

Att.: Amna Veledar

Vår ref.: Vår
Sted: Oslo
Dato: 16.03.2026

Høringssvar – Forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om opplysningsplikt, medvirkningsplikt, aktivitetsplikt og tilretteleggingsplikt mv. ved sykefravær

Virke viser til høring om endringer i folketrygdloven (ftl.) og arbeidsmiljøloven (aml.) i reglene om sykmeldtes opplysnings-, medvirknings- og aktivitetsplikt mv., samt forslag om presisering av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

Virke har mer enn 25 000 medlemsvirksomheter med over 300 000 ansatte i bredden av norsk næringsliv. Mange av våre medlemsvirksomheter er små og mellomstore enheter med driftskritiske kjerneoppgaver, turnus eller skift, kompetanse- og autorisasjonskrav og stramme økonomiske rammer. Virke har innhentet konkrete erfaringer fra medlemmer i flere bransjer. Innspillene er tydelige:

- medlemmene støtter en tydeligere pliktstruktur for arbeidstaker og mer aktivitet tidligere i sykefraværsforløpet
- medlemmene er bekymret for at lovfesting av "varig tilrettelegging" i arbeidsmiljøloven § 4-6 vil få uheldige og kostnadsdrivende virkninger i praksis

1. Sammendrag av Virkes hovedsyn

Vi har et felles ansvar for å redusere sykefraværet i Norge. Det gjelder den enkelte ansatte, det gjelder virksomhetene, og det gjelder myndighetene som lovgiver og håndhever av regelverket. Det handler om felles ansvar og det handler om balanserte plikter. Dette er bakteppet for vårt høringssvar.

Virke støtter:

- Målet om å redusere sykefraværet:
- Forslaget om en tydeligere opplysningsplikt
- Forslaget om en mer konkret medvirkningsplikt
- Forslaget om en klarere aktivitetsplikt
- Forslaget om en tidligere oversendelse av oppfølgingsplan til NAV.

Dette vil etter Virkes vurdering bidra til mer gradering, mer kontakt med arbeidsplassen og kortere fravær. Dette ligger tett på Virkes linje i IA-arbeidet. Virke var en tydelig pådriver i IA-forhandlingene for å få klarere regler om aktivitets- og medvirkningsplikt, nettopp for å få mer aktivitet tidligere og mer målrettet oppfølging.

Virke støtter ikke:

- Forslaget om å ta inn «varig» tilrettelegging i arbeidsmiljøloven § 4-6
- Forslaget går for langt, og vil kunne påføre norske virksomheter en uforholdsmessig belastning, særlig i små og driftsintensive virksomheter med turnus eller skift og begrenset oppgavebredde. Endringen er etter vårt syn unødvendig og rettslig uheldig, og vil lett blir oppfattet som en utvidelse av plikten. Det øker risikoen for konflikter og tvister om bemanning, organisering og stillingsinnhold i sykefraværsløp som i dag ofte løses mer praktisk. Det kan også gi uheldige følger for arbeidsmiljøet, og over tid øke terskelen for inkludering og rekruttering i virksomheter med lite handlingsrom

2. Merknader til forslaget om tydeliggjøring av opplysningsplikt – § 8-8 første ledd

Virke støtter forslaget om å tydeliggjøre opplysningsplikten. Det er riktig å presisere at plikten gjelder tidlig og gjennom hele sykefraværet, og at den omfatter endringer som påvirker muligheten til å utføre arbeid. For arbeidsgiver er dette nødvendig for å kunne vurdere tilrettelegging, gradering og bemanningsbehov i tide.

Virke støtter også at bestemmelsen gir eksempler på hvilke opplysninger som forventes, særlig forventet varighet, hva arbeidstaker kan gjøre i arbeidssituasjonen og hvilke tiltak som kan gjøre arbeid helt eller delvis mulig. Dette er informasjon som faktisk gjør oppfølging mulig. Det må samtidig ligge fast at arbeidsgiver ikke skal motta diagnose eller andre medisinske detaljer. Opplysningsplikten må avgrenses til det arbeidsgiver faktisk trenger for å planlegge drift og vurdere aktuelle tiltak: hva arbeidstaker kan utføre, hvilke oppgaver som ikke lar seg gjennomføre, og hvilke tilpasninger som kan gjøre det mulig å arbeide helt eller delvis.

Virke understreker at opplysningsplikten må praktiseres i tråd med fraværets karakter. Ved korte og ukompliserte fravær uten behov for tiltak, vil det ofte være tilstrekkelig med en enkel avklaring. Plikten bør ikke praktiseres slik at det skapes unødvendig press om omfattende informasjon der det ikke er nødvendig eller hensiktsmessig.

Virke ber i tillegg om at departementet følger opp endringen med tydelig veiledning om hvordan funksjon og muligheter i arbeid kan beskrives på en måte som er praktisk anvendelig. Flere av våre medlemmer opplever at opplysningene i dag blir for generelle til at de kan brukes i reell tilrettelegging. Konkrete eksempler i veiledning vil gjøre plikten enklere å etterleve og lettere å bruke for arbeidsgiver, NAV og sykemelder.

3. Merknader til forslaget om den sykemeldtes plikt til å medvirke – § 8-8 andre ledd

Virke støtter at medvirkningsplikten samles, konkretiseres og synliggjøres i § 8-8 andre ledd. Det er et godt grep å samle pliktene i én strukturert bestemmelse, slik at plikten til å bidra i oppfølgingsplan, dialogmøter, utprøving av funksjon, tilrettelegging, arbeidsrettede tiltak og behandling eller rehabilitering blir tydelig.

Virke støtter også at det kommer klarere frem at plikten til å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering og arbeidsrettede tiltak inngår i medvirkningsplikten. Dette er i dag vanskelig å lese ut av første og andre ledd, selv om det fremgår av reaksjonsregelen og henvisningen til folketrygdloven § 21-8.

Virke vil samtidig understreke at tydeligere plikter bare vil gi effekt dersom oppfølging faktisk fungerer i praksis og skjer tidlig, med mer ensartet håndheving. Flere av våre medlemsvirksomheter beskriver at det kan være krevende å få NAV og sykemelder involvert tidlig, at oppfølgingsplanen i begrenset grad brukes aktivt, og at avklaringer tar tid. Når regelverket nå strammes inn, må det derfor følges opp med klare forventninger til NAV og sykemelder om aktiv bruk av oppfølgingsplan og funksjonsvurdering, og med tiltak som gir raskere avklaringer og mer lik praksis mellom NAV-kontor.

4. Plikt til midlertidig annet arbeid – § 8-8 andre ledd bokstav b

Departementet ber særskilt om innspill til om medvirkningsplikten bør omfatte plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som følger av arbeidsavtalen. Virke kan støtte dette som et målrettet virkemiddel der virksomheten faktisk har oppgavebredde og det kan gi mer aktivitet tidligere.

Samtidig må dette avgrenses og forklares presist. Departementet peker selv på risiko for press, forverring av helsetilstand og økt konflikt. Dette er en reell risiko, særlig i driftsintensive virksomheter. Mange av Virkes medlemsvirksomheter har få kjerneoppgaver, små team og turnus eller skift. Når én skjermes fra oppgaver, forsvinner ikke oppgavene. De flyttes til andre. I virksomheter med autorisasjonskrav og sikkerhetskrav er alternative oppgaver ofte få. I ideell og tilskuddsfinansiert virksomhet er bemanning ofte bundet av kontrakt og budsjett. Det gir lite rom for løsninger som i praksis krever ekstra bemanning.

Virke ber derfor om at forarbeidene presiserer følgende:

- For det første må “annet arbeid” være reelt tilgjengelig og forsvarlig. Det må vurderes opp mot kompetanse, autorisasjon, sikkerhet, drift og belastning på øvrige ansatte.
- For det andre må tiltaket være egnet for tilbakeføring og klart midlertidig. Det må ikke utvikle seg til en ordning som i realiteten blir varig.
- For det tredje må prosessen være ryddig og kunnskapsbasert. Arbeidsgivers vurdering av hva som faktisk lar seg gjennomføre i driften må innhentes før NAV vurderer reaksjon. NAV må ikke kunne bygge vurderingen på en generell antakelse om at annet arbeid er eller burde være mulig.
- For det fjerde må det komme tydelig frem hvordan vilkåret “uten rimelig grunn” skal forstås i disse sakene jf. ftl. §§ 8-8 tredje ledd og 21-8. Når plikten utvides, øker behovet for forutsigbar praktisering av “rimelig grunn”. Manglende reelle oppgaver, krav til forsvarlighet og vesentlig ulempe for drift og øvrige ansatte kan i konkrete tilfeller utgjøre rimelig grunn til å unnlate å medvirke.

Virke vil også understreke departementets eget poeng om at dette kan innebære et krav til medvirkning i folketrygdloven som går lenger enn arbeidsavtalen og arbeidsmiljøloven, og at arbeidstaker kan miste sykepenger uten å ha brutt arbeidsrettslige plikter. Det gjør gode avgrensninger og tydelig veiledning helt nødvendig.

Departementet bygger forslaget på at vilkåret om arbeidsuførhet etter folketrygdloven § 8-4 over tid vurderes bredere enn bare i forhold til det aktuelle arbeidet. Samtidig er departementet tydelig på at en plikt til midlertidig annet arbeid kan gi trygderettslige konsekvenser selv om

arbeidstaker ikke har brutt arbeidsrettslige plikter. Det gjør behovet for klare rammer, reell dialog og forutsigbar praktisering av «rimelig grunn» enda større.

5. Merknader til reaksjoner ved brudd på medvirkningsplikten – §8-8 tredje ledd

Virke støtter at reaksjonene ved brudd på medvirknings- og aktivitetsplikten tydeliggjøres, og at det presiseres at sykepenger gjenopptas fra det tidspunktet plikten igjen oppfylles. Det gir bedre forutsigbarhet og gjør sammenhengen mellom plikt og konsekvens tydeligere.

Samtidig melder flere av våre medlemmer at reaksjonssporet i dag ofte har liten praktisk betydning. Manglende medvirkning får sjelden reell konsekvens, også når arbeidsgiver melder fra. Departementet opplyser at NAV i dag sender om lag 70–80 forhåndsvarsel om manglende medvirkning per måned, og at ressursbruken kan øke når pliktene tydeliggjøres. Skal endringene gi effekt, må NAV ha kapasitet og en mer ensartet praksis som gjør at reaksjoner vurderes tidlig og håndheves forutsigbart. Uten dette risikerer man mer dokumentasjon og mer konflikt, uten at det faktisk gir mer aktivitet eller kortere fravær.

Virke ber også om bedre informasjonsflyt til arbeidsgivere i saker der arbeidsgiver forskutterer lønn eller har refusjonskrav. Flere av våre medlemsvirksomheter beskriver betydelig likviditetsbelastning når avklaringer tar lang tid, særlig der det oppstår spørsmål om medvirkning, aktivitet og rett til ytelser. Dersom det i ettertid viser seg at sykepenger ikke skulle vært utbetalt, kan det presse frem regressdiskusjoner og konflikt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det kan forlenge fraværet og svekke arbeidsmiljøet. Når pliktene og reaksjonene tydeliggjøres, må dette følges av raskere avklaringer og tydelig informasjon til arbeidsgivere som berøres økonomisk.

6. Merknader til endringer i reglene om den sykemeldtes plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet - ny § 8-8 a i folketrygdloven

Virke støtter at aktivitetsplikten samles i en egen bestemmelse, og at det tydeliggjøres at den sykmeldte skal være i arbeidsrelatert aktivitet så tidlig som mulig, og senest innen åtte uker, i så stor grad som mulig. Det gir et klarere utgangspunkt for oppfølging og støtter målet om mer gradering og aktivitet.

Det er samtidig avgjørende at unntaket om medisinske hindre eller manglende mulighet på arbeidsplassen praktiseres likt og forutsigbart. Flere av Virkes medlemmer peker på betydelig variasjon i NAVs praksis og i sykmeldernes vurderinger. Virke ber derfor om tydelig og praktisk veiledning om hvordan aktivitetsplikten skal vurderes i typiske situasjoner, og om at NAV og sykmelder forventes å bruke oppfølgingsplan og funksjonsvurdering aktivt.

Departementet presiserer samtidig at deltakelse på enkelte møter eller det å svare på spørsmål fra kolleger ikke skal være nok til å oppfylle aktivitetskravet. Dette må forklares tydelig i veiledning, slik at arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og NAV legger samme terskel til grunn i oppfølgingen.

Virke ber særlig om klare føringer for saker der sykefraværet har psykososiale årsaker eller konfliktpreg. I slike forløp får arbeidsgiver ikke sjelden beskjed om å begrense eller avstå fra kontakt, samtidig som regelverket forutsetter tidlig dialog, plan og aktivitet. Da oppstår et reelt gap mellom plikt og praktisk mulighet. Departementet bør klargjøre hvordan pliktene skal oppfylles i slike saker og hvilken rolle NAV skal ta. Virke mener NAV må kunne gå inn tidligere som en aktiv tredjepart, slik at funksjon, tiltak og aktivitet kan avklares uten at situasjonen eskalerer. Det bør også gis konkrete føringer for hvilke kontaktformer som kan brukes, slik at oppfølgingen blir gjennomførbar og forutsigbar.

7. Merknader til arbeidstakers medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven

Virke støtter at arbeidstakers plikter ved sykefravær synliggjøres i en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven. Det gir en tydeligere arbeidsrettslig forankring av forventningene i oppfølgingen, og kan bidra til mer lik forståelse lokalt.

Virke legger til grunn at formålet er å tydeliggjøre plikter som allerede følger av arbeidsforholdet og av dagens regler om oppfølgingsplan og dialogmøter. Virke ber om at forarbeidene presiserer at bestemmelsen ikke er ment å etablere nye sanksjonsgrunnlag i arbeidsretten. Konsekvenser ved manglende medvirkning ligger i hovedsak i trygdesystemet, og stillingsvernet skal ikke svekkes som følge av ny § 2-4.

Til bokstav a støtter Virke at opplysningsplikten knyttes til forhold som er relevante for tilbakeføring til arbeid, særlig forventet lengde på fraværet, hva arbeidstaker kan gjøre i arbeidssituasjonen og behov for tiltak. Departementet understreker at arbeidstaker ikke skal være forpliktet til å dele diagnose eller andre medisinske opplysninger. Dette bør være helt klart også i veiledning og praksis. Når høringsnotatet samtidig peker på at det ofte kan være behov for informasjon om prosess og tidsperspektiv, ber Virke om at dette avgrenses til det som er nødvendig for å planlegge arbeid og tiltak, og ikke forstås som en plikt til å dele helseinformasjon.

Til bokstav b støtter Virke at plikten til å medvirke i oppfølgingsplan og dialogmøter videreføres og synliggjøres. Flere virksomheter opplever i dag at det er krevende å få sykmelder og NAV med tidlig, og at oppfølgingsplanen ikke brukes aktivt i oppfølgingen. Virke ber derfor om at veiledningen beskriver hva som forventes av alle aktører, og hvordan manglende medvirkning fra arbeidstaker skal håndteres i praksis.

Til bokstav c støtter Virke at arbeidstakers plikt avgrenses til tiltak som er nødvendige og egnet til å gjennomføre arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Samtidig må vurderingen bygge på virksomhetens faktiske drift. Mange virksomheter har små enheter, turnus eller skift, begrenset oppgavebredde og kompetanse eller autorisasjonskrav. I slike virksomheter vil tiltak som i teorien virker enkle, i praksis kunne kreve ekstra bemanning eller flytte belastning til kollegaer. Virke ber om at forarbeidene presiserer at plikten til å medvirke ikke kan forstås som en forventning om løsninger som innebærer etablering av nye stillinger eller varig omorganisering.

Virke ber også om at begrepsbruken harmoniseres med folketrygdloven § 8-8, slik at «funksjonsevne» og hva arbeidstaker skal opplyse om forstås likt. Videre ber Virke om at veiledningen gir klare føringer for oppfølging i saker der sykefraværet har psykososiale årsaker

eller konfliktpreg. I slike saker må NAV kunne bidra tidligere, slik at pliktene i praksis lar seg oppfylle uten at forløpet låser seg

8. Merknader til forslag om å fremskynde arbeidsgivers frist til å formidle oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten

Virke støtter at oppfølgingsplanen sendes til NAV tidligere, og senest innen fire uker, slik at NAV har et bedre grunnlag for å vurdere aktivitetsplikten innen åtte uker. Departementet har rett i at NAV ofte mangler informasjon om arbeidsplassen og at oppfølgingsplanen er et sentralt dokument for å vurdere aktivitet og mulige tiltak. Samtidig må endringen innrettes slik at den faktisk fungerer i praksis, og ikke bare flytter mer arbeid over på virksomhetene.

For Virkes medlemmer er det avgjørende at innsendingen blir enkel og forutsigbar. Flere virksomheter beskriver at dagens digitale løsninger og kontakt med NAV varierer, og at frister oppleves urimelige dersom NAVs behandling og respons er tilfeldig og treg. Endringen bør derfor følges av en tydelig standard for hvordan NAV skal ta imot, registrere og bruke oppfølgingsplanene, og hvordan NAV følger opp der planen viser behov for tidlig avklaring eller tiltak. Hvis ikke risikerer man at planene sendes inn, men ikke brukes aktivt i oppfølgingen.

Virke ber også om at løsningen utformes slik at virksomhetene kan bruke planene de allerede har i etablerte HR-systemer. Flere større virksomheter har gjennomarbeidede planer og rutiner som fungerer godt internt. Det bør være mulig å sende inn virksomhetens plan i et format NAV kan ta imot, slik at man unngår dobbeltføring og merarbeid uten merverdi. Dette er særlig viktig i virksomheter med mange sykefraværssaker, hvor små administrative endringer får stor samlet effekt.

Videre må personvern og tilgang avklares tydelig. Oppfølgingsplanen inneholder informasjon som må behandles forsvarlig. Det må være klart hvem hos arbeidsgiver som har tilgang, hva som sendes, og hvordan opplysninger skal deles videre i NAV. Flere virksomheter peker også på praktiske utfordringer knyttet til innlogging og språk i virksomheter der ledere har D-nummer eller der ledelsen er engelskspråklig. Løsningene må fungere for disse, ellers skapes det en unødvendig barriere for etterlevelse.

Virke støtter at plikten til å sende oppdatert oppfølgingsplan videreføres både før dialogmøter og etter krav fra NAV. Samtidig bør det gis tydelige føringer for hva som forventes av oppdateringer. Planen bør være lett å revidere, og veiledningen bør legge opp til en praktisk tilnærming som er tilpasset fraværts art. Dette vil redusere risikoen for at oppdateringsplikten blir en ren dokumentasjonsøvelse.

Departementet peker på at oppfølgingsplanen kan være en kanal for arbeidsgiver til å melde manglende medvirkning fra arbeidstaker. Virke støtter at dette synliggjøres, men da må NAV også følge opp på en måte som gir reell effekt. Mange av Virkes medlemmer opplever i dag at meldinger om manglende medvirkning sjelden får konsekvenser. Skal tidligere innsending gi bedre oppfølging, må NAV bruke informasjonen tidlig, og praksis må være mer lik på tvers av kontor.

Til sist vil Virke understreke at formålet med framskyndet innsending må være bedre oppfølging, ikke mer rapportering. Derfor bør departementet vurdere om det er behov for en tydelig og praktisk avklaring av når det vil være åpenbart unødvendig å bruke ressurser på omfattende planarbeid tidlig, for eksempel ved helt kortvarige og ukompliserte fravær. Dette vil sikre at plikten brukes der den har effekt, og ikke skaper unødvendig administrasjon og deling av personopplysninger.

9. Virkes hovedinnvending – presisering av «varig» tilrettelegging i arbeidsmiljøloven § 4-6

Virke går imot forslaget om å endre § 4-6 første ledd slik at lovteksten uttrykkelig omtaler “varig” tilrettelegging. Departementet beskriver selv dagens § 4-6 som robust og anvendelig, og legger til grunn at det ikke er et fremtredende behov for lovendring. Når lovteksten likevel foreslås endret for å “markere” varig tilrettelegging, er det etter Virkes syn et grep som skaper mer usikkerhet enn avklaring.

Varighet er allerede et moment i vurderingen etter aml. §4-6. Når man vurderer hva som er mulig i den konkrete virksomheten, skal det blant annet sees hen til virksomhetens størrelse og ressurser, hensynet til andre ansatte og varigheten av reduserte arbeidsevnen. Forslaget tilfører derfor ikke et nytt vurderingstema, men endrer ordlyden.

Høyesterett har i HR-2022-390-A (Widerøe) lagt til grunn at § 4-6 beror på en konkret helhetsvurdering, og samtidig presisert at det må *vektige grunner* til før bestemmelsen kan medføre plikt til permanente endringer i virksomhetens organisasjons- eller stillingsstruktur. Dette er en nødvendig avgrensning mot inngrep i styringsrettens kjerne. Denne avgrensningen opererer med en annen terskel enn den generelle standarden “så langt det er mulig”. Når “varig” tas inn i lovteksten uten at grensen mot permanente strukturendringer forankres like tydelig, øker risikoen for at endringen i praksis blir oppfattet som en materiell utvidelse. Det vil kunne gi flere tvister om rekkevidden av plikten og svekke forutsigbarheten i sykefraværsoppfølgingen.

Virke mener også at forslaget reiser spørsmål om prosess og forankring. I IA-oppfølgingen har hovedtyngden vært å tydeliggjøre plikter som bidrar til mer aktivitet tidligere og mer målrettet oppfølging. Forslaget om å endre lovteksten i § 4-6 fremstår som et tilleggsgrep som ikke er nødvendig for å nå dette formålet, og som virker politisk “balanserende” i et lovforslag som ellers tydeliggjør og skjerper forventningene til den sykmeldte. Slike balanseringer i lovtekst får ofte et eget liv i praksis, nettopp fordi ordlyd blir tillagt stor vekt i konflikt og tvist. Virke stiller seg derfor undrende til at forslaget fremmes nå, uten en tydeligere forankring i partssamarbeidet og uten at alternative virkemidler som veiledning og avklaringer i forarbeider er utredet som reelle alternativer.

Virke har fått uvanlig stor respons fra medlemsvirksomheter på dette punktet, og innspillene er gjennomgående tydelige: “varig” i lovteksten vil i praksis bli lest som et krav om varige ordninger som ofte innebærer varige driftsmessige og strukturelle konsekvenser. Medlemmer i handel, apotek og klinikkdrift beskriver små enheter hvor alle må kunne utføre kjerneoppgavene og inngå i turnus. Varige unntak fra kundekontakt, fysisk arbeid eller ubekvem arbeidstid flytter belastning til kollegaer, skaper opplevelse av urettferdighet og øker risikoen for konflikt og sekundærfravær. Medlemmer i logistikk, produksjon, omsorg og ideell drift peker på begrenset

oppgavebredde og stramme bemanningsrammer. I slike virksomheter vil "varige tiltak" ofte bety enten endret stillingsinnhold og oppgavefordeling, eller bemanning på toppen uten finansiering. I skift- og turnusbasert drift er skiftplanen selve styringsverktøyet. Varige individuelle tilpasninger gjør ofte kabalen svært krevende, og i bransjer med lave marginer slår dette direkte ut i kostnader og drift. Flere peker også på at en lovendring kan gi forventninger om løpende intern "omplussing" på tvers av enheter i større organisasjoner, noe som skaper nye gråsoner om pliktens rekkevidde og øker konfliktrisikoen.

Virke mener videre at forslaget ikke er tilstrekkelig utredet. Når departementet samtidig legger til grunn at endringen ikke vil ha vesentlige merkostnader, står dette i svak sammenheng med de konkrete drifts- og kostnadsvirkningene medlemsvirksomhetene beskriver. Etter Virkes syn tilfredsstiller ikke dette kravene til forsvarlig konsekvensvurdering. Særlig gjelder dette fordi lovendringen har et tydelig potensial for mer konflikt og mer tvist om bemanning, organisering og stillingsstruktur.

I et bredere arbeidslivsperspektiv må også insentivvirkningene vurderes. Dersom virksomheter oppfatter at varige helseutfordringer kan utløse forventninger om varige strukturelle tilpasninger, kan terskelen for rekruttering og inkludering øke, særlig i små og mellomstore virksomheter. Samtidig peker forarbeidene på at tilretteleggingsplikten kan være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i virksomheten, og særlig når arbeidstaker nærmer seg pensjonsalder. Med et lengre arbeidsliv og færre "naturlige" avgangspunkter forsterker dette behovet for klare grenser, ikke mindre.

Virke mener derfor at lovteksten i § 4-6 bør stå uendret. Dersom departementet ønsker å klargjøre rettstilstanden etter rettspraksis, bør dette gjøres i forarbeider og veiledning, og da med klare rammer som forebygger rettslig forskyvning. Forarbeidene bør uttrykkelig slå fast at varighet er et moment i helhetsvurderingen, men ikke endrer utgangspunktet i § 4-6. Videre bør det presiseres at plikt til permanente endringer i organisering eller stillingsstruktur bare kan oppstå unntaksvis og først når det foreligger vektige grunner, og at tilretteleggingsplikten normalt ikke innebærer plikt til å opprette nye stillinger eller gjennomføre permanent omorganisering. I tillegg bør forarbeidene tydeliggjøre ansvarsdelingen med NAV ved varig nedsatt arbeidsevne. Flere medlemsvirksomheter opplever at arbeidsgiver blir stående med ansvar i langvarige løp uten at NAV bidrar tidlig nok med arbeidsavklaring og overgang til annet arbeid når det i realiteten er det som er nødvendig.

Virke ber på denne bakgrunn departementet ta ut lovendringen om "varig" tilrettelegging i § 4-6, og i stedet klargjøre rettstilstanden gjennom forarbeider og veiledning innenfor rammen av gjeldende rett og Høyesteretts avgrensning mot permanente strukturendringer.

10. Avslutning

Virke støtter tiltakene som tydeliggjør arbeidstakers plikter og legger til rette for mer aktivitet tidligere i sykefraværsløpet. Virke går samtidig tydelig imot lovendringen i arbeidsmiljøloven § 4-6 om varig tilrettelegging. Det er unødvendig, er egnet til å skape rettslig usikkerhet og vil i praksis kunne skyve flere saker over i konflikt om bemanning, organisering og stillingsinnhold. Dersom departementet ønsker klargjøring, bør det gjøres i forarbeider og/eller i veiledning, med tydelige grenser mot permanente strukturendringer og uten forventninger om nye stilling eller varig omorganisering.

Med vennlig hilsen,

Bernt G. Apeland

Administrerende direktør