

- *Dokumentasjon*

- Det kreves at arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker forsøker alle mulige tilretteleggingstiltak i virksomheten.
- Dersom ytterligere tilrettelegging ikke er mulig, skal det dokumenteres at alle relevante alternativer er vurdert og eventuelt forsøkt gjennomført.



Momenter i vurderingen

- Tilrettelegging og overføring til annet arbeid

- fortsette i sitt vanlige arbeid
- omplassering
- intern omrokering
- nye oppgaver



Aktuelle tilretteleggingstiltak

A) Fysiske tiltak

- arbeidsplassens fysiske utforming
- anskaffelse eller endringer av teknisk utstyr som arbeidstaker bruker i sitt daglige arbeid
- tekniske hjelpemidler



Aktuelle tilretteleggingstiltak forts.

B) *Psykososiale tiltak*

- status og verdsetting
- klare ansvars- og myndighetsforhold
- støtte og oppfølging av leder
- medvirkning og støtte fra kollegaer
- sosialt miljø
- kommunikasjon på arbeidsplassen



Aktuelle tilretteleggingstiltak forts.

C) *Organisatoriske tiltak*

- organisere arbeidsoppgavene annerledes
- organisere arbeidsdagen annerledes
- fleksible arbeidstidsordninger
- samhandling med andre
- informasjonsrutiner
- kompetanse, opplæring, omskolering
- trening



Arbeidstakers plikter





Arbeidsmiljøloven 2-3 (2)

1. Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, 2-3 (1).
2. Arbeidstaker skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær, 2-3 (2), bokstav f.
3. Arbeidstaker skal delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, 2-3 (2), bokstav g.



Oppsigelse – hva skjer når man ikke klarer å finne en løsning





Det generelle oppsigelsesvern

- **15-7. Vern mot usaklig oppsigelse**
- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.
- (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.



Oppsigelsesvern ved sykdom

- **15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom**
- (1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.
- (2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.
- (3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.



Lovverket





Lovverket

• Arbeidsmiljøloven

- skal sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet
- bidra til likebehandling, legge til rette for individuelle tilpasninger, innflytelse og medvirkning
- slår fast at arbeidsgiver er ansvarlig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø
- slår fast at arbeidstaker er pliktig til å medvirke
- skal bidra til et inkluderende arbeidsliv

• Folketrygdloven

- skal sikre den enkeltes rettigheter
- bidra til økonomisk trygghet, utjevning av inntekt og levekår og hjelp til selvhjelp framfor passive ytelser



Hvem kan bistå?





Lykke til!