

**Høring om endringer i arbeidsmiljøloven og
folketrygdloven – raskere oppfølging, og
sanksjonering ved brudd på regelverket ved
arbeidstakers sykdom**

**Arbeidsdepartementet
1. juli 2010**

1	Innledning.....	4
2	Myndighetenes oppfølging.....	5
2.1	Bakgrunn	5
2.2	Arbeids- og velferdsetaten.....	5
2.3	Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet	5
3	Stoppunkter /oppfølgingstidspunkter ved sykefravær	6
3.1	Bakgrunn	6
3.2	Gjeldende rett	6
3.2.1	Utarbeiding av oppfølgingsplan innen seks uker	6
3.2.2	Krav til dialogmøte etter tolv uker (dialogmøte 1)	8
3.2.3	Krav til dialogmøte etter 6 måneder (dialogmøte 2).....	10
3.2.4	Informasjonsbrev til sykmeldte etter 39 uker	11
3.2.5	Sykmeldt uten arbeidsgiver.....	11
3.3	Departementets vurderinger og forslag	12
3.3.1	Utarbeiding av oppfølgingsplan innen fire uker	12
3.3.2	Framskynding og gjennomføring av dialogmøte etter sju uker (dialogmøte 1)	13
3.3.3	Krav til dialogmøte etter 26 uker (dialogmøte 2)	17
3.3.4	Dialogmøte ved utløpet av sykepengeperioden (dialogmøte 3)	20
3.3.5	Sykmeldt uten arbeidsgiver.....	21
4	Aktiv sykmelding	22
4.1	Bakgrunn	22
4.2	Gjeldende rett	22
4.3	Departementets vurderinger og forslag	23
5	Kontroll/ sanksjoner	25
5.1	Bakgrunn	25
5.2	Gjeldende rett	25
5.2.1	Overfor arbeidstaker	25
5.2.2	Overfor arbeidsgiver	27
5.2.3	Overfor sykmelder (legen).....	28
5.3	Departementets vurderinger og forslag	29
5.3.1	Overfor arbeidstaker	31
5.3.2	Overfor arbeidsgiver	33
5.3.3	Overfor sykmelder (legen).....	36

5.3.4	Utarbeiding av statistikk	39
6	Arbeidsgivers tilrettelegging	39
6.1	Bakgrunn	39
6.2	Gjeldende rett	39
6.2.1	Nødvendige tiltak	40
6.2.2	Så langt det er mulig	41
6.2.3	Annet passende arbeid	44
7	Arbeidstakers medvirkning	45
7.1	Bakgrunn	45
7.2	Gjeldende rett	45
8	Økonomiske og administrative konsekvenser	47
9	Departementets forslag til lovendringer	49

1 Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet¹ oppnevnte 27. november 2009 en faglig ekspertgruppe for å vurdere mulige administrative tiltak som kunne redusere sykefraværet. Bakgrunnen var en konstatering av at IA-avtalens målsetning om 20 prosent reduksjon i sykefraværet ikke var nådd og en betydelig økning i sykefraværet gjennom 2009. Som følge av dette ble også avtalen mellom staten og arbeidslivets parter om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) forlenget til 1. mars 2010.

Ekspertgruppen leverte sin rapport til Arbeidsdepartementet 1. februar 2010.² Hovedforslaget i rapporten gikk ut på iverksetting av en ”aktiviserings- og nærværsreform”, med sikte på at gradert sykmelding reelt sett skulle bli hovedregelen ved sykefravær. Gruppens rapport inngikk i grunnlagsmaterialet for de felles drøftingene mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet om ny IA-avtale og andre tiltak som kan bidra til å redusere sykefraværet. Den 24. februar 2010 inngikk regjeringen og partene ny IA-avtale for perioden 1. mars 2010 - 31. desember 2013, samt Protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen. Det var enighet om tiltak som bør gjennomføres for å bidra til å nå IA-avtalens første delmål om 20 prosent reduksjon i sykefraværet i forhold til nivået i andre kvartal 2001, herunder *tidligere innsats* for å få arbeidstaker tilbake i jobb, understrekning av betydningen av *tilrettelegging, medvirkning og tilknytning* til arbeidet ved sykdom og en gjennomgang av *reglene om sanksjoner* ved brudd på regelverket.³ Tiltakene fordrer flere endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Arbeidsdepartementet sender på denne bakgrunn på høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens bestemmelser om oppfølging av sykmeldte, og sanksjonering ved brudd på pliktene i forbindelse med sykefraværs- og tilretteleggingsarbeidet. Lovforslagene gjelder alle, uavhengig av om virksomheten har inngått IA-avtale eller ikke. I høringsnotatet vil det også bli gjort rede for arbeidsmiljølovens regler om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt, uten at det foreslås endringer i bestemmelsene. En god oppfølging og etterlevelse av disse pliktene er en viktig forutsetning for å lykkes i sykefraværsarbeidet. Innledningsvis vil det også gis en kort beskrivelse av Arbeids- og velferdsetatens, Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets rolle i forbindelse med sykefraværs- og tilretteleggingsarbeidet.

¹ Arbeidsdepartementet fra 1. januar 2010

² Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværsreform, Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 01.02.10

³ Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 og Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen.

2 Myndighetenes oppfølging

2.1 Bakgrunn

Myndighetene følger opp regelverket i forbindelse med arbeidstakers sykdom gjennom Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet. Etatene har ulikt ansvar og forskjellige roller overfor arbeidsgiver, sykmelder og arbeidstaker i forbindelse med oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere.

2.2 Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten har etter folketrygdloven ansvar for utbetaling av sykepenger til sykemeldte arbeidstakere og oppfølging av den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker i tilknytning til dette. Etaten kan dessuten tilby ulike tjenester og virkemidler til sykemeldte og virksomheter for å understøtte aktiv oppfølging og tilrettelegging. Arbeids- og velferdsetaten skal følge opp den sykemeldte og vurdere om det er grunnlag for iverksetting av arbeidsrettede tiltak. Arbeids- og velferdsetatens praktiske oppfølging av den sykemeldte og arbeidsgiver styres av bestemmelser både i folketrygdloven og i arbeidsmiljøloven.

2.3 Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsgiverne følger opp sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven. Tilsynets overordnede mål er å bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, med trygge ansettelsesforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte.

Arbeidstilsynet gjennomfører risikobasert tilsyn for å oppnå best mulig effekt i det forebyggende arbeidet. I de senere år har tilsynet i sine risikovurderinger og prioriteringer hatt et særlig fokus på arbeidsforhold som viktige årsaker til sykefravær og utstøting. Tilsynets kontroll med arbeidsgivers oppfølging av sykefravær og tilrettelegging skjer innenfor den ordinære tilsynsstrategien og med virksomhetens plikt til systematisk HMS-arbeid som utgangspunkt. Kontrollen skjer gjennom tilsynsbesøk, stikkprøver eller mer omfattende gjennomgang av hele HMS-systemet i virksomheten. Tilsynet fører tilsyn med at virksomhetene, som ledd i det systematiske HMS- arbeidet, har innarbeidet rutiner og aktiviteter for systematisk sykefraværsoppfølging, herunder utarbeidelse av oppfølgingsplaner for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og gjennomføring av dialogmøte 1. Tilsynet kan også avdekke manglende oppfølging i forhold til den enkelte sykemeldte arbeidstaker i en virksomhet. Arbeidstilsynet håndterer også en del saker knyttet til enkelthenvendelser som kan omhandle manglende oppfølging og tilrettelegging ved sykefravær. Noen enkeltsaker kan utløse tilsyn.

Petroleumstilsynet har myndighetsansvar for sikkerhet og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel og på enkelte landanlegg og tilknyttede

rørledninger. På samme måte som Arbeidstilsynet, fører Petroleumsstilsynet tilsyn med at virksomhetene innen petroleumsnæringen gjennom et systematisk HMS-arbeid forebygger ulykker og helseskader og derigjennom forebygger sykefravær og utstøting. Som en del av slike tilsyn kan Petroleumsstilsynet følge opp at virksomhetene har etablert rutiner for oppfølging av sykefravær og tilrettelegging, at det utarbeides oppfølgingsplaner for sykmeldte arbeidstakere, og at det gjennomføres dialogmøter i tråd med arbeidsmiljølovens krav.

3 Stoppunkter /oppfølgingstidspunkter ved sykefravær

3.1 Bakgrunn

Arbeidsgiver og arbeidstaker er de sentrale aktørene når det gjelder tilbakeføring til arbeid ved sykefravær. God dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt tidlig innsats og oppfølging er grunnleggende forutsetninger for å kunne iverksette tilretteleggingstiltak og for å forhindre langtidssykefravær og forebygge varig utstøting fra arbeidslivet.

I Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen var det enighet om at stoppunktene og oppfølgingspunktene i sykefraværsløpet framskyndes. Med stoppunkter menes de fasene i sykefraværsløpet hvor det er satt frister for arbeidsgivers og Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av sykmeldte eller gitt plikt til å avholde dialogmøter. Enkelte av oppfølgingspunktene er viktige elementer i oppfyllelsen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i arbeidsmiljøloven § 4-6, se punkt 6.

3.2 Gjeldende rett

Både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven inneholder bestemmelser om oppfølgingspunkter i sykefraværsløpet. Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidsgivers plikt til å forebygge sykdom og skader, tilrettelegge arbeidet og følge opp sykefravær, samt arbeidstakers medvirkningsplikter. Folketrygdloven regulerer vilkår for rett til sykepenger, herunder arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, forholdet til sykemeldende lege, Arbeids- og velferdsetatens oppfølging med videre. Regelsettene må tolkes i nær sammenheng med hverandre.

3.2.1 Utarbeiding av oppfølgingsplan innen seks uker

Oppfølgingsplaner er et viktig verktøy i virksomhetens arbeid med oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd følger:

”Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,

med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.”

Kravet om å utarbeide oppfølgingsplaner forplikter arbeidsgiver og arbeidstaker til å etablere dialog og samarbeid om behovet for tilrettelegging og andre aktuelle tiltak. Målsettingen med planen er å fremme en konstruktiv prosess med bedre kommunikasjon og større åpenhet mellom partene i spørsmål om sykefravær og tilbakeføring til arbeid. Målet er at arbeidsgiver og arbeidstaker så fort som mulig snakker sammen og finner løsninger som hindrer at sykefraværet blir lengre enn nødvendig.

Arbeidsgiver skal starte arbeidet med oppfølgingsplanen så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker. I forbindelse med oppfølgingen av Sykefraværsutvalget (Stoltenbergutvalget), ble fristen redusert fra åtte til seks uker. Det ble i den sammenheng presisert at det er et uttrykkelig krav om at oppfølgingsplanen skal være *utarbeidet* innen seks uker. Tidligere var det kun krav om at planen skulle være påbegynt innen fristen. Formålet var å tydeliggjøre at innholdet i planen, det vil si at spørsmål om arbeidsevne, arbeidsoppgaver og aktuelle tiltak, skal ha vært grundig behandlet av partene innen seks uker. At planen skal være utarbeidet, innebærer imidlertid ikke nødvendigvis at den er endelig. Det understrekes i lovproposisjonen at arbeidet med oppfølgingsplan skal være en dynamisk prosess hvor tiltakene stadig endres og revideres på bakgrunn av den enkeltes framgang eller tilbakefall i forhold til helsetilstand og arbeidsevne, samt gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten.

Det følger av lovbestemmelsen at oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne, det vil si hva arbeidstaker kan gjøre av arbeidsoppgaver. Hvor omfattende planen skal være, vil bero på omfanget og varigheten av den reduserte arbeidsevnen. Planen skal også inneholde de fysiske og organisatoriske tiltak som virksomheten kan gjennomføre for at arbeidstaker skal kunne komme tilbake i arbeid. Oppfølgingsplanen skal dessuten inneholde en oversikt over relevante offentlige virkemidler som den enkelte arbeidstaker og virksomhet kan ta i bruk for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid, herunder aktiv sykmelding, tilretteleggingstilskudd til bedriftsinterne tiltak osv. Oppfølgingsplanen skal også inneholde en plan for det videre arbeid.

En forutsetning for en god oppfølgingsplan er at arbeidstaker bidrar til utarbeiding av denne. I arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav f er arbeidstaker gitt en plikt til medvirkning ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplanen, se punkt 7.

Unntak fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan gjelder der det er åpenbart unødvendig. Med ”åpenbart unødvendig” siktes for det første til saker der sykdoms- eller skadetilfellene er av en slik art at arbeidstakeren vil vende tilbake til jobb uten at det er behov eller muligheter for særlige tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen. Også tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid, vil omfattes av unntaket. Det er kun unntaksvis at arbeidsgiver kan la være å utarbeide en oppfølgingsplan. Det er da en forutsetning at arbeidsgiver etablerer en kontakt med den sykmeldte på et tidlig tidspunkt for å bringe på det rene om det faktisk dreier seg om et tilfelle som faller inn under unntaket.

Oppfølgingsplanen er primært arbeidsgivers og arbeidstakers verktøy. Etter folketrygdloven § 25-2 andre ledd plikter likevel arbeidsgiver etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten å utlevere oppfølgingsplanen. Det framgår videre av folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd at Arbeids- og velferdsetaten som hovedregel skal innhente oppfølgingsplanen tidligst mulig og senest når arbeidstaker har vært sykmeldt i tolv uker. En forespørsel etter tolv uker skal fungere som en påminnelse og sikre at arbeidsgiveren følger opp arbeidsmiljølovens krav. Planen er også en viktig dokumentasjon i den videre oppfølgingen av den sykmeldte, for eksempel for at Arbeids- og velferdsetaten sammen med arbeidsgiver kan vurdere om bedriftsinterne tiltak er aktuelle eller om arbeidsrettede tiltak er det rette virkemiddel.

3.2.2 Krav til dialogmøte etter tolv uker (dialogmøte 1)

I forbindelse med oppfølgingen av Sykefraværsutvalget (Stoltenbergutvalget) ble det i 2007 et lovfestet krav til dialogmøte. Utvalget ønsket å forsterke samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og mente at det var behov for å etablere en konkret møteplass der partene skal drøfte videre oppfølging med tanke på tilbakeføring til arbeid. Bestemmelsen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd:

”Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen tolv uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen sykmeldende behandler delta i møtet, jf. folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding om dialogmøtet til Arbeids- og velferdsetaten.”

Arbeidsgiver ble gitt en plikt til å innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i og oppfølgingen av oppfølgingsplanen senest innen tolv uker.

Hensikten med dialogmøtet er å sørge for bedre samhandling mellom de berørte aktører og bidra til aktiv tilrettelegging og tiltak i virksomhetene. Arbeidsgiver og arbeidstaker, samt bedriftshelsetjenesten i de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste, skal delta. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan også tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.

Bestemmelsen fastslår dessuten at lege eller annen sykmeldende behandler skal delta dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene ønsker det. Sykmelder vil kunne bidra til en mer opplyst dialog hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Samtidig vil sykmelder kunne få viktig informasjon om muligheter for hel eller delvis aktivitet på arbeidsplassen i stedet for fortsatt 100 prosent sykmelding.

En behandler som tross oppfordring unnlater å møte, kan pålegges frammøteplikt dersom dette anses å ha avgjørende betydning for den videre framdriften i saken, jf. folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum. Det skal tas hensyn til behandlerens arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte, jf. folketrygdloven 25-5 andre ledd. Dersom en sykmelder ikke overholder møteplikten, kan det være aktuelt å bruke sanksjonsmulighetene i folketrygdloven § 25-6.

Loven regulerer ikke nærmere hvor dialogmøtet skal avholdes eller hvilken form det skal ha. I forarbeidene understrekes det at dialogmøtet fortrinnsvis skal avholdes på arbeidsplassen, da dette gir de beste forutsetninger for en grundig vurdering av arbeidsevne med sikte på muligheter for videre aktivitet. Dette er imidlertid ikke et absolutt krav. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker eller arbeidstaker alene ønsker at sykmelder/lege skal delta, eller i tilfeller der det er vanskelig å ha møte på arbeidsplassen, kan legekantoret eller det lokale Arbeids- og velferdskontoret være alternative møteplasser.

I dialogmøtet skal partene gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen, herunder avklare hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle. Møtet vil således danne et viktig grunnlag for å kvalitetssikre arbeidet med oppfølgingsplanen. For at dette skal bli et positivt virkemiddel, er det viktig at man i møtet i første rekke framhever muligheter og mestring framfor videre sykmelding. Fokuset skal være hva arbeidstaker kan gjøre av arbeidsoppgaver. Det uttales i forarbeidene at den sykmeldtes diagnose ikke skal diskuteres.

En forutsetning for at dialogmøtet skal lede til konkrete beslutninger om mulige tilretteleggingstiltak og videre oppfølging for å sikre tilbakeføring til arbeid, er at arbeidstaker opplyser om sin arbeidsevne og medvirker aktivt i møtet. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav g skal arbeidstaker delta på dialogmøtet. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers

sykefraværarbeid skal ha reell effekt, og det må således stilles krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen, se punkt 7.

Plikten til å innkalle til dialogmøte gjelder kun når arbeidstakeren er 100 prosent sykmeldt, jf. lovformuleringen i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd ”helt borte fra arbeidet”. Det gjelder et unntak fra plikten til å avholde dialogmøte der det er ”åpenbart unødvendig”. Unntaket korresponderer med unntaket fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan, og det vises til omtalen i punkt 3.2.1 om dette.

Arbeidsgiver skal straks etter at møtet er avholdt gi skriftlig melding om dialogmøtet, eventuelt om hvorfor møtet ikke ble gjennomført, til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd. Det er ingen nærmere krav til innholdet i det skriftlige varselet til Arbeids- og velferdsetaten. I praksis vil det være naturlig at arbeidsgiver sender kopi av oppfølgingsplanen som er bearbeidet i tråd med tolvukers-møtet, og som Arbeids og velferdsetaten uansett skal innhente senest etter tolv uker, jf. folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd.

3.2.3 Krav til dialogmøte etter 6 måneder (dialogmøte 2)

For å styrke oppfølgingen av langtidssykmeldte og bidra til at disse raskere kommer tilbake i arbeid og aktivitet, ble det fra 1. mars 2007 lovfestet en plikt for Arbeids- og velferdsetaten til å arrangere et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver senest etter 6 måneders sykmelding. Bestemmelsen ble tatt inn i folketrygdloven § 8-7 åttende ledd:

”Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem, eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold. Senest når arbeidsuførheten har vart seks måneder, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal det igjen vurderes om arbeidsrettede tiltak skal prøves.”

Formålet er at partene skal møtes til en felles gjennomgang av situasjonen. Tema og innhold vil langt på vei være det samme som i dialogmøte 1 mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I dialogmøte 2 skal man på nytt gjennomgå oppfølgingsplanen som arbeidsgiver og arbeidstaker har utarbeidet og oppdatert. Innen dette tidspunktet vil det foreligge informasjon om gjennomføring av bedriftsinterne tiltak og resultatene av disse. Behov for annen bistand som yrkesrettet attføring og rehabilitering skal være et tema og vurderes i møtet. Dialogmøte 2 skal oppsummere status, men skal også fungere som planlegging/avklaring i forhold til videre løp.

Det er Arbeids- og velferdsetaten som er ansvarlig for å innkalle til og gjennomføre møtet. For at møtet skal godkjennes som et dialogmøte, må både arbeidsgiver og arbeidstaker delta samtidig. Hvis Arbeids- og velferdsetaten mener at det er hensiktsmessig, skal lege eller annet helsepersonell delta i dialogmøtet.

Unntak fra å avholde dialogmøte 2 kan gjøres når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig, for eksempel i tilfeller av alvorlige sykdomstilstander, ved innleggelse i helseinstitusjon eller ved forventet friskmelding innen kort tid.

3.2.4 Informasjonsbrev til sykmeldte etter 39 uker

Når sykepengeperioden nærmer seg slutten, skal behov for tiltak vurderes på nytt. Folketrygdloven § 8-7 åttende ledd siste punktum bestemmer følgende:

”Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal det igjen vurderes om yrkesrettet attføring skal prøves.”

Arbeids- og velferdsetaten sender i dag ut et informasjonsbrev til den sykmeldte ved 39 ukers sykmelding. I brevet gis det tilbud om en samtale for å fange opp om det er behov for tiltak som etaten disponerer, for eksempel eksterne arbeidsrettede tiltak, rehabilitering eller bruk av andre tiltak. For å avklare om krav om arbeidsavklaringspenger er aktuelt, vil det i utgangspunktet være tilstrekkelig for Arbeids- og velferdsetaten å avholde et møte med den sykmeldte. I noen tilfeller er det hensiktsmessig at også sykmelder deltar.

3.2.5 Sykmeldt uten arbeidsgiver

Arbeids- og velferdsetaten har hovedansvaret for oppfølging av sykmeldte som ikke har arbeidsgiver. Dette er regulert i folketrygdloven § 8-7 sjetted ledd:

”For at et medlem som ikke har arbeidsgiver fortsatt skal få utbetalt sykepenger, må Arbeids- og velferdsetaten senest når arbeidsuførheten har vart i 12 uker vurdere om de medisinske vilkårene for rett til sykepenger er oppfylt, og om det er behov for medisinske, yrkesrettede eller andre tiltak. Arbeids- og velferdsetaten må i slike tilfeller fatte skriftlig vedtak om fortsatt rett til sykepenger. Det kan gjøres unntak fra denne bestemmelsen i tilfeller som nevnt i femte ledd.”

Bestemmelsen gjelder både dem som er helt uten arbeid og selvstendig næringsdrivende som blir sykmeldt. For at sykmeldte uten arbeidsgiver fortsatt skal få utbetalt sykepenger må Arbeids- og velferdsetaten, senest når arbeidsuførheten har vart i tolv uker, fatte et skriftlig vedtak som både inneholder en konklusjon om at de medisinske vilkårene for sykepenger er oppfylt, en

vurdering av behov for videre behandling og en vurdering av andre tiltak som for eksempel arbeidsrettede tiltak.

Det kan gjøres unntak fra krav om oppfølging etter bestemmelsen dersom vedkommende er innlagt i helseinstitusjon, lidelsen er så alvorlig at en ikke kan regne med at vedkommende blir arbeidsfør igjen eller at vedkommende forventes å bli frisk innen kort tid.

3.3 Departementets vurderinger og forslag

3.3.1 Utarbeiding av oppfølgingsplan innen fire uker

Protokollen

Partene i arbeidslivet og myndighetene ble i Protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen enige om at oppfølgingsplanen skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest etter *fire uker*, mot i dag seks uker. Det var videre enighet om at arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til *sykmelder* når den er utarbeidet. Forslagene bygger på ekspertgruppens rapport om tiltak for reduksjon i sykefravær.

Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener det er viktig å underbygge arbeidsgivers grunnleggende ansvar for oppfølgingen av sykmeldte. Oppfølgingsplaner bør utarbeides så tidlig som mulig, slik at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med virksomheten og unngår unødig passivitet. Departementet foreslår derfor å framskynde fristen for å utarbeide oppfølgingsplan fra *seks uker til fire uker*, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd. Dette vil i enda sterkere grad markere bestemmelsens målsetting. Departementet understreker at lovens krav er ”så tidlig som mulig”, og at fireukers-fristen i så måte er en *siste* frist. Arbeidsgiver skal således med en gang starte planleggingen av det videre oppfølgingsopplegget for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom slitasje eller lignende.

En raskere start på samarbeidet om tiltak på arbeidsplassen og utprøving av disse tiltakene vil også være positivt for sykmelders vurdering av grunnlaget for fortsatt sykmelding. Etter folketrygdloven § 8-13 gis det graderte sykepenges der arbeidstaker er delvis arbeidsfør, og etter samme lov § 8-4 skal arbeidstaker som hovedregel prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet etter åtte ukers sykmelding. Sykmelder har imidlertid i dag liten informasjon om forholdene på arbeidsplassen, og dermed lite grunnlag for å vurdere arbeidstakers muligheter for delvis arbeid/aktivitet. Det understrekes i Protokollen at sykmelder i samråd med den

enkelte sykmeldte bør vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad å ta i bruk gradert sykmelding. Oppfølgingsplan er et viktig grunnlag for sykmelders vurdering av muligheten for gradert sykemelding. Departementet foreslår derfor at arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til *sykmelder* når den er utarbeidet, senest etter fire uker. Departementet foreslår at det inntas en bestemmelse om dette i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd nytt siste punktum.

Departementet ønsker å understreke at arbeidet med oppfølgingsplanen skal være en dynamisk prosess, hvor tiltakene skal endres og revideres på bakgrunn av den enkeltes framgang eller tilbakefall i helsetilstand og arbeidsevne, samt gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten. Det er naturlig at planen justeres løpende og som et minimum i forbindelse med dialogmøte 1 og 2. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for å delta i arbeidet med å oppdatere planen.

Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet har i samarbeid laget en mal og veileder for utarbeiding av arbeidsgivers og arbeidstakers oppfølgingsplan. Både mal og veileder finnes på etatenes nettsider.

3.3.2 Framskynding og gjennomføring av dialogmøte etter sju uker (dialogmøte 1)

Protokollen

Partene i arbeidslivet og regjeringen ble i Protokollen enige om å framskynde dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver til senest åtte uker, og at dette møtet skal gjennomføres for alle sykmeldte, også de som er gradert sykmeldt. Det ble presisert at sykmelder skal delta i dialogmøte 1 i tråd med folketrygdloven § 25-5 etter innkalling fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Sykmelder skal likevel ikke innkalles dersom arbeidstaker ikke ønsker det, og arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder innkalles til møtet. Den sykmeldtes diagnose skal ikke diskuteres i dialogmøtet. Forslagene bygger på ekspertgruppens rapport om tiltak for reduksjon i sykefravær.

Departementets vurderinger og forslag

Da dialogmøte 1 ble innført i 2007, var formålet å sørge for bedre samhandling mellom berørte aktører og bidra til aktiv tilrettelegging og tiltak i virksomhetene. I dag avholdes dialogmøte 1 kun der arbeidstaker er 100 prosent sykmeldt. Det framgår ikke av forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd hvorfor man valgte å begrense bestemmelsen på denne måten. Det er imidlertid gode grunner for at dialogmøte 1 også bør avholdes for de som er gradert (delvis) sykmeldt. Det kan bidra til dialog om sykmeldingsgrad og i hvilken grad den gjenværende arbeidsevne kan utnyttes. Det vil videre kunne bidra til at de som uansett kommer tilbake i arbeid, kommer raskere tilbake. Departementet foreslår derfor at

arbeidsgiver skal avholde dialogmøte 1 for alle sykmeldte, også de med gradert sykmelding.

Det følger av ekspertgruppens rapport at partene i arbeidslivet mener at dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver, som i dag avholdes innen tolv uker, kommer for sent. For å øke sannsynligheten for at den sykmeldte kommer raskere tilbake til arbeidet, kan et tiltak være å framskynde dialogmøte 1. Dette kan bidra til aktivitet på et tidligere tidspunkt og forsterke samhandlingen mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder. Departementet foreslår på denne bakgrunn å framskynde dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver.

Det var i Protokollen enighet om at tidspunktet for dialogmøte 1 skulle framskyndes til *åtte uker*. Ved samme tidspunkt, ved åtte ukers sykemelding, er det også stilt krav til arbeidstakers aktivitetsplikt, jf. folketrygdloven § 8-4 andre ledd. Kravet til arbeidstakers aktivitetsplikt etter denne bestemmelsen knytter seg primært til spørsmålet om muligheten for gradert sykmelding.⁴ Utgangspunktet er at arbeidstaker etter åtte ukers sykmelding skal tilbake i arbeid i en eller annen form. Det kan gis unntak fra aktivitetskravet dersom det er tungtveiende medisinske årsaker til at aktivitet ikke er igangsatt. Dette må dokumenteres av lege senest på åtteukerstidspunktet. I følge forarbeidene kan aktivitetskravet også unntaksvis fravikes når det dokumenteres av arbeidsgiver at arbeidsrelatert aktivitet ikke kan gjennomføres på den sykmeldtes arbeidsplass. Sykmelder som skal delta i dialogmøte 1 vil, dersom også dette møtet legges til åtte uker, ikke ha informasjon om oppdatert oppfølgingsplan fra dialogmøte 1 når han/hun foretar vurderingen av aktivitetsplikten. Etter departementets vurdering bør derfor dialogmøte 1 avholdes i forkant av spørsmålet om videre sykmelding/gradert sykmelding etter folketrygdloven § 8-4. Departementet foreslår derfor at dialogmøte 1 avholdes senest ved *sju ukers* sykmelding. En slik framskynding vil føre til en bedre harmonisering av oppfølgingen av den sykmeldte. Departementet har også vurdert å flytte tidspunktet for vurderingen av aktivitetsplikt etter folketrygdloven § 8-4 andre ledd til for eksempel ni eller ti uker. En slik løsning vil imidlertid bidra til senere krav om aktivitet fra den sykemeldte og er således ikke i tråd med formålet i Protokollen.

En framskynding av dialogmøte 1 innebærer økt bruk av administrative ressurser for arbeidsgiverne og Arbeids- og velferdsetaten, fordi dialogmøte må avholdes for flere arbeidstakere, herunder sykmeldte som under alle omstendigheter ville ha gjenopptatt arbeidet raskt. Økningen i ressursbruken i Arbeids- og velferdsetaten vil i hovedsak knytte seg til kostnadene til sykmelders deltakelse på møtet. Det er likevel ønskelig å framskynde dialogmøte 1. Kostnadene ved unødvendig langtids sykefravær og (i verste fall) varig utstøtning fra arbeidslivet er svært store. Dette legitimerer betydelig forebyggende innsats tidlig i sykefraværsforløpet.

⁴ Aktivitetsplikten knytter seg også til bestemmelsen om aktiv sykmelding i folketrygdloven § 8-6 tredje ledd. Som det framgår av punkt 4 foreslås det å oppheve denne bestemmelsen.

Oppfølgingsplanen er tema i dialogmøte 1 og skal gi grunnlag for vurderingen av sykmeldingsgrad og i hvilken grad den gjenværende arbeidsevne kan utnyttes. Dersom arbeidstakeren har vært sykmeldt 100 prosent fram til dialogmøte 1, skal et hovedsiktemål med dialogmøte 1 og oppfølgingsplanen være å redegjøre for de tilretteleggingstiltak og endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver som er nødvendig for å sikre hel eller delvis gjenopptakelse av arbeid. Dersom arbeidstakeren har vært eller antas å starte opp med gradert sykmelding skal oppfølgingsplanen også angi en plan for nedtrapping av sykmeldingsgraden. Den sykmeldtes diagnose skal som i dag ikke diskuteres i dialogmøtet.

Det følger av folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum og arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd tredje punktum at legen eller annen sykmeldende behandler skal delta i dialogmøte 1 dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker det. Departementet mener at det i større grad enn i dag bør legges opp til at sykmelder deltar i dialogmøte 1. Sykmelder vil kunne bidra til en dialog hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Samtidig vil sykmelder kunne få viktig informasjon om muligheter for hel eller delvis aktivitet på arbeidsplassen i stedet for fortsatt 100 prosent sykmelding. Dette vil gi sykmelder et langt bedre grunnlag for sin vurdering av behovet for og nytten av sykmelding etter åtte uker. Sykmelders vurdering av hel eller gradert sykmelding vil alltid henge sammen med tilrettelegging på arbeidsplassen. Det framgår videre av ekspertgrupperapporten at Arbeidstilsynet har pekt på at det er av stor betydning for kvaliteten på den oppfølgingsplanen som skal utarbeides/oppdateres at sykmelder deltar i møtet. Her er det med andre ord en vekselvirkning og hvor god dialog ”begge veier” er en forutsetning både for god tilrettelegging og for at sykmelder faktisk skal kunne gjøre bruk av gradert sykmelding. Det nevnes i den forbindelse at det i henhold til Protokollen også skal innledes et samarbeid mellom berørte myndigheter, Legeforeningen, Norsk Fysioterapiforbund og andre relevante fagmiljøer for å utarbeide forslag til faglig støtte/veiledning for sykmeldingsarbeidet. Sammenhengen mellom sykmelders vurdering av hva den sykemeldte er i stand til (herunder bruk av gradert sykemelding) og arbeidsgivers mulighet for tilrettelegging er viktig å være oppmerksom på i utviklingen av en slik faglig støtte/veiledning. Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven endres slik at sykmelder skal delta i dialogmøte 1 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å innkalle til dialogmøte 1, og arbeidsgiver må i forbindelse med innkallingen, eventuelt i samarbeid med arbeidstaker, vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig at sykmelder deltar.

Det følger av folketrygdloven § 25-5 at en behandler som tross oppfordring unnlater å møte, kan pålegges frammøteplikt dersom dette anses for å ha en avgjørende betydning for den videre framdrift av saken. Det skal tas hensyn til behandlerens arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte.

Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud være med i møtet. Der bedriftshelsetjeneste er tilknyttet virksomheten, skal de som i dag, også delta i dialogmøte på arbeidsplassen. Plikten til å ha bedriftshelsetjeneste reguleres i arbeidsmiljøloven § 3-3 med forskrift.

Loven stiller ingen krav til hvor dialogmøte 1 skal avholdes. Departementet ønsker ikke å lovfeste nærmere krav til dette, men mener at her må alle parter vise fleksibilitet. Departementet oppfordrer partene til å legge til rette for hensiktsmessig og praktisk gjennomføring av dialogmøte 1, slik at for eksempel legekontoret kan være møteplass i tillegg til arbeidsplassen, eller at sykmelder kan delta per telefon eller lignende. Sistnevnte er særlig viktig når det nå legges opp til at sykmelder i større grad skal delta i dialogmøtene.

Det framgår av arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd siste punktum at arbeidsgiver skal gi skriftlig melding om dialogmøte 1 til Arbeids- og velferdsetaten. Dette skjer i dag i praksis gjennom innsending av oppfølgingsplanen. Departementet foreslår å oppheve denne bestemmelsen. Isteden foreslås det nå at oppfølgingsplanen skal sendes sykmelder når den utarbeidet, da det på dette tidspunktet i sykefraværsløpet er sykmelder som vil ha behov for informasjonen i planen. Som det framkommer av høringsnotatet punkt 3.3.3. foreslår departementet at arbeidsgiver som hovedregel skal sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten i forbindelse med dialogmøte 2. Dagens bestemmelse om at det skal sendes melding om at dialogmøte 1 er avholdt, fungerer i praksis kun som en administrativ foranstaltning for både arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. Forslaget om å oppheve bestemmelsen og erstatte den med en plikt til å sende planen i forbindelse med dialogmøte 2, underbygger at det er arbeidsplassen som er det sentrale oppfølgingssted i den første fasen av sykefraværarbeidet, og at det er arbeidsgiver som har det primære ansvaret for sykefraværsoppfølging. Forslaget vil også innebære en administrativ besparelse for Arbeids- og velferdsetaten ved at langt færre oppfølgingsplaner vil bli sendt til etaten. Departementet foreslår på denne bakgrunn at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd siste punktum oppheves.

Et nytt sykmeldingsskjema ble tatt i bruk fra 1. september 2008. Formålet med den nye blanketten var å styrke dialogen mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder gjennom hele sykemeldingsperioden. Et av tiltakene var *avventende sykmelding*, som innebærer at dersom det ikke er noe medisinsk i veien for å være på jobb, vil sykmelder be arbeidstakeren ta blanketten med til arbeidsgiver for å vurdere tilretteleggingsmuligheter i virksomheten. Avventende sykmelding kan brukes de første 16 dagene i et sykefravær, og relaterer seg således til en tidligere periode i sykefraværsløpet enn avholdelse av første dialogmøte. Departementets forslag om å framskynde dialogmøte 1, innebærer ingen endringer i sykmelders mulighet til å foreslå avventende sykmelding.

3.3.3 Krav til dialogmøte etter 26 uker (dialogmøte 2)

Protokollen

I Protokollen går partene i arbeidslivet og myndighetene inn for at dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten fortsatt skal gjennomføres senest innen 26 uker. Det var videre enighet om at Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. For å unngå passive sykefraværsløp skal bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og være obligatorisk tema på dialogmøte 2.

Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener det er viktig at partene får tid til å gjennomføre/utprøve de tiltak som er besluttet på arbeidsplassen. Et av målene i Protokollen er å understreke at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte og at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten. Departementet foreslår derfor at dialogmøte 2 fortsatt skal gjennomføres senest ved 26 ukers sykmelding. På dette tidspunktet vil det også normalt foreligge informasjon om gjennomføring av bedriftsinterne tiltak og resultatene av disse.

Med forslag om at dialogmøte 1 skal avholdes senest innen sju uker kan det bli lang tid mellom dialogmøte 1 og 2. For å sikre oppfølgingen av langtidssykmeldte foreslås det å lovfeste i folketrygdloven at Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. Dette vil for eksempel kunne være aktuelt dersom arbeidsgiver og arbeidstaker vurderer at alle muligheter på arbeidsplassen er uttømt, og det er aktuelt å vurdere arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Det er heller ikke i dag noe i veien for at partene kan henvende seg til Arbeids- og velferdsetaten med ønske om et dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. Departementet ønsker imidlertid at en slik mulighet understøttes i loven. Dersom partene tar initiativ til et slikt møte, har Arbeids- og velferdsetaten plikt til å innkalle til dette.

Det følger av folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum at legen eller annen sykmeldende behandler skal delta i dialogmøte 1. Etter folketrygdloven § 8-7 åttende ledd skal lege eller annet helsepersonell delta i dialogmøte 2 dersom det er hensiktsmessig. Departementet mener at det bør legges opp til at sykmelder som utgangspunkt også deltar i dialogmøte 2. Sykmelder vil også på dette tidspunktet i prosessen kunne bidra til en dialog hvor vurdering av arbeidstakers arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Departementet foreslår derfor at folketrygdloven endres slik at sykmelder skal delta også i dialogmøte 2 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Samtidig foreslås det å oppheve bestemmelsen i folketrygdloven § 8-7 åttende ledd tredje punktum. Departementet vurderer at reglene om legens deltakelse i dialogmøter bør samles i § 25-5 for et mer oversiktlig regelverk. Arbeids- og velferdsetaten må i forbindelse med innkallingen til dialogmøtet (eventuelt i samarbeid med arbeidsgiver og

arbeidstaker) vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig at sykmelder deltar. Departementet ønsker likevel å understreke at utgangspunktet skal være deltakelse fra sykmelder, med mindre arbeidstaker ikke ønsker dette.

Det er Arbeids- og velferdsetaten som er ansvarlig for å innkalle til og å gjennomføre møtet. Departementet foreslår at det lovhjemles at Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter minst tre uker før dialogmøte 2 avholdes. Innkallingen til partene sendes ut per post i dag, noe som betyr at en frist på tre uker vil gi de berørte parter et varsel ca. 14 dager før møtet skal avholdes. For at arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder skal kunne forberede seg best mulig til møtet, må innkallingsbrevet fra Arbeids- og velferdsetaten være tydelig på at hensikten med møtet er å oppsummere erfaringer fra oppfølgingen som har skjedd på arbeidsplassen samt drøfte videre muligheter for tiltak. I dette brevet, bør også partene bli varslet om muligheten for sanksjoner ved brudd på de lovbestemte pliktene til oppfølging/medvirkning, se punkt 5.

Det foreslås at dialogmøte 2 fortsatt reguleres i folketrygdloven § 8-7 någjeldende åttende ledd som blir nytt sjette ledd.

Alle sykmeldte arbeidstakere skal som utgangspunkt innkalles til dialogmøte 2. Det foreslås at etaten som i dag skal kunne bestemme at dialogmøte 2 ikke skal gjennomføres når møtet antas å være åpenbart unødvendig. Gyldig unntak etter dagens praksis er tilfeller med alvorlig sykdomstilstander, innleggelse i helseinstitusjon, når friskmelding forventes innen kort tid eller dokumentert hensiktsmessige tiltak som sannsynligvis vil føre til friskmelding. Departementet understreker at disse unntakene skal tolkes strengt.

Det er naturlig at arbeidsgiver får en plikt til å sende inn oppfølgingsplanen i forbindelse med dialogmøte 2. Det er først på dette tidspunkt det vil være aktuelt for Arbeids- og velferdsetaten å motta planen. Det foreslås at arbeidsgiver *senest en uke før et dialogmøte skal avholdes*, plikter å oversende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten. Selv om denneplikten i og for seg er en plikt mellom arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten foreslås den lovfestet i arbeidsmiljøloven § 4-6 nytt femte ledd. Dette gir en mest mulig helhetlig oversikt over arbeidsgivers plikter i sykefraværsoppfølgingen. I tillegg erstatter denneplikten dagens regel om at arbeidsgiver skal gi skriftlig melding til etaten om dialogmøte 1 (i praksis oversendes oppfølgingsplanen). Også denneplikten er i dag regulert i arbeidsmiljøloven.

Etter folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd *skal* etaten i dag innhente oppfølgingsplanen etter tolv uker. Bestemmelsen må ses i sammenheng med arbeidsgivers plikt til å avholde dialogmøte 1 innen tolv uker. Dette dialogmøte foreslås nå flyttet til sju uker. Det er verken behov for eller ønskelig at oppfølgingsplanen skal sendes Arbeids- og velferdsetaten på et så tidlig tidspunkt i

sykefraværsløpet, jf. behovet for å styrke arbeidsgivers ansvar og aktivitet på arbeidsplassen. Det er derfor ikke lenger behov for bestemmelsen i folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd om at planen skal innhentes innen tolv uker, og det foreslås å oppheve bestemmelsen.

Arbeids- og velferdsetaten vil i enkelte tilfeller fortsatt kunne ha behov for å kreve oppfølgingsplanen utlevert av arbeidsgiver tidligere enn dialogmøte 2. Dette kan være aktuelt når sykmelder kommer med innspill på sykmeldingsblanketten, for eksempel ved behov for arbeidsrettede tiltak, eller når den sykmeldte selv tar kontakt med etaten og ber om oppfølging/tiltak. Når etaten mottar slike innspill, skal det følges opp. Det foreslås derfor at bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 andre ledd andre punktum, som i dag gir Arbeids- og velferdsetaten en generell hjemmel til å kreve oppfølgingsplanen utlevert, videreføres.

Dialogmøtet skal være løsningsorientert, og målet bør være at det skal bidra til avklaringer og beslutninger om videre tiltak. For å sikre dette må Arbeids- og velferdsetaten før møtet ha god kjennskap til saken. Arbeidsgivers plikt til å utlevere revidert oppfølgingsplan før møtet vil utgjøre et viktig bidrag til opplysninger for etaten. Planen vil vise hva som er gjort i sykefraværperioden, hva arbeidstaker og arbeidsgiver er blitt enige om, arbeidstakers arbeidsoppgaver og hvilken tilrettelegging som er prøvd.

I møtet har Arbeids- og velferdsetaten ansvar for å stille spørsmål til partene om hvilken løsning de ser for seg og hva som skal til for å gjennomføre dette. Etaten må også bidra med kompetanse om ulike tiltak og muligheter.

Dersom tilrettelegging på arbeidsplassen ikke gir resultat, og medisinske grunner tilsier evne til å klare annet arbeid, skal det vurderes arbeidsrettede tiltak eller rehabilitering. Arbeids- og velferdsetaten plikter å vurdere behovet for slike tiltak, jf. § 8-7 i folketrygdloven. Arbeidsrettede tiltak er obligatorisk tema på møtet også i dag, men har ikke vært fulgt opp i tilstrekkelig grad. Departementet understreker at oppfølging på dette punktet er av sentral betydning for tidlig oppfølging og for å hindre varig utstøting. Departementet legger derfor til grunn at Arbeids- og velferdsetaten utarbeider en rutine med "sjekklister" for dialogmøte 2 hvor vurderingen av slike tiltak er et sentralt punkt.

Det er viktig at møtet er fremtidsrettet. Det foreslås derfor at arbeidsgiver, arbeidstaker og Arbeids- og velferdsetaten i dialogmøte 2 skal vurdere om det er hensiktsmessig med et dialogmøte 3 senere i sykepengeperioden, også dette møtet i regi av Arbeids- og velferdsetaten, se punkt 3.3.4.

3.3.4 Dialogmøte ved utløpet av sykepengeperioden (dialogmøte 3)

Protokollen

Partene i arbeidslivet og myndighetene går i Protokollen inn for at det kan avholdes et dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden.

Departementets vurderinger og forslag

I dag sender Arbeids- og velferdsetaten ut et informasjonsbrev ved 39 ukers sykmelding med tilbud om en samtale for å fange opp behov for tiltak som etaten disponerer, eksempelvis eksterne arbeidsrettede tiltak, rehabiliteringstiltak og om det vil bli aktuelt med arbeidsavklaringspenger. Disse tilfellene vil dreie seg om lange sykmeldingsløp og dermed fare for overgang til langvarige ytelser.

Departementet mener det kan være hensiktsmessig at det også ved utløpet av sykepengeperioden avholdes et felles møte hvor også *arbeidsgiver* deltar, blant annet i tilfeller hvor bedriftsinterne tiltak fortsatt vil kunne føre fram. Det kan derfor være behov for et ytterligere stoppunkt i slutten av sykepengeperioden for å gjøre et siste forsøk på å få arbeidstaker tilbake i arbeid.

Departementet har vurdert om det bør tas inn i loven en bestemmelse om et fast dialogmøte 3 i slutten av sykepengeperioden, men er kommet fram til at det ikke er hensiktsmessig å stille krav om et ytterligere dialogmøte. Det foreslås isteden at arbeidsgiver, arbeidstaker og Arbeids- og velferdsetaten, i dialogmøte 2 skal vurdere om det er hensiktsmessig med et dialogmøte 3 senere i sykmeldingsperioden, eventuelt før 39-ukerstidspunktet eller i forbindelse med dette. Et slikt møte kan også avtales utenom dialogmøte 2. Arbeids- og velferdsetaten vil ha ansvar for å innkalle til og gjennomføre møtet. Dette foreslås regulert i folketrygdloven § 8-7 nytt sjuende ledd.

Forslaget er ikke til hinder for at etaten fortsatt sender sykmeldte et informasjonsbrev ved 39 ukers sykmelding med tilbud om en samtale for å fange opp behov for tiltak og arbeidsavklaringspenger.

Det følger av folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum at legen eller annen sykmeldende behandler skal delta i dialogmøte 1 dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker det. Departementet mener at det, i likhet med dialogmøte 2, i regelverket bør legges opp til at sykmelder som utgangspunkt også deltar i et eventuelt dialogmøte 3.

3.3.5 Sykmeldt uten arbeidsgiver

Protokollen

Spørsmålet om oppfølging av sykmeldte uten arbeidsgiver var ikke tema mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, jf. Protokollen.

Departementets vurderinger og forslag

For at en sykmeldt som ikke har arbeidsgiver fortsatt skal få utbetalt sykepenger, må Arbeids- og velferdsetaten når arbeidsuførheten har vart i tolv uker fatte et vedtak om dette, jf. folketrygdloven § 8-7 sjette ledd. Vedtaket skal inneholde både en konklusjon om de medisinske vilkårene for sykepenger er oppfylt og en vurdering av behov for videre behandling eller utprøving av arbeidsmarkedstiltak.

Samtidig har den sykmeldte uten arbeidsgiver fra 1. februar 2010 også rett til et oppfølgingsvedtak etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 14 a. Bestemmelsens andre og tredje ledd lyder:

”Alle som henvender seg til kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistanndsbehov. Brukere som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistanndsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering. Brukeren skal få en skriftlig vurdering av

- a) sine muligheter for å komme i arbeid
- b) hva slags arbeid som skal være målet
- c) behovet for bistand for å komme i arbeid
- d) hvilken type bistand som kan være aktuell for brukeren

Vedtak etter første ledd kan påklages til nærmeste overordnede organ eller det organ som Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer.”

Alle sykmeldte uten arbeidsgiver skal ha bistand fra Arbeids- og velferdsetaten og vil dermed omfattes av denne bestemmelsen. Et oppfølgingsvedtak vil inneholde en arbeidsevnevurdering og hvilke tiltak den sykmeldte vil kunne trenge.

Oppfølgingsvedtaket vil delvis overlappe tolvukersvedtaket etter bestemmelsen i folketrygdloven, men ikke når det gjelder de medisinske vilkårene. Det er derfor et spørsmål om det fortsatt er nødvendig/ønskelig med et eget vedtak for sykepenger, tatt i betraktning at Arbeids- og velferdsetaten følger opp denne målgruppen via behovsvurderinger og da vil kunne følge opp om rett til ytelsen er oppfylt.

For sykmeldte *med arbeidsgiver* ble kravet til skriftlig vedtak ved tolv ukers sykmelding avvirket i 2004. Oppfølgingsvurderingen ble lagt til arbeidsgiver, med oppfølgingsplan på arbeidsplassen som verktøy etter arbeidsmiljøloven.

For sykmeldte *uten arbeidsgiver* bør den samme tenkning kunne legges til grunn. Også for denne gruppen bør en kunne avvike kravet til særskilt vedtak knyttet til oppfølging så lenge oppfølgingsvurderingen etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 14a ivaretas. Oppfølgingsansvaret vil fortsatt ligge hos Arbeids- og velferdsetaten. Sykmelder er etter folketrygdloven pliktig til å sende etaten dokumentasjon om medisinske forhold og i hvilken grad arbeidsevnen anses nedsatt. Sykmeldingsblanketten er endret og tydeliggjør de forhold sykmelder skal dokumentere. Arbeids- og velferdsetaten vil på grunnlag av denne dokumentasjonen i alle saker hvor sykmeldingen forlenges uansett vurdere om de medisinske vilkårene for fortsatte sykepenges er oppfylt.

På denne bakgrunn mener departementet det ikke er behov for to parallelle vedtak om oppfølging, så lenge det forutsettes at etaten følger opp denne gruppen gjennom behovsvurderinger jf. arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 14a. Det er således ikke nødvendig med et eget generelt vedtak om fortsatt rett til sykepenges. Det foreslås at bestemmelsen i folketrygdloven § 8-7 sjette ledd oppheves.

4 Aktiv sykmelding

4.1 Bakgrunn

I mange tilfeller kan det være avgjørende for å hindre frafall og utstøting av arbeidslivet at sykmeldte arbeidstakere, så langt det er mulig, er i arbeidsrelatert aktivitet og beholder tilknytningen til arbeidsplassen. Dette gjelder selv om vedkommende har redusert arbeidsevne. Disse hensynene er framhevet av partene i arbeidslivet og myndighetene i Protokollen og var et sentralt moment i ekspertgruppens rapport.

4.2 Gjeldende rett

Utgangspunktet for rett til sykepenges etter folketrygdloven er arbeidsuførhet, jf. folketrygdloven § 8-4 første ledd. Dersom arbeidstaker delvis kan utføre sine vanlige oppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak, skal det ytes *graderte sykepenges*, jf. folketrygdloven § 8-6 andre ledd.

Etter folketrygdloven § 8-6 tredje ledd kan det likevel ytes *fulle sykepenges* i inntil fire uker til en sykmeldt som er under aktivisering og arbeidstrening hos arbeidsgiver (aktiv sykmelding):

”Dersom medlemmet ikke kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver, kan det under aktivisering og arbeidstrening hos vedkommende arbeidsgiver ytes fulle sykepenger i en tidsbegrenset periode. Sykepenger kan ytes i en periode på opptil 4 uker dersom medlemmet forventes å kunne gjenoppta sitt ordinære arbeid på heltid eller deltid etter en slik periode. Dersom rehabiliteringen, utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen tilrettelegging tar lengre tid, kan det ytes sykepenger i opptil 8 uker. Det kan ytes sykepenger for en lengre periode enn 4 og 8 uker dersom arbeidstrening eller annen tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig for at medlemmet skal kunne beholde arbeidet.”

Reglene om aktiv sykmelding ble innført i 1993. Hovedmålsettingen med ordningen var å forhindre lange perioder med passivitet. Dette skulle oppnås gjennom å motivere den sykmeldte til å opprettholde kontakten med arbeidsplassen ved at vedkommende fikk prøve seg i arbeid uten å miste rett til sykepenger. Dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver ble sikret økonomisk i tilfeller hvor det forelå en konkret plan for tiltak på arbeidsplassen, ville det bidra til at arbeidstakere kom raskere tilbake til arbeidet.

Lovens system legger opp til at sykmelder alltid skal vurdere gradert sykmelding før en periode med aktiv sykmelding kan bli aktuelt. Det er i folketrygdloven § 8-6 andre ledd presisert at det skal ytes graderte sykepenger dersom den sykmeldte kan utføre en del av sine vanlige arbeidsoppgaver (enten ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lengre tid for å utføre disse oppgavene). Dersom dette likevel ikke er mulig, kan arbeidstaker under aktivisering og arbeidstrening være aktivt sykmeldt med full lønnskompensasjon i fire uker. Det er i den forbindelse et vilkår at den sykmeldte ikke kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver. Det forutsettes at arbeidsgivers plikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 til å tilrettelegge arbeidet ved arbeidstakers sykdom er uttømt. Det er videre et vilkår at den sykmeldte kan forventes å kunne gjenoppta sitt vanlige arbeid på heltid eller deltid etter en periode med aktiv sykmelding.

Aktiv sykmelding kan videre tilbys for en periode på opptil åtte uker, dersom rehabiliteringen, utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen tilrettelegging tar lengre tid enn fire uker. Dersom dette fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig for at arbeidstaker skal kunne beholde sitt arbeid, vil aktiv sykmelding kunne tilbys også for en lengre periode enn åtte uker.

4.3 Departementets vurderinger og forslag

Protokollen

I Protokollen var partene i arbeidslivet og myndighetene enige om at ordningen med aktiv sykmelding bør avvikles. Ekspertgruppen påpekte i sin rapport at reduksjon i bruken av aktiv sykmelding i 2004 bidro til reduksjon av det totale

sykefraværet. Ekspertgruppen mente derfor at ordningen med aktiv sykmelding burde avskaffes, og at økt bruk av gradering skulle sikre tilknytning til arbeidsplassen.

Departementets vurderinger og forslag

Hovedmålsettingen med aktiv sykmelding er som nevnt at arbeidstakere gjennom kontakten med arbeidsplassen og arbeidsrelatert aktivitet skal komme raskere tilbake til arbeidet. En analyse fra Arbeids- og velferdsetaten⁵ har imidlertid vist at personer med aktiv sykmelding kommer senere tilbake i ordinært arbeid enn personer med ordinær sykmelding. Departementet påpekte i forbindelse med en presisering av bestemmelsen at dette hang sammen med blant annet at arbeidsgiver ikke hadde økonomiske insentiver til å legge til rette for friskmelding ettersom folketrygden betalte sykepengen. På den bakgrunn, og i tråd med IA-partenes felles erklæring av 3. desember 2003 ble reglene endret for å sikre mer målrettet bruk av ordningen med aktiv sykmelding. Bestemmelsen om at legen alltid skal vurdere gradert sykmelding først og presiseringen av at det skal ytes graderte sykepenge dersom den sykmeldte kan utføre en del av sine vanlige arbeidsoppgaver trådte i kraft 1. juli 2004. Adgangen til å gi aktiv sykmelding ble redusert til åtte uker, og loven ble også differensiert slik at perioden for aktiv sykmelding som utgangspunkt ble fire uker for lettere tilfeller.

Departementet mener at ordningen med aktiv sykmelding, til tross for de lovendringer som skulle sikre mer målrettet bruk, bidrar til å tilsløre partenes ansvar. Insentivene til å legge til rette for tilbakeføring til ordinært arbeid motvirkes av at folketrygden dekker lønn for arbeidsaktivitet eller -trening. Ordningen bidrar på denne måten til at innsatsen ikke rettes inn på det som er det overordnede målet med sykefraværarbeidet; å få arbeidstaker tilbake i arbeidet.

Departementet foreslår derfor at ordningen med aktiv sykmelding avvikles. Departementet mener at formålet om aktivisering vil ivaretas gjennom de forslag som nå fremmes, blant annet om raskere oppfølging og krav til sykmelders bidrag til sykefraværarbeidet, samt økt fokus på arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt. Økt bruk av gradert sykmelding vil kunne bidra til at arbeidstaker beholder tilknytningen til arbeidsplassen.

En avvikling av ordningen med aktiv sykmelding er ikke til hinder for at mottakere av sykepenge fortsatt vil kunne prøve ut arbeidsevnen gjennom arbeidsrettede tiltak hos arbeidsgiver. Etter folketrygdloven § 8-4 tredje ledd bokstav c kan det ytes sykepenge når vedkommende deltar i arbeidsrettet tiltak. Folketrygdloven § 8-48 gir den som på samme tid fyller vilkårene for rett til både sykepenge og arbeidsavklaringspenge rett til den høyeste av ytelsene. Reglene åpner dermed i prinsippet for utbetaling av sykepenge til den som er under

⁵ Jf. Rikstrykdeverkets rapport RTV 10/03

arbeidsrettet tiltak hos egen arbeidsgiver før sykepengeperioden er utløpt. Departementet forutsetter at vedtak om arbeidsrettet tiltak i slike tilfeller bare er aktuelt når det er klart at arbeidstaker ikke vil kunne komme tilbake i et eventuelt tilrettelagt arbeid.

5 Kontroll/ sanksjoner

5.1 Bakgrunn

Etter folketrygdloven kan Arbeids- og velferdsetaten ilegge sanksjoner overfor den enkelte sykmeldte, arbeidsgiver og sykmelder som ikke fyller lovpålagte oppgaver i sykefraværsoppfølgingen. Etter arbeidsmiljøloven kan Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet sanksjonere virksomheter (dvs. arbeidsgivere) som systematisk bryter arbeidsmiljølovens regler om oppfølging av sykefravær. Tilsynsmyndighetene kan også sanksjonere på individnivå, ved manglende utarbeidelse av oppfølgingsplan og ved manglende gjennomføring av dialogmøte.

Partene i arbeidslivet og myndighetene ble i Protokollen enige om at reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom skal gjennomgås og styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværsarbeidet. Også ekspertgruppen mente at det er nødvendig med en oppstramming av kontroll- og sanksjonsbruken.

5.2 Gjeldende rett

5.2.1 Overfor arbeidstaker

Folketrygdloven

Arbeids- og velferdsetatens sanksjoner overfor arbeidstaker som ikke følger opp i forbindelse med egen sykdom er knyttet til en lovbestemt medvirkningsplikt i folketrygdloven § 8-8 første ledd:

”Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3.”

Plikten til å *gi opplysninger om egen funksjonsevne* til arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten kom inn i loven i 2002 som en oppfølging av partenes forutsetninger i IA-avtalen fra 2001. Formålet med endringene var å legge bedre til rette for dialog og samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Når arbeidstaker plikter å gi opplysninger om funksjonsevnen, vil arbeidsgiver i større

grad vite forutsetningene for en eventuell tilrettelegging. Opplysningsplikten omfatter ikke det medisinske grunnlaget for funksjonsnedsettelsen eller sensitive opplysninger. Det vises i den forbindelse til beskrivelsen i punkt 7 om arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav f. Samtidig med innføring av bestemmelsen om opplysningsplikt med hensyn til funksjonsevne, ble det også presisert i loven at legen i sykmeldingen skulle ta utgangspunkt i en funksjonsvurdering. Bakgrunnen var en felles forståelse om at ordningen med sykmelding fra lege som dokumentasjon for arbeidsuførhet i for stor grad hadde vektlagt diagnose og i for liten grad hva arbeidstakeren kunne utføre av arbeidsoppgaver på tross av sykdom.

Formuleringen om medvirkningsplikt med hensyn til *utprøving av funksjonsevnen* og tilhørende sanksjon om stans i sykepenger kom inn i loven i 2004 som en presisering/oppfølging av IA-partenes erklæring av 3. desember 2004 om arbeidsgivers og arbeidstakers felles ansvar for å avklare funksjonsevnen tidligst mulig.

Plikten for den sykmeldte til å bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet, og at utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, vil i praksis blant annet bestå i å medvirke til å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplaner og ta ansvar for rask kontakt og dialog ved sykdom. Plikten må også anses å omfatte en plikt til å delta i lovbestemte dialogmøter etter både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

For å underbygge medvirkningsansvaret, er det i folketrygdloven § 8-8 andre ledd knyttet sanksjoner til brudd på medvirkningsplikten:

”Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8.”

Manglende medvirkning etter bestemmelsen kan følgelig innebære stopp i sykepengeutbetalingen.

I vurderingen av arbeidstakers medvirkning må det tas hensyn til vedkommendes reduserte arbeidsevne, herunder diagnose med videre. I tilfeller hvor det ikke er igangsatt aktivitet og dette ikke skyldes medisinske årsaker hos arbeidstaker, må det videre skilles mellom situasjoner hvor den sykmeldte uten rimelig grunn nekter å medvirke i henhold til bestemmelsen, og tilfeller der det ikke er mulig å medvirke fordi tilrettelegging ikke gjennomføres av arbeidsgiver i tråd med plikten i arbeidsmiljøloven § 4-6, eller ikke er mulig på grunn av forhold på arbeidsplassen. I sistnevnte tilfeller vil det ikke være grunnlag for stans i sykepengene.

Det nevnes videre at retten til sykepenger kan avslås, holdes tilbake eller stanses etter folketrygdlovens generelle bestemmelse i § 21-8 første ledd:

”Et krav om en ytelse som gis på grunnlag av sykdom, skade eller lyte, kan avslås, og en innvilget ytelse kan holdes tilbake eller stanses dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak.”

Arbeidsmiljøloven

Dersom arbeidstaker ikke oppfyller sine medvirkningsplikter i arbeidsmiljøloven i forbindelse med tilrettelegging, oppfølgingsplaner og dialogmøter (se punkt 7) kan dette i prinsippet sanksjoneres gjennom straffetiltakene i arbeidsmiljøloven kapittel 19. Disse tiltakene anvendes imidlertid ikke i forhold til arbeidstakers medvirkningsplikter i dag. En mer praktisk konsekvens av manglende medvirkning etter disse bestemmelsene er at arbeidsgiver kan tenkes å ha saklig grunn til å si opp arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

5.2.2 Overfor arbeidsgiver

Folketrygdloven

Etter folketrygdloven § 25-3 femte ledd kan Arbeids- og velferdsetaten ilegge arbeidsgiver et gebyr, tvangsmulkt eller begge deler dersom arbeidsgiveren ikke utarbeider eller utleverer oppfølgingsplanen og gjennomfører dialogmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd.

Gebyret skal utgjøre et halvt rettsgebyr. Dersom arbeidsgiver etter puring og ny frist fortsatt unnlater å utlevere oppfølgingsplanen kan Arbeids- og velferdsetaten ilegge tvangsmulkt etter bestemmelsens tredje ledd. Mulkten skal utgjøre seks promille av grunnbeløpet i folketrygden for hver dag etter utløpet av den nye fristen. Tvangsmulkten utgjør 454 kroner per dag (per 1. mai 2010). I 2007 ble størrelsen på tvangsmulkten økt fra tre til seks promille. Formålet med endringen var å legge større press på arbeidsgivere som ikke overholder sine forpliktelser.

Etter dagens regler innhenter Arbeids- og velferdsetaten oppfølgingsplanen senest etter tolv uker i henhold til folketrygdloven § 8-7 syvende ledd. I praksis skjer dette ved at det etter ti ukers sykmelding sendes et brev til arbeidsgiver hvor det informeres om lovens bestemmelser om innsending av oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter dialogmøte, og plikt til å gi Arbeids- og velferdsetaten melding om avholdt dialogmøte eller eventuelt begrunnelse for hvorfor dialogmøte ikke er avholdt. Dersom planen ikke er utlevert innen 16 uker, sender Arbeids- og velferdsetaten puring til arbeidsgiver. Revidert oppfølgingsplan etterspørres også som grunnlag når det skal avholdes dialogmøte ved 26 uker.

Arbeidsmiljøloven

Overfor virksomheter (dvs. arbeidsgivere) som ikke viser vilje til å følge opp ansvaret knyttet til oppfølging av sykefravær og tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-6, herunder har tilfredsstillende rutiner for utarbeiding av oppfølgingsplaner og avholdelse av dialogmøter, kan Arbeidstilsynet i medhold av arbeidsmiljøloven §§ 18-6, 18-7 og 18-8 iverksette reaksjoner som pålegg, tvangsmulkt og eventuelt stansing av virksomhetens aktiviteter. I alvorlige tilfeller kan det også bli aktuelt med politianmeldelse.

5.2.3 Overfor sykmelder (legen)

Sykmelder er en viktig aktør i forbindelse med arbeidstakers sykefraværsløp. Dersom sykmelder ikke overholder reglene om oppfølgingen av syke arbeidstakere, har Arbeids- og velferdsetaten flere sanksjonsmuligheter.

Det anses hensiktsmessig at legen eller annen sykmeldende behandler deltar i dialogmøte 1 etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det. For å sikre at legen eller annen sykmeldende behandler deltar i møtet, er det i folketrygdloven § 25-5 lovfestet at Arbeids- og velferdsetaten både kan oppfordre til og gi sykmelder en *plikt til å delta i samarbeidsmøter*:

”Dersom Arbeids- og velferdsetaten finner det ønskelig at en lege eller en annen som har en pasient under behandling, deltar i et møte i et rådgivende samarbeidsorgan, skal vedkommende oppfordres til å møte. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen sykmeldende behandler delta i dialogmøtet som skal gjennomføres senest innen 12 uker, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd.

En behandler som tross oppfordring unnlater å møte, kan pålegges frammøteplikt dersom dette anses for å ha avgjørende betydning for den videre framdrift av saken. Det skal tas hensyn til behandlerens arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte.”

Denne bestemmelsen er ikke i seg selv en sanksjonsbestemmelse, men brudd på oppmøteplikten kan sanksjoneres etter folketrygdloven § 25-6. Av folketrygdloven § 25-6, som gjelder *tap av retten til å praktisere for trygdens regning*, følger:

”Dersom en person som gir behandling eller yter tjenester som faller inn under denne loven, gjør seg skyldig i misbruk overfor trygden, ikke oppfyller lovbestemte plikter eller gir Arbeids- og velferdsetaten, Helsedirektoratet eller underordnet organ misvisende opplysninger eller erklæringer som kan føre til misbruk av trygdeytelser, kan Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helsedirektoratet eller det organ Helsedirektoratet bestemmer, innenfor deres respektive ansvarsområder, bestemme at det ikke skal ytes godtgjørelse for behandling eller tjenester som vedkommende

utfører. I slike tilfeller plikter trygden heller ikke å yte stønad på grunnlag av erklæring fra vedkommende.”

En behandler som nekter/unnlater å møte på slike møter kan følgelig fratas retten til å praktisere for trygdens regning. Dette er det sterkeste sanksjonsmiddelet Arbeids- og velferdsetaten har overfor sykmelder, og anvendes i svært liten grad.

Dersom sykmelder gjentatte ganger ikke følger bestemmelser gitt i henhold til folketrygdloven kan Arbeids- og velferdsetaten også bestemme at trygden i opptil ett år ikke skal gi ytelser på grunnlag av erklæring fra lege, jf. folketrygdloven § 25-7:

”Dersom en lege ikke innen rimelig tid gir trygden de opplysninger som er nødvendige for å avgjøre en sak om sykepengar, medisinsk rehabilitering, attføring, tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon, kan Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemme at trygden i opptil ett år ikke skal gi slike ytelser på grunnlag av erklæringer fra lege. Det samme gjelder dersom legen gjentatte ganger ikke følger bestemmelser gitt i eller i medhold av denne loven om sykmelding og funksjonsvurdering.”

Utelukkelse av retten til å utstede legeerklæringer etter bestemmelsens siste punktum er følgelig knyttet til brudd på reglene om sykmelding og funksjonsvurdering, ikke til deltakelse i dialogmøter. Heller ikke denne bestemmelsen benyttes i særlig grad.

5.3 Departementets vurderinger og forslag

Det følger av Protokollen at partene i arbeidslivet og myndighetene er enige om at reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket skal gjennomgås og styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværarbeidet. Det er i Protokollen ikke gitt konkrete forslag til sanksjonering av brudd på arbeidsgivers, arbeidstakers eller sykmelders plikter i forbindelse med arbeidstakers sykdom.

For å oppnå målene i IA-avtalen og Protokollen er man avhengig av samhandling mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten. Myndighetenes oppfølging av de ulike aktørene ved arbeidstakers sykdom skal som utgangspunkt bygge på dialog og positive incitamenter. Erfaringene med oppfølgingen tydeliggjør imidlertid behovet for en ytterligere markering av aktørenes plikter. Manglende oppfølging fra arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder fører til omfattende og langvarige sykefraværsløp, noe som er uheldig for den enkelte, for arbeidslivet, som går glipp av verdifull arbeidskraft, og for staten, som påføres store utgifter. Departementet vurderer at effektive sanksjoner vil kunne bidra til å støtte opp under dialog og positive incitamenter samtidig som det understreker de lovpålagte pliktene slik at disse nå følges opp.

Målet er ikke sanksjoner i seg selv, men å få innarbeidet en *oppfølgingskultur* hvor det i størst mulig grad for flest mulig tas som en selvfølge at de ulike aktørenes oppgaver i sykefraværsarbeidet løses som forutsatt.

Dagens sanksjoner etter folketrygdloven har i liten grad vært tatt i bruk. Dette kan blant annet ha sammenheng med at enkelte av sanksjonene oppfattes å være så strenge at det i praksis har vært en barriere mot å ta dem i bruk. En annen årsak kan være at Arbeids- og velferdsetatens vurdering av de ulike aktørenes oppfølging etter dagens regelverk må foretas fortløpende og til ulike tidspunkter, slik at oppfølgingen blir uoversiktlig og vanskelig. Dette medfører at arbeidsgiver, arbeidstaker, og sykmelder i dag i praksis løper liten risiko ved ikke å følge opp sine ulike forpliktelser i sykefravær- og sykmeldingsarbeidet.

Hensikten med sanksjoner er at partene i større grad gjennomfører sine oppgaver. Dette fordrer at sanksjonene som ilegges ved unnlatelse av å utføre oppfølgingsplikter oppleves som reelle og så strenge at de fører til endret adferd. Samtidig er det av viktig at sanksjonene ikke oppfattes som urimelige eller i strid med allmenn rettsfølelse.

Aktørene i sykefraværsarbeidet (arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder) har ulike roller, plikter og ansvar. Sanksjonsapparatet bør derfor utformes på en slik måte at det tas hensyn til ulikheter i de forskjellige aktørenes roller, plikter og ansvar. Dette gjelder både selve sanksjonsprosessen og nivået på de ulike kontrolltiltakene. *Arbeidsgiver* og *arbeidstaker* er de sentrale partene tidlig i sykefraværsløpet. Arbeidsgiver har et hovedansvar for tilrettelegging og oppfølging, samtidig som arbeidstaker har et klart medvirkningsansvar. Tidlig oppfølging fra disse partene er av stor betydning for at arbeidstaker kommer tilbake i arbeid. Dette bør gjenspeiles i nivået på sanksjonene i forhold til deres plikter. Samtidig er det viktig at det også ved manglende oppfølging fra *sykmelder* tidlig markeres at vedkommende har et betydelig ansvar for å bidra til oppfølging ved arbeidstakers sykdom, og at vedvarende unnlatelser av å følge opp lovbestemte plikter medfører ytterligere sanksjoner.

Det er videre vesentlig at systemet utformes slik at det er enkelt å følge opp for Arbeids- og velferdsetaten, og faktisk benyttes overfor arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder. Også myndigheten har selv sagt viktige oppfølgingsoppgaver i forhold til IA-avtalen og Protokollen. Ikke minst gjelder dette Arbeids- og velferdsetaten. Etaten har selv ansvaret for å løse disse oppgavene som forutsatt. Arbeidsdepartementet vil imidlertid gjennom tildelingsbrev og annen styring og dialog, og på basis av etatens rapportering, bidra til at etatens oppfølging blir best mulig.

Det er første gang en søker å sikre et helhetlig og fungerende sanksjonsregime knyttet til de ulike aktørenes ansvar i sykefraværsløpet. Det bes derfor om at høringsinstansene vurderer forslagene til sanksjoner særlig grundig.

5.3.1 Overfor arbeidstaker

Sanksjonsbestemmelsen i folketrygdloven § 8-8 andre ledd om at retten til sykepenger faller bort dersom sykmeldte ikke medvirker, er i dag i følge Arbeids- og velferdsetaten lite benyttet. I forbindelse med en presisering av lovbestemmelsen i 2004 ble det understreket at for å bidra til at arbeidstaker medvirker, vil det være nødvendig at etaten i større grad tar i bruk sanksjonsmuligheten.

Å frata arbeidstaker retten til sykepenger er en streng reaksjon. Samtidig er dialog og tilrettelegging ved arbeidstakers sykdom ikke mulig uten arbeidstakers bidrag. Det vil videre alltid måtte gjøres en vurdering av årsakene til at arbeidstaker ikke medvirker. I tilfeller der arbeidstaker har en rimelig grunn til ikke å medvirke, vil sykepengene følgelig ikke stanses. Arbeidstaker må anses å ha et vesentlig ansvar for å komme seg tilbake i arbeid etter sykdom. Dersom dette ansvaret ikke følges opp og det ikke foreligger noen rimelig grunn til dette, er det heller ikke naturlig at myndighetene opprettholder utbetalingen av sykepenger til vedkommende. Departementet finner på bakgrunn av dette at det vil være hensiktsmessig med en videreføring av stans av sykepenger som sanksjonsmiddel ved arbeidstakers manglende medvirkning etter folketrygdloven § 8-8.

Ordlyden i folketrygdloven § 8-8 dekker manglende medvirkning der sykmeldte uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid, arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak. Også manglende medvirkning til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og deltakelse på dialogmøter vil etter en naturlig tolkning av bestemmelsen kunne innebære brudd på medvirkningsplikten i § 8-8. Dette framgår imidlertid ikke direkte av lovteksten. For å understreke betydningen av arbeidstakers bidrag til dialog, finner departementet at det bør presiseres i folketrygdloven § 8-8 at også manglende medvirkning i forhold til disse oppfølgingspunktene (utarbeiding av oppfølgingsplan og deltakelse på dialogmøte 1, 2 og ev. 3) kan føre til stans i sykepengene. Presiseringen bør tas inn i både første og andre ledd slik at sammenhengen i bestemmelsen opprettholdes. Alvorligheten i sanksjonsmiddelet (stans av sykepenger) tilsier en slik presisering/tydeliggjøring av viktige medvirkningsplikter.

Når manglende medvirkning er knyttet til tilbud om *behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak*, må Arbeids- og velferdsetaten ta kontakt med den sykmeldte og undersøke hva som er de reelle årsakene til at vedkommende ikke medvirker. I slike tilfeller bør Arbeids- og velferdsetatens rådgivende lege ha en sentral rolle. Hvorvidt den sykmeldte

etter loven kan anses å ha rimelig grunn for ikke å ha medvirket, beror på en konkret vurdering.

Det vil normalt ikke være problematisk å konstatere om den sykmeldte faktisk har medvirket til *utarbeidelse av oppfølgingsplan, herunder gitt opplysninger på anmodning eller deltatt i dialogmøte etter innkalling*. Lovens ordlyd ”nekte” å gi opplysninger med videre, kan ikke anses å gi anvisning på en strengere norm enn at den sykmeldte må være kjent med en konkret innkalling eller anmodning fra arbeidsgiver eller Arbeids- og velferdsetaten og uten rimelig grunn unnlater å følge opp denne. Medisinske forhold vil kunne utgjøre en legitim og ”rimelig” grunn for manglende oppfølging fra arbeidstakers side. Dersom den sykmeldte mener at det er unødvendig med medvirkning på det aktuelle tidspunktet, for eksempel på grunn av pågående behandlingsopplegg, må vedkommende dokumentere dette. Arbeidsmiljøproblemer (som også kan være den underliggende årsaken til sykmeldingen) vil som det klare utgangspunkt ikke være rimelig grunn for arbeidstaker til ikke å følge opp, for eksempel gjennom ikke å delta på dialogmøter. Formålet med dialogmøter er nettopp å opprette en møteplass for at arbeidsgiver og arbeidstaker skulle kunne finne fram til løsninger. Den sykmeldte kan i den forbindelse be Arbeids- og velferdsetaten vurdere om det er grunnlag for å yte bistand ved kontakten med arbeidsgiver.

En såpass streng reaksjon som stans i sykepengeutbetalingen krever samtidig gode prosessregler og rutiner. Hvis det ikke foreligger rimelig grunn for den manglende medvirkningen, skal Arbeids- og velferdsetaten sende ut et varsel om stans i sykepengeutbetalingen, hvor den sykemeldte gis mulighet til å komme med kommentarer. Forhåndsvarselet skal angi konkret hva den manglende medvirkningen består i og, avhengig av saksforholdet, hva den sykmeldte må gjøre for å unngå at Arbeids- og velferdsetaten stanser sykepengene. Stans i sykepenger etter folketrygdloven § 8-8 annet ledd er knyttet til de konkrete forhold som Arbeids- og velferdsetaten mener at den sykmeldtes manglende medvirkning relaterer seg til.

Dersom det fattes vedtak om stans i sykepengene på grunn av manglende medvirkning, må den sykmeldte fremme nytt krav før sykepenger igjen kan gis. For at sykepenger kan innvilges på nytt, må arbeidstakeren ha oppfylt sine lovbestemte plikter til medvirkning, for eksempel bidratt til utarbeiding av oppfølgingsplan og deltatt på dialogmøter.

I punkt 3.3.3 foreslår departementet å lovfeste at Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. Dersom arbeidstaker ikke medvirker *i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*, vil arbeidsgiver således kunne ta initiativ til at det avholdes dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten på et framskyndet tidspunkt for å løse situasjonen. Departementet antar at en slik tydeliggjøring av muligheten til å framskynde møtet i større grad vil kunne bidra til at arbeidsgivere

vil be om dette. Dette vil igjen kunne synliggjøre arbeidstakers eventuelle manglende medvirkning for Arbeids- og velferdsetaten.

5.3.2 Overfor arbeidsgiver

Sanksjonene i folketrygdloven overfor arbeidsgiver i forbindelse med arbeidstakers sykdom er knyttet til pliktene til å utarbeide og utlevere oppfølgingsplaner og avholde dialogmøte 1, jf. folketrygdloven § 25-2 andre ledd. Sanksjonsbestemmelsen overfor arbeidsgiver etter folketrygdloven § 25-3 femte ledd tar følgelig utgangspunkt i klare objektive sanksjonskriterier. Bestemmelsen er likevel lite benyttet.

Arbeids- og velferdsetaten har som vist i punkt 5.2.2 utarbeidet et purreregime knyttet til arbeidsgivers innsending av oppfølgingsplan. Etaten har imidlertid ikke etablert en fast rutine for bruk av sanksjonsmidler dersom arbeidsgiver ikke responderer på purringen. Lovhjemmelen for å ilegge gebyr ved purring og deretter tvangsmulkt hvis arbeidsgiveren unnlater å utarbeide/utlevere oppfølgingsplanen og avholde dialogmøte 1, har derfor kun fungert som et ”ris” bak speilet.

Etter departementets vurdering er det svært viktig at sanksjonsbestemmelsene i folketrygdloven overfor arbeidsgiver oppleves som reelle og håndheves konsekvent. For å få til dette, mener departementet at det er nødvendig med en tydeliggjøring i loven av når det er aktuelt med bruk av sanksjoner, og at sanksjoner i større grad enn i dag iverksettes ved brudd på lovens plikter. Departementet mener videre at Arbeids- og velferdsetaten også bør kunne sanksjonere arbeidsgiver ved manglende deltakelse i dialogmøte 2. Det vil forandre at Arbeids- og velferdsetaten utvikler de nødvendige rutiner for bruk og gjennomføring av sanksjoner overfor arbeidsgiverne.

Departementet foreslår at dersom arbeidsgiver ikke har utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte 1 *innen lovens frister*, og dette ikke skyldes forhold utenfor arbeidsgivers kontroll, skal Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak om illeggelse av et gebyr. Arbeidsgivers unnlatelse av å utarbeide plan eller avholde møte innebærer brudd på innarbeidede og helt sentrale plikter knyttet til arbeidstakers sykefraværsløp. Det vises videre til at kostnadene ved manglende oppfølging for arbeidstaker, arbeidsgiver selv og fellesskapet kan være meget store, og utgjøre betydelige beløp hver måned. Det foreslås etter en samlet vurdering at overtredelse av pliktene medfører illeggelse av et gebyr på omlag 5000 kroner (om lag tilsvarende seks rettsgebyr) for hver av unnlatelsene. Departementet mener at et slikt gebyr vil gi et tydelig insentiv til, og understreke betydningen av disse stoppunktene.

Departementet foreslår videre at dersom arbeidsgiver fortsatt ikke har utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte 1 *innen tidspunktet for dialogmøte 2*, skal Arbeids- og velferdsetaten ilegge et nytt gebyr. Det bør slås ned på at arbeidsgiver, i løpet av en periode på 26 uker fra arbeidstaker ble syk, ikke har avholdt slikt møte. Det foreslås at gebyret for fortsatt manglende etterlevelse settes til et beløp tilsvarende om lag 10 000 kroner (om lag tilsvarende 12 rettsgebyr) for hver av overtredelsene. Dette gebyret kommer i tillegg til gebyret for manglende utarbeiding av plan eller avholdelse av møte *innen lovens frister*, se avsnittet over. Arbeidsgiver risikerer følgelig å bli ilagt flere gebyrer.

I tiden forut for dialogmøte 2 er det først og fremst arbeidsgiver og arbeidsplassen som er arena for sykefraværsarbeidet. Arbeids- og velferdsetaten skal normalt, som det foreslås i høringsnotatet, først på banen i tilknytning til dialogmøte 2. Departementet mener derfor at det er naturlig at sanksjonsvurderingen mot arbeidsgiver for brudd på arbeidsmiljøloven bestemmelser om utarbeiding og utlevering av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte 1 primært skal foretas i forbindelse med dialogmøte 2. Først i tilknytning til dialogmøte 2 vil Arbeids- og velferdsetaten ha tilstrekkelig og helhetlig informasjon om hvordan arbeidsgiver har fulgt opp prosessen. Departementet mener at å *samle avklaringen av sanksjoner* i tilknytning til dialogmøte 2 vil gjøre det enklere og mer oversiktlig for Arbeids- og velferdsetaten å benytte sanksjonene overfor arbeidsgiver.

Som det framgår ovenfor, foreslås det at Arbeids- og velferdsetaten skal innkalle berørte parter tre uker før dialogmøte 2 avholdes, og at arbeidsgiver senest en uke før møtet skal oversende oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten. Det foreslås at Arbeids- og velferdsetaten i innkallingsbrevet skal informere om at det *vil* bli ilagt sanksjoner i forbindelse med dialogmøte 2, dersom de lovbestemte pliktene til utarbeiding og utlevering av oppfølgingsplan, avholdelse av dialogmøte 1 (og oppmøte på dialogmøte 2, se nedenfor) ikke overholdes/er overholdt.

I forhold til en mulig første gebyrlegging for unnlatt oppfølging vil arbeidsgiver ikke gis noe varsel eller mulighet til å rette opp forholdet og således unngå et gebyr. Slikt varsel vil som nevnt først komme i forbindelse med innkalling til dialogmøte 2. Departementet mener imidlertid at et slikt regime på sikt vil føre til at partene i mye større grad enn i dag er påpasselig med å gjennomføre sine oppgaver slik loven pålegger. Både utarbeidelse av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte er dessuten tydelige og overkommelige plikter for arbeidsgiver. Departementet ønsker imidlertid å understreke betydningen av at det gjøres tilgjengelig tilfredsstillende informasjon om disse pliktene.

Departementet har vurdert hensiktmessigheten av varsler og kontroll fra Arbeids- og velferdsetaten underveis i prosessen, i forbindelse med arbeidsgivers plikter til utarbeiding av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte 1. Et slikt system kan gi arbeidsgiver viktig oppfordring underveis i sykefraværsløpet til å overholde pliktene i forhold til disse stoppunktene. Det vil også kunne gi en tydeligere

sondring mellom de arbeidsgivere som underveis i sykefraværsløpet ikke foretar seg noe før det har gått 26 uker, og de arbeidsgivere som ikke overholder fristene tidlig i løpet, men som raskt retter opp i dette. Et slikt system er imidlertid svært ressurskrevende og vil forandre at Arbeids- og velferdsetaten inntar en "vaktrolle" tidlig i sykefraværsløpet som ikke er ønskelig. Forslagene i høringsbrevet tar gjennomgående utgangspunkt i at arbeidsgiver og arbeidstaker er de sentrale aktører tidlig i sykefraværsløpet. Departementet vurderer at arbeidsgiver bør ansvarliggjøres, særlig i første del av sykmeldingsløpet, og at det må kreves at man setter seg inn i gjeldende regelverk. Da forslaget tar utgangspunkt i at det gjøres en samlet sanksjonsvurdering i tilknytning til dialogmøte 2, må manglende utarbeiding av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte 1 følgelig sanksjoneres i dialogmøte 2.

Departementet mener videre at Arbeids- og velferdsetaten også bør kunne sanksjonere arbeidsgiver for manglende *deltakelse i dialogmøte 2*. Det foreslås inntatt en presisering av arbeidsgivers plikt til å delta i dialogmøte 2 i folketrygdloven § 25-2 andre ledd. Dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøte 2 eller ikke stiller til dette møtet, foreslås det at Arbeids- og velferdsetaten kan fatte vedtak om tvangsmulkt. Departementet foreslår å videreføre dagens tvangsmulktnivå i folketrygdloven § 25-3. Det innebærer at tvangsmulkten skal utgjøre seks promille av grunnbeløpet for hver dag fra det tidspunktet planen skulle vært levert og frem til planen utleveres. Videre løper det tvangsmulkt fra tidspunktet arbeidsgiver skulle ha stilt opp til dialogmøte 2 og fram til arbeidsgiver møter til dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Tvangsmulkten på seks promille av grunnbeløpet per 1. mai 2010 utgjør 454 kroner per dag.

Det foreslås at folketrygdloven § 25-3 femte ledd om tvangsmulkt endres i tråd med dette. Arbeids- og velferdsetaten må utarbeide nærmere retningslinjer for gjennomføring av reglene.

Departementet legger til grunn at dersom dialogmøte 2 gjennomføres på et tidligere tidspunkt enn etter lovens utgangspunkt ved 26 uker etter initiativ fra arbeidstaker, arbeidsgiver eller Arbeids- og velferdsetaten, skal sanksjoner vurderes på det tidspunkt møtet holdes.

Departementet har vurdert om det bør knyttes sanksjoner til de tilfeller hvor de formelle kravene til stoppunkter er overholdt, men hvor det er åpenbart at oppfølgingspunktene ikke har hatt noe reelt innhold. Departementet har videre vurdert om Arbeids- og velferdsetaten bør gå inn og vurdere det nærmere innholdet i de konkrete tiltakene som er tema i oppfølgingsplanen og dialogmøte 1 *med sikte på sanksjoner*. Departementet understreker at Arbeids- og velferdsetaten selvsagt må vurdere det arbeid som er foretatt av arbeidsgiver og arbeidstaker, blant annet med sikte på ytterligere tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelle tiltak i regi av det offentlige og den sykemeldtes videre løp. En kvalitativ vurdering av om arbeidsgiver har gjort godt nok arbeid og i tilstrekkelig grad tilrettelagt vil

alltid være krevende og beheftet med stor grad av skjønn. Departementet mener derfor at Arbeids- og velferdsetaten som hovedregel i *sanksjonsøyemed* bør ha fokus på at de formelle kravene til stoppunkt ikke er fulgt opp. I tilfeller hvor det er det er *åpenbart* at oppfølgingspunktene ikke har hatt noe reelt innhold bør likevel etaten kunne ilegge sanksjoner.

5.3.3 Overfor sykmelder (legen)

Til tross for klare regler om sanksjoner i folketrygdloven, er sykmelders risiko for å bli ilagt sanksjoner i dag liten. Dette antas å ha sammenheng med at dagens sanksjoner er for inngripende som første reaksjon da de til en viss grad innebærer å frata sykmelder muligheten for å utøve deler av sitt yrke i en kortere eller lengre periode.

Departementet vurderer på denne bakgrunn at det er behov for å endre sanksjonssystemet. Formålet er å få sykmelder til å bidra til raskere og bedre oppfølging av sykmeldte, og at målet om større bruk av gradert sykmelding oppnås.

Oppmøte på samarbeidsmøter

Arbeids- og velferdsetatens mulighet til å ilegge sykmelder oppmøteplikt er i dagens regelverk kun knyttet dialogmøte 1. Departementet mener det er viktig å understreke at sykmelders deltakelse er av stor betydning i hele sykefraværsløpet. I forbindelse med endringen og flyttingen av reglene om deltakelse i dialogmøte 2 til § 25-5 første ledd, er det derfor naturlig at sykmelder, i likhet med dialogmøte 1, også bør kunne ilegges frammøteplikt til dette møtet i henhold til § 25-5 andre ledd. Det forslås derfor at bestemmelsen om å ilegge sykmelder frammøteplikt i § 25-5 utvides til også å gjelde oppmøte ved dialogmøte 2 (og eventuelt 3). I likhet med dagens regler for dialogmøte 1 skal det også i forhold til disse møtene tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte, jf. § 25-5 andre ledd.

Departementet vurderer at anvendelse og effekt av sanksjoner mot sykmeldere fordrer et regelverk som legger mer opp til en gradvis opptrapping av sanksjonene enn dagens system, og som gjør det mulig med mindre inngripende sanksjoner ved enkeltovertridelser. Det er behov for en konkretisering av når og etter hvilke kriterier slike sanksjoner kan ilegges.

I ekspertgruppens rapport ble det lagt til grunn at manglende medvirkning/oppfølging fra sykmelder i første omgang bør medføre midlertidig stans av refusjon for utfylling av sykmeldingblankett (L1). Dersom forholdet gjentar seg, bør sykmelder ilegges tvangsmulkt, og på sikt bør det også vurderes å frata sykmelder rett til å sykmelde i kortere eller lengre periode.

Departementet deler ekspertgruppens vurdering om et trinnvis system og foreslår at sykmelder som ikke møter opp til dialogmøtene skal *fratas retten til refusjon for utfylling av sykmeldingsblankett (L1) i 14 dager*. Refusjonen utgjør 14 kroner per blankett. For en allmennlege utgjør denne refusjonen i snitt om lag 200 kroner i løpet av 14 dager. Departementet mener at en slik første reaksjon mot sykmelder vil gi et tydelig signal til sykmelder om betydningen av vedkommendes medvirkning og oppfølging i henhold til lovpålagte plikter, jf. folketrygdloven § 25-5, samtidig som sanksjonen er så mild at den ikke får særlig økonomiske konsekvenser for sykmelder. Denne første sanksjon er altså mild, men den omstendighet at det faktisk iverksettes en sanksjon fra det offentlige vil forutsetningsvis ha effekt. Det foreslås at denne sanksjonsmuligheten tas inn i et nytt 25-5 tredje ledd bokstav a.

Forslaget innebærer at Arbeids- og velferdsetaten må utvikle nye rutiner i samarbeidet med Helseøkonomiforvaltningen (HELFO), som har ansvaret for refusjon til sykmelder.

I samsvar med ekspertgruppens rapport foreslår departementet videre at sykmelder, dersom denne første reaksjon ikke fører til endret adferd fra sykmelder, og det fortsatt registreres meldinger om manglende medvirkning/deltakelse (3 perioder av 14 dager), skal *ilegges et gebyr*. Grunnlaget for ileggelse av gebyret foreslås å være at sykmelder i minst tre perioder i løpet av det siste kalenderåret er fratatt refusjon for utfylling av sykmeldingsblankett (L1) i 14 dager. Refusjonen for tre perioder innebærer i snitt for en allmennlege om lag 600 kroner. *Sykmeldere som konsekvent ikke oppfyller sine plikter, vil dermed i praksis raskt kunne bli ilagt gebyr*. Sykmelder er på dette tidspunktet, etter sanksjonen etter bokstav a, gitt tydelig oppfordring til å overholde lovens plikter. Sanksjonen bør derfor trappes opp å innebære en klar markering av at oppfølgingen av sykmeldte er mangelfull. Det foreslås på bakgrunn av dette at gebyret settes til om lag 10 000 kroner (om lag tilsvarende 12 rettsgebyr). Sanksjonen foreslås tatt inn i et nytt § 25-5 tredje ledd bokstav b.

Dersom ileggelse av gebyret heller ikke bidrar til å bedre sykmelders medvirkning/deltakelse, skal det vurderes å *utelukke sykmelder fra å utstede legeerklæringer* i opptil ett år, som grunnlag for ytelser fra folketrygden. Arbeids- og velferdsetaten skal da på forhånd ha vært i dialog med sykmelder og varslet at man vurderer en slik reaksjon.

Utelukkelse fra å utstede legeerklæringer kan ilegges som sanksjon også etter den generelle bestemmelsen i § 25-7 andre punktum i dagens lov. Departementet mener imidlertid at den gradvise opptrapping av sanksjoner som her foreslås i forbindelse med manglende deltagelse i dialogmøtene, bør framgå direkte av loven. Det foreslås derfor at denne sanksjonsregelen tas inn i et nytt § 25-5 tredje ledd bokstav c.

Departementet foreslår at første vurdering av eventuelle sanksjoner mot sykmelder gjøres i forbindelse med dialogmøte 2. Arbeids- og velferdsetaten vil til dialogmøte 2 for eksempel ha informasjon om hvorvidt sykmelder har møtt til dialogmøte 1, er innkalt i rimelig tid til dialogmøte 1 og 2, om han/hun har vært i kontakt/dialog med Arbeids- og velferdsetaten for eventuelt å omberamme tidspunkt for dialogmøtet 2 og om vedkommende faktisk møter opp og deltar på dialogmøte 2. Departementet mener det er hensiktsmessig at det gjøres en samlet sanksjonsvurdering på dette tidspunktet, selv om dette kan medføre at manglende oppmøte på dialogmøte 1 ikke vil bli sanksjonert før det har gått noe tid. Dette bør ses i sammenheng med at hovedhensikten er at hver enkelt sykmelder over tid gjennom sanksjonssystemet tilskyndes til å systematisk gjennomføre dialogmøtene. Det vises til at det i punkt 5.3.2 foreslås at Arbeids- og velferdsetaten på samme tidspunkt også skal vurdere sanksjoner overfor arbeidsgiver. Forslaget forutsetter at Arbeids- og velferdsetaten utarbeider rutiner for registrering av sanksjoner.

Departementet foreslår at de øvrige sanksjonsbestemmelsene overfor sykmelder videreføres, se punkt 5.2.3.

Plikt til å vurdere gradert sykmelding

Det følger av Protokollen mellom partene i arbeidslivet og myndighetene at sykmeldere i samråd med den enkelte sykmeldte bør vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad ta i bruk gradert sykmelding. Departementet har vurdert mulige sanksjoner overfor sykmelder som systematisk ikke vurderer/foreslår gradert sykmelding.

Arbeids- og velferdsetaten fører i dag statistikk over sykmelders bruk av gradert sykmelding. Denne statistikken er imidlertid ikke korrigert for ulikheter knyttet til demografi, sosioøkonomiske forhold, legevaksaktivitet mv. En av utfordringene ved dagens vurdering av gradert sykmelding, er at sykmelder kun har arbeidstakers informasjon om forholdene på arbeidsplassen. Som det framgår ovenfor, foreslår departementet at arbeidsgiver i nytt system skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder når planen er utarbeidet (senest innen fire uker). Sykmelder vil da ha bedre informasjon, også fra arbeidsgiver, når gradert sykmelding vurderes.

Partene i arbeidslivet og myndighetene ble i Protokollen enige om å iverksette et samarbeid mellom berørte parter for å utarbeide forslag til faglig støtte/veiledning for sykmeldingsarbeidet. Videre er det avtalt at det skal innføres et system for regelmessig tilbakemeldinger til sykmelder om egen sykmeldingspraksis. Dette er tiltak som vil kunne bidra til økt bruk av gradert sykmelding. Departementet mener at tiltakene for økt bruk av gradert sykmelding bør få tid til å virke, før eventuelle sanksjoner overfor sykmeldere som systematisk ikke foreslår gradert sykmelding, vurderes.

5.3.4 Utarbeiding av statistikk

Arbeids- og velferdsetaten har i dag ingen statistikk som viser i hvilken grad sanksjoner innenfor sykefraværsoppfølging har blitt praktisert, det være seg overfor arbeidstaker, arbeidsgivere eller sykmeldende behandler. Departementet ønsker å kunne evaluere Arbeids- og velferdsetatens bruk av sanksjoner overfor alle aktører i sykefraværsløpet. Arbeids- og velferdsetaten må derfor etablere registreringsrutiner som gjør det mulig å ta ut statistikk som viser hvor mange sanksjoner som er ilagt.

6 Arbeidsgivers tilrettelegging

6.1 Bakgrunn

Til grunn for reglene om oppfølgingsplaner, dialogmøter og sanksjoner, ligger et utgangspunkt om krav til arbeidsgivers tilrettelegging av arbeidet når arbeidstaker blir syk. Slik tilrettelegging vil også være en forutsetning for økt bruk av graderte sykmeldinger.

Det ble i ekspertgruppens rapport lagt vekt på behovet for en tydeliggjøring/skjerping av både arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt. Tilretteleggingsplikten står sentralt også i den framforhandlede Protokollen til IA-avtalen, og det framheves her at "... for å understøtte et økt krav om nærvær og aktivitet, spesielt ved økt bruk av graderte sykemeldinger, understrekes at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte, og at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten...". I Protokollen vises det videre til at partene er enige om at det er et betydelig potensial for bedre tilrettelegging i en god del virksomheter. Departementet legger til grunn at dette må kunne gjennomføres gjennom partenes oppfølging av dagens regelverk og foreslår derfor ikke materielle endringer i tilretteleggingsplikten nå. Samtidig er det departementets klare inntrykk at tilretteleggingsansvaret ikke alltid følges opp like godt. Fordi plikten er en så sentral del av sykefraværsarbeidet og har nær sammenheng med de øvrige punktene i høringsnotatet, finner departementet det derfor naturlig og nødvendig med en gjennomgang/beskrivelse av plikten slik den er utformet i dag. Dette kan bidra til å understreke betydningen av og forståelsen for hvilke plikter og hvilket ansvar som hviler på arbeidsgiver.

6.2 Gjeldende rett

Arbeidsgiver er i arbeidsmiljøloven tillagt en rekke omfattende og generelle plikter med hensyn til organisering og tilrettelegging av arbeidet, jf. §§ 4-1 og 4-2. Uheldig organisering eller manglende eller for dårlig tilrettelegging av arbeidet kan påføre og forsterke plager som kan føre til fravær fra arbeidet. Målet med

reglene er derfor å sikre et fullt forsvarlig og inkluderende arbeidsmiljø, herunder forebygging av sykdom og skader blant arbeidstakerne. Det er av stor betydning at pliktene med hensyn til forebygging følges opp av arbeidsgiver.

I tillegg til disse generelle bestemmelsene inneholder loven en eksplisitt bestemmelse om arbeidsgivers plikt til å følge opp og tilrettelegge når arbeidstaker blir syk, jf. § 4-6 første ledd. Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge arbeidssituasjonen dersom arbeidstaker underveis i arbeidsforholdet får redusert sin arbeidsevne:

”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 få beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak eller lignende”.

6.2.1 Nødvendige tiltak

Loven krever at *nødvendige tiltak* iverksettes overfor arbeidstakere som får arbeidsevnen redusert. Arbeidsgiver skal primært sørge for at arbeidstaker kan få beholde sitt vanlige arbeid, men også tilrettelegging for annet passende arbeid i virksomheten faller inn under bestemmelsen.

For at arbeidstaker skal kunne beholde sitt arbeid, skal arbeidsgiver sørge for nødvendig tilrettelegging, for eksempel gjennom tilpasning av arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidstid eller arbeidsutstyr. Hvilke tiltak som anses *nødvendig*, beror på hva den reduserte arbeidsevnen består i (fysiske eller psykiske faktorer) og hvilket arbeid det er tale om. Som eksempler på nødvendige tiltak kan nevnes:

- anskaffelse eller endringer av teknisk utstyr som arbeidstakeren bruker i sitt daglige arbeid, for eksempel verktøy, maskiner osv.
- endringer av fysiske innretninger på arbeidsplassen, for eksempel døråpninger, terskler, installering av heis, anskaffelse av rullestolrampe, flytting av dørhåndtak, lysbrytere, tilpasset arbeidsbord, stol osv.
- endringer i rutiner eller aktiv medvirkning fra andre arbeidstakere, for eksempel bruk av diktafon osv.
- tiltak i forbindelse med trening, opplæring og omskolering til arbeidet, regulering av arbeidsmengde, arbeidstempo og tilrettelegging for bedre mestringsevne.

I noen tilfeller kan det anses nødvendig med bedriftsinterne tiltak med bistand fra det offentlige for at arbeidstaker skal kunne beholde sitt arbeid. Gjennom Arbeids- og velferdsetatens *hjelpemiddelsentraler* kan det søkes om støtte til hjelpemidler

og tilrettelegging av det fysiske miljøet på arbeidsplassen, samt bistand ved utredning av mer komplekse hjelpemidler. Videre har Arbeids- og velferdsetaten en ordning som gjør at etaten kan *kjøpe utredning og behandling* slik at sykmeldte med lettere psykiske lidelser kan komme raskt til behandling og tilbake i arbeid. For virksomheter som ikke har avtale om bedriftshelsetjeneste, kan etaten også *dekke utgifter til ekstern fysioterapeut/ergoterapeut* som foretar arbeidsplassvurdering for sykmeldte arbeidstakere og arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt. Arbeids- og velferdsetaten kan videre bistå med ulike typer *oppfølgingstiltak* og *avklaringstiltak* hvor det gis praktisk bistand med hensyn til å finne en løsning på situasjonen. Etaten tilbyr dessuten en rekke *arbeidsrettede tiltak* utenfor arbeidstakers virksomhet som tar sikte på at arbeidstaker skal kunne kommet tilbake i arbeid.

Virksomheter som har tegnet IA-avtale (IA-bedrifter) kan i tillegg til dette søke Arbeids- og velferdsetaten om *tilretteleggingstilskudd*. IA-virksomheter kan dessuten helt eller delvis få *refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste* fra Arbeids- og velferdsetaten.

Dersom det til tross for tilretteleggingstiltak (eventuelt med bistand fra det offentlige) ikke er mulig for arbeidstaker å beholde sitt vanlige arbeid, har arbeidsgiver etter § 4-6 første ledd en subsidiær plikt til å sørge for at arbeidstaker kan få annet passende arbeid i virksomheten. Nødvendig omplassering til andre oppgaver kan i noen tilfeller kreve nye formelle kvalifikasjoner som kan dekkes gjennom eksterne kompetansetiltak, eksempelvis arbeidsmarkedsopplæringskurs eller ordinær utdanning.

Av § 4-6 andre ledd følger det at arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte skal tas med på råd før saker om omplassering avgjøres. Årsaken er at man i valget mellom tilrettelegging eller omplassering ofte vil kunne stå overfor vanskelige avveiningsspørsmål.

6.2.2 Så langt det er mulig

Arbeidsgiver har et vidtrekkende tilretteleggingsansvar. Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har en plikt til å tilrettelegge for at en sykemeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om tilretteleggingen er økonomisk bebyrdende og på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver. Passusen "*så langt som mulig*" skal tolkes streng.

Det er ikke mulig å gi en utømmende norm for tilretteleggingsplikts utstrekning. På samme måte som andre regler i arbeidsmiljøloven, er bestemmelsen skjønnsmessig og må vurderes konkret. At bestemmelsen er av skjønnsmessig karakter, betyr likevel ikke at det ikke stilles klare krav til arbeidsgiver. I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tiltak, må det imidlertid ses

hen til blant annet virksomhetens art, økonomi og størrelse, forholdet til andre ansatte, samt forhold på arbeidstakers side.

Virksomhetens art, økonomi og størrelse

I praksis vil spørsmålet om hvor langt arbeidsgivers plikter etter § 4-6 går, ofte kunne være et spørsmål om hvor langt den enkelte arbeidsgiver skal bære kostnadene for arbeidstakers reduserte arbeidsevne før det er rimelig at myndighetene overtar det økonomiske ansvaret for og den videre oppfølging av arbeidstaker. Hvordan ansvaret skal fordeles, vil kunne avhenge av bedriftens ressurser og økonomi. En veletablert virksomhet kan neppe høres med at det ikke kan tilrettelegges for en arbeidstaker med skadet bein. Bedriften må regne med å igangsette nødvendige tiltak både for at vedkommende skal kunne komme seg til arbeidsstedet, eksempelvis ved bistand i forbindelse med transport, og for at det skal være mulig å utføre arbeidsoppgaver.

Virksomheter med mindre ressurser vil imidlertid også ha et vidtrekkende ansvar etter § 4-6 første ledd. Det kreves at arbeidsgiver gjør grundige undersøkelser for å finne hensiktsmessige løsninger/bistand i forbindelse med arbeidstakers sykdom/skade. Så lenge eksisterende muligheter/tilbud ikke er benyttet, kan heller ikke en virksomhet med dårlig økonomi påberope seg at økonomien gjør det umulig å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker.

Videre vil varigheten av den reduserte arbeidsevnen være av betydning for pliktens utstrekning. Dersom det for eksempel er på det rene at en datakonsulents beinbrudd vil gro i løpet av noen uker, men det ikke er mulig å ta seg fram på arbeidsplassen på grunn av skaden, vil det kunne kreves at arbeidsgiver legger til rette for at arbeidstaker for en kortere periode kan utføre arbeid fra hjemmet. Det kan neppe kreves at arbeidsgiver skal bygge om kontoret for økt framkommelighet eller sette i gang svært kostbare tiltak for den begrensede perioden. I tilfeller der arbeidstaker varig vil være avhengig av tilretteleggingen, plikter arbeidsgiver å gjennomføre mer omfattende tilretteleggingstiltak. Viser det seg at arbeidstaker vil bli varig bevegelseshemmet som følge av beinbruddet, vil det kunne kreves at arbeidsgiver gjennomfører ombygninger av arbeidslokalene for å avhjelpe situasjonen. Tilsvarende vil en frisørsalong, ved arbeidstakers vedvarende allergiproblemer, kunne anses forpliktet til å bytte ut de produktene arbeidstaker reagerer på, til tross for at dette vil medføre økte kostnader.

Også virksomhetens størrelse vil være av betydning for pliktens utstrekning. Med hensyn til *tilrettelegging* kan store bedrifter ha flere muligheter til omlegging av arbeidsrutiner og arbeidsoppgaver enn en liten bedrift. Videre vil en større bedrift normalt ha flere muligheter til å omplassere arbeidstaker. Det er i den forbindelse mulighetene i hele virksomheten som skal vurderes, ikke bare enkelte deler eller avdelinger. Det skal derfor mye til for at for eksempel et stort helseforetak med flere hundre ansatte kan høres med at det ikke er mulig å legge til rette for eller

omplassere en hjelpepleier med vond rygg. Særlig gjelder dette dersom det er tale om en midlertidig situasjon.

Størrelsen på bedriften kan videre tenkes å få betydning for om arbeidsgiver plikter å la arbeidstaker få prøve seg i ulike jobbsituasjoner for å se om det er mulig å tilrettelegge arbeidssituasjonen for vedkommende. I tilretteleggingsplikten må det innfortolkes en plikt til å vurdere hensiktsmessigheten av ulike tiltak. Det kan i den forbindelse være nødvendig for arbeidstaker å prøve ut ulike alternativer. I små bedrifter, hvor man har god oversikt over ansatte og arbeidsoppgaver, må det imidlertid antas at det i noen tilfeller skal mer til før slik utprøving anses nødvendig.

Forhold på arbeidstakers side

Både i forhold til tilrettelegging og omplassering vil også forhold på arbeidstakers side på flere måter kunne være av betydning for om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt etter § 4-6:

- At arbeidstakers *ansiennitet* vil være av betydning for hvor langt arbeidsgivers plikt går, må anses som en naturlig følge av det lojalitets- og ansvarsforhold som ligger til grunn for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Forholdsmessigheten mellom disse tilsier at arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker vil være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste.
- Arbeidstakers *alder* vil være av betydning særlig i forhold til arbeidstakers muligheter for nytt arbeid. For en lærer som nærmer seg pensjonsalder, men som har behov for kortere dager, vil det kunne by på store utfordringer å skulle skaffe seg nytt arbeid. Dette tilsier at arbeidsgivers plikt til tilrettelegging strekkes langt i slike tilfeller.
- Videre vil *konsekvensene for arbeidstaker av å miste arbeidet* kunne variere både etter den økonomiske stilling arbeidstaker vil ha etter en eventuell avslutning av arbeidsforholdet, og vedkommendes muligheter for å kunne skaffe seg nytt arbeid.

Betydningen av hvor den reduserte arbeidsevnen er pådratt

Også skader og lignende som har sin årsak utenfor arbeidsstedet, vil medføre en tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver dersom arbeidstakers arbeidsevne reduseres. Hvor skaden/sykdommen er pådratt kan imidlertid tenkes å få betydning for utstrekningen avplikten. Ved revisjonen av den gamle arbeidervernloven og innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977 ble arbeidsgivers tilretteleggingsplikt utvidet fra kun å gjelde arbeidsrelaterte helseskader til også å omfatte tilfeller hvor arbeidstaker pådrar seg helseplager som ikke har sammenheng med arbeidsforholdene eller forsømmelser fra arbeidsgivers side. I forarbeidene forutsatte man imidlertid at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bør være ”særlig

vidtgående” dersom helseplagene har oppstått gjennom utførelsen av arbeidet. Tilsvarende utgangspunkt har vært lagt til grunn i rettspraksis.

Plikten etter § 4-6 ligger følgelig fast selv om for eksempel datakonsulentens beinbrudd skyldes håndballtrening på fritiden. Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for en bygningsarbeiders arbeidsrelaterte ryggproblemer må likevel antas å strekke seg lenger i tvilstilfeller. Arbeidsgiver er i arbeidsmiljøloven kapittel 4 tillagt en rekke plikter med hensyn til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. I formålsbestemmelsen understrekes det dessuten at loven skal sikre et arbeidsmiljø som gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. § 1-1 bokstav a. På bakgrunn av dette, framstår det som rimelig at arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging er særlig vidtrekkende når helseplagene har oppstått gjennom arbeidssituasjonen.

Forholdet til andre arbeidstakere på arbeidsplassen

Tilretteleggingstiltak overfor en arbeidstaker kan gå utover andre arbeidstakere på en måte som ikke er ønskelig. Dersom en lærer skal få jobbe kortere arbeidsdager eller gis mer sammenhengende timeplaner som følge av sin reduserte arbeidsevne, vil dette kunne føre til at andre arbeidstakere vil måtte ta tilsvarende flere timer sent på dagen eller få mer oppstykkede dager.

I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tilretteleggingstiltak må det tas utgangspunkt i arbeidsgivers styringsrett, også overfor andre arbeidstakere, jf. blant annet Rt. 1995 s. 227. De pliktene arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven kapittel 4 er tillagt med hensyn til forebyggende tiltak/organisering av arbeidsplassen for *alle arbeidstakerne* vil i den forbindelse utgjøre en viktig skranke for styringsretten og hvor langt plikten etter § 4-6 skal strekkes for å tilrettelegge for *én enkelt arbeidstaker*.

6.2.3 Annet passende arbeid

I tilfeller der det ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker, skal arbeidstaker, så langt det er mulig, gis annet passende arbeid i virksomheten.

Arbeidsgiver er forpliktet til å tilby arbeidstaker en ny jobb dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten. Arbeidsgiver vil imidlertid ikke ha en plikt til å opprette en ny stilling (som det ikke er behov for) for den aktuelle arbeidstakeren.

I kravet til ”passende arbeid” ligger det at arbeidet ikke må være vesentlig dårligere med hensyn til ansvar, lønn og så videre, enn arbeidstakers tidligere arbeid i virksomheten. Videre er det en forutsetning for at arbeidet skal anses passende at arbeidstaker er kvalifisert og egnet til arbeidet. Arbeidsgiver plikter å

gi den nødvendige opplæring for at arbeidstaker skal kunne utføre nye arbeidsoppgaver. I kravet om at arbeidet må være ”passende”, ligger også at arbeidstaker må være i stand til å utføre arbeidet til tross for den reduserte arbeidsevnen.

I enkelte tilfeller kan det finnes annet arbeid i virksomheten som arbeidstaker er kvalifisert til, men som ikke er ”passende” i lovens forstand, eksempelvis fordi arbeidet er vesentlig dårligere med hensyn til lønn, ansvar og så videre sammenlignet med arbeidstakers tidligere arbeid. Det må antas at arbeidsgiver likevel *bør* tilby arbeidstaker dette arbeidet. Hvis det innen kort tid vil bli ledig ”passende” arbeid i virksomheten, må det antas at arbeidsgiver *plikter* å tilby arbeidstaker slikt annet arbeid (som ikke er ”passende” i lovens forstand) i en mellomperiode. For en kortere periode og i påvente av hjelpemidler til det tidligere arbeidet eller at en stilling med mindre belastning skal bli ledig i virksomheten, må det følgelig kunne kreves at arbeidsgiver tilbyr bygningsarbeideren med ryggplager å arbeide administrativt i virksomheten.

7 Arbeidstakers medvirkning

7.1 Bakgrunn

Arbeidsgivers tilrettelegging, herunder utarbeiding av oppfølgingsplaner og avholdelse av dialogmøter, forutsetter et samarbeid med arbeidstaker. Som nevnt ovenfor understrekes det i forarbeidene at også forhold på arbeidstakers side vil påvirke hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt går i det enkelte tilfellet. Med samme begrunnelse som for arbeidsmiljøloven § 4-6 anser departementet det hensiktsmessig med en gjennomgang/beskrivelse av medvirkningspliktene i arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav f og g. Medvirkningsplikten i folketrygdloven § 8-8 er gjennomgått i forbindelse om sanksjoner, se punkt 5.

7.2 Gjeldende rett

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav f skal arbeidstaker ”medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende”. Av § 2-3 andre ledd bokstav g følger det videre at arbeidstaker skal ”delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.”. Arbeidstaker har følgelig en lovbestemt plikt til å følge opp prosessen rundt eget sykefravær.

Plikten til å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner kom inn i loven i 2003. Det ble i forarbeidene trukket fram at krav til arbeidstakers medvirkning ved utarbeiding av planen er en forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sin plikt til individuell tilrettelegging av arbeidet.

Plikten til å medvirke ved *utarbeiding* av oppfølgingsplaner vil i praksis bestå i å bidra med opplysninger om egen arbeidsevne. Opplysningene må være tilstrekkelige til at arbeidsgiver kan sette i gang hensiktsmessige og nødvendige tiltak. Tiltak rettet inn på den enkelte arbeidstakers behov må til en viss grad basere seg på individuelle opplysninger. Dette reiser problemstillinger i forhold til arbeidstakers taushetsrett. I forarbeidene til bestemmelsen om medvirkning til oppfølgingsplanen vises det til at utgangspunktet må være at tilretteleggingsarbeidet bygger på en vurdering av funksjonsevne, og ikke på medisinsk diagnose. Fokus skal følgelig rettes mot hva arbeidstaker kan gjøre av arbeidsoppgaver. Videre understrekes betydningen av at arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakere om å utlevere forhold av privat art, for eksempel pågående utredning for alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet og så videre. Det må likevel stilles visse krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen. Dersom arbeidstaker uten rimelig grunn vegrer seg mot å samarbeide med arbeidsgiver på dette området, vil det naturlig begrense arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging og til utarbeiding av oppfølgingsplaner.

I henhold til § 2-3 andre ledd bokstav f skal arbeidstaker også medvirke ved *gjennomføring* av oppfølgingsplanen. Tilsvarende plikt må kunne utledes av den alminnelige lojalitetsplikt arbeidstaker har overfor arbeidsgiver. Plikten innebærer at arbeidstaker må gjøre det mulig for arbeidsgiver å gjennomføre tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver er forpliktet til å igangsette. I forbindelse med omplussing etter arbeidsmiljøloven § 4-6 må arbeidstaker anses forpliktet til å ta i mot ”annet passende arbeid” i virksomheten. Arbeidstaker har plikt til å gjennomgå nødvendig opplæring eller omskolering for å tilegne seg den kunnskap og de kvalifikasjoner som er nødvendige for å utføre nye oppgaver i forbindelse med slikt arbeid. Dersom arbeidsgiver for en *kortere periode* ikke kan tilby arbeid i virksomheten som faller innenfor arbeidsforholdet etter en naturlig fortolkning av arbeidsavtalen, eller er ”passende” etter § 4-6, men hvor slikt arbeid vil bli mulig etter en tid, må arbeidstaker likevel anses å være forpliktet til også å ta imot annet arbeid for en begrenset periode, se punkt 6.2.3 om arbeidsgivers plikt til å tilby slikt arbeid. Alternativet til at arbeidstaker utfører andre arbeidsoppgaver i en kortere mellomperiode, vil kunne være at vedkommende ikke kan være i jobb i denne perioden.

Det må i den forbindelse trekkes en grense mot arbeidsoppgaver som kun er å anse som ”tilknytningsoppgaver”. Tilretteleggingsregelen i § 4-6 er ikke en tilknytningsplikt, og arbeidstakers motsvarende medvirkningsplikt vil heller ikke innebære noen plikt til å utføre rene ”tilknytningsoppgaver”. I dette ligger at det i dagens regler neppe inngår, mer eller mindre uavhengig av arbeidsytelsen, å måtte godta enhver form for arbeid som kan tenkes utført i virksomheten for at arbeidstaker skal beholde tilknytningen til arbeidsplassen.

Plikten til å delta i dialogmøter kom inn i loven i 2007. I forarbeidene understrekes betydningen av at arbeidstaker slutter opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegging av arbeidet og deltar aktivt i forhold til bruk av de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt.

8 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet har vurdert om de framlagte forslagene innebærer økonomiske og administrative konsekvenser for arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten.

Det bemerkes innledningsvis at departementet forutsetter at de foreslåtte tiltakene vil føre til færre langtidssykemeldte, slik at myndighetenes totale kostnader på bakgrunn av dette vil reduseres.

At arbeidsgivers plikt til å utarbeide *oppfølgingsplan* fremskyndes fra seks til fire uker, kan medføre at arbeidsgiver vil måtte utarbeide flere oppfølgingsplaner enn i dag. Det bemerkes imidlertid at dagens regler angir en siste frist for utarbeidelse av planen, og at det i mange tilfeller allerede i dag vil være naturlig å utarbeide plan på et tidligere tidspunkt. Arbeidsgiver skal etter forslaget sende planen til sykmelder, og ikke Arbeids- og velferdsetaten som i dag. Dette medfører administrative besparelser for Arbeids- og velferdsetaten ved at de ikke lenger skal innkreve, motta og behandle planen fra arbeidsgiver tidlig i sykefraværsløpet (tolv uker).

Endringen medfører at sykmelder må administrere mottak og anvendelse av planen. Sykmelder har i dag allerede en plikt til å vurdere arbeidstakers aktivitetsplikt etter 8 uker. Departementet finner at oversendelse til sykmelder vil være til hjelp i dette arbeidet.

En framskynding av *dialogmøte 1* fra tolv til sju uker innebærer at antall dialogmøter i regi av arbeidsgiver økes. I perioden 2. halvår i 2008 til 2. halvår i 2009, var det om lag 153 000 fraværstilfeller som passerte tolv uker. Arbeids- og velferdsetaten anslår at ved å flytte dialogmøte fra tolv til sju uker vil om lag 67 000 flere omfattes. Antallet møter kan med departementets forslag også øke som følge av at kravet om dialogmøte 1 nå er foreslått også å skulle gjelde for arbeidstakere med gradert sykmelding. Det gjelder imidlertid et unntak fra plikten til å avholde dette møtet, dersom det anses som ”åpenbart unødvendig”. Ved å forskyve møtene fram i tid vil det være flere som faller inn under dette unntaket.

Forslagene i høringsnotatet legger opp til at sykmelder i større grad enn i dag skal delta på dialogmøter. Det vil imidlertid bare være aktuelt for sykmelder å delta på

en viss andel av de dialogmøter 1 som avholdes. Det legges videre opp til at sykmelders deltakelse må kunne gjennomføres på en fleksibel måte, for eksempel per telefon, noe som vil kunne redusere utgifter til for eksempel reise.

Det foreslås ingen lovendringer knyttet til tidspunkt eller innhold for *dialogmøte* 2. Forslaget forutsetter imidlertid større deltagelse fra sykmelder også i dette dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten avholdt i 2009 omlag 30 000 dialogmøter 2. Det er usikkert i hvor stor andel av disse møtene sykmelder deltok. Tallet på antall utsendte innkallinger til lege i forbindelse med slike møter var imidlertid omlag 16 600. Det vil bli merkostnader dersom det legges til grunn at sykmelder deltar på flere dialogmøter enn i dag.

Med hensyn til *dialogmøte* 3, legges det nå opp til at dette er et møte som kan avholdes dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller Arbeids- og velferdsetaten mener det er hensiktsmessig. Fordi avtaletidspunktet og antallet møter er avhengig av hva partene blir enige om, er det ikke mulig å forutse de økonomiske og administrative konsekvensene av dette forslaget. I løpet av ett år vil det imidlertid være omlag 44 000 tilfeller av sykmeldte som passerer 39 uker. Arbeids- og velferdsetaten har allerede kostnader knyttet til administrasjon av 39-ukersrutinen. Innføring av dialogmøte 3 vil gi Arbeids- og velferdsetaten en administrativ merbelastning. Sykmelders deltakelse på disse møtene vil også gi økte kostnader.

Sanksjonene overfor arbeidsgiver og sykmelder skal etter departementets forslag vurderes i forbindelse med dialogmøte 2. Samlingen av sanksjonsvurderingen på dette tidspunktet i sykefraværsløpet vil kunne medføre reduserte krav til administrativ oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Etaten har allerede i dag en plikt til å sanksjonere arbeidsgivere som ikke overholder pliktene etter folketrygdloven § 25-2. Forslaget i punkt 5.3.2 innebærer å videreføre dagens sanksjonsmidler overfor arbeidsgiverne, men med mindre justeringer i prosessen. Arbeids og velferdsetaten har per i dag ikke utviklet rutiner for sanksjonering overfor arbeidsgiver.

Forslaget om sanksjonering overfor sykmelder i punkt 5.3.3 innebærer et mer trinnvis sanksjonsregime. Dette vil kreve utvikling av nye rutiner for administrativ oppfølging i Arbeids- og velferdsetaten.

Etter departementets forslag plikter Arbeids- og velferdsetaten å etablere registreringsrutiner som gjør det mulig å ta ut statistikk som viser hvor mange sanksjoner som er ilagt de enkelte aktører (arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder). Det antas at dette vil gi noe økte administrative kostnader.

Departementet foreslår at ordningen med aktiv sykmelding avvikles. Arbeids- og velferdsetaten opplyser at det i stønadsbudsjettet i 2009 ble registrert omlag 23 000 avsluttede tilfeller med aktiv sykemelding. Utgiftene til aktiv sykmelding

utgjorde i 2009 om lag 353 mill. kroner. Ordningen med aktiv sykmelding innebærer at arbeidsgiver får refundert 100 prosent av sykepengene, uavhengig av hvor mye den sykmeldte er på jobb. Det antas at avvikling av aktiv sykmelding vil gi en viss innsparing, ettersom det må antas at en del av dem det gjelder alternativt vil få en gradert sykmelding.

Arbeids- og velferdsetaten fattet om lag 30 000 vedtak om aktiv sykmelding i 2009. En avvikling av ordningen vil gi en administrativ innsparing.

Avvikling av 12-ukersvedtak for sykmeldte uten arbeidsgiver, jf. punkt 3.3.5 vil også innebære en administrativ innsparing i Arbeids- og velferdsetaten.

9 Departementets forslag til lovendringer

I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd gjøres følgende endringer:

§ 8-6 tredje ledd oppheves. Någjeldende fjerde og femte ledd blir nytt tredje og fjerde ledd.

§ 8-7 sjette og sjuende ledd oppheves.

Någjeldende § 8-7 åttende ledd blir nytt sjette ledd, og skal lyde:

Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettet aktivitet skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører fram eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold. Senest når arbeidsuførheten har vart 26 uker, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. *Arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan be Arbeids- og velferdsetaten innkalle til et slikt møte på et tidligere tidspunkt. Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøte avholdes. I innkallingen skal det varsles om mulige sanksjoner etter § 25-3 femte ledd og § 25-5 tredje ledd. Arbeidsgiver skal oversende oppfølgingsplanen, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 femte ledd til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøte.*

§ 8-7 nytt sjuende ledd skal lyde:

Arbeidsgiver, arbeidstaker og Arbeids- og velferdsetaten kan ta initiativ til å avholde et nytt dialogmøte hvis det anses hensiktsmessig. Arbeids- og velferdsetaten skal innkalle til og gjennomføre møtet. Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes.

Arbeidsgiver skal oversende oppfølgingsplanen, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 femte ledd til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal Arbeids- og velferdsetaten igjen vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves.

Någjeldende § 8-7 niende ledd blir nytt åttende ledd.

§ 8-8 skal lyde:

Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3. *Medlemmet plikter også å medvirke til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter.*

Retten til sykepenges faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8. *Det samme gjelder dersom medlemmet ikke medvirker ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner eller ikke avholder/deltar i dialogmøter.*

§ 25-2 andre ledd skal lyde:

Arbeidsgiver plikter å utarbeide og utlevere oppfølgingsplan og gjennomføre eller delta på dialogmøter etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje, fjerde og femte ledd og folketrygdloven § 8-7 sjette ledd. Etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten skal arbeidsgiveren utlevere oppfølgingsplan.

§ 25-3 femte ledd skal lyde:

Dersom arbeidsgiver ikke har utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte innen fristene i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd og dette ikke skyldes forhold utenfor arbeidsgivers kontroll skal Arbeids- og velferdsetaten på tidspunktet for dialogmøtet etter § 8-7 sjette ledd fatte vedtak om ileggelse av gebyr, jf. § 25-2 andre ledd. Gebyret skal utgjøre seks rettsgebyr for manglende oppfølgingsplan og seks rettsgebyr for manglende avholdt dialogmøte 1. Dersom arbeidsgiver ikke har utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd innen tidspunktet for dialogmøte etter folketrygdloven § 8-7 sjette ledd skal Arbeids- og velferdsetaten på tidspunktet for dette dialogmøtet fatte vedtak om ileggelse av et tilleggsgebyr. Gebyret skal utgjøre 12 rettsgebyr for hver av overtredelsene. Dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten, eller ikke deltar i dette møtet, jf. § 25-2 andre ledd, skal Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak om tvangsmulkt. Mulkten skal utgjøre seks promille

av grunnbeløpet for hver dag frem til planen utleveres eller arbeidsgiver møter til dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Overskriften i § 25-5 skal lyde:

Behandlers plikt til å delta i dialogmøter og andre samarbeidsmøter og sanksjoner ved manglende deltakelse.

§ 25-5 første ledd skal lyde:

Dersom Arbeids- og velferdsetaten finner det ønskelig at en lege eller en annen som har en pasient under behandling, deltar i et møte i et rådgivende samarbeidsorgan, skal vedkommende oppfordres til å møte. *Legen eller annen sykmeldende behandler skal delta i dialogmøter etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven 8-7 sjette og sjuende ledd, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig.*

§ 25-5 nytt tredje ledd skal lyde:

Sykmelder som ikke overholder pliktene som nevnt i første og andre ledd kan ilegges følgende sanksjoner:

- a) sykmelder som ikke møter opp til dialogmøtene kan fratras retten til refusjon for utfylling av sykmeldingsblankett (L1) i 14 dager.*
- b) sykmelder som i minst 3 perioder i løpet av det siste kalenderår er fratatt refusjon for utfylling av sykmeldingsblankett kan ilegges et gebyr. Gebyret skal utgjøre 12 rettsgebyr.*
- c) sykmelder som er ilagt sanksjoner etter bokstav a) og b) og som fortsatt ikke overholder de lovbestemte pliktene i andre ledd kan i opptil ett år utelukkes fra å utstede legeerklæringer som grunnlag for ytelser fra folketrygden.*

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-6 tredje og fjerde ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i *fire* uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand

fra myndighetene og plan for videre oppfølging. *Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet og senest innen fire uker.*

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest *innen sju uker* etter at arbeidstaker har vært helt *eller delvis* borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. *Sykmelder skal delta i dialogmøtet, jf. folketrygdloven § 25-5 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig.*

§ 4-6 nytt femte ledd skal lyde:

Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøte etter folketrygdloven § 8-7 sjette ledd og sjuende ledd.

Någjeldende § 4-6 femte ledd blir nytt sjette ledd.