

Arbeid- og inkluderingsdepartementet

13.03.2026

Deres ref. 25/4421

## **Høring - forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om medvirknings-, aktivitets- og tilretteleggingsplikten mv. ved sykefravær - NITOs høringssvar**

### 1. Innledning

NITO – Norges ingeniør- og teknologorganisasjon, har mer enn 116 000 medlemmer. Veldig mange av våre medlemmer vil i løpet av et langt arbeidsliv oppleve perioder med sykefravær,

Sykelønnsordningen er en grunnstein i norsk arbeidsliv og bidrar til inkludering og trygghet for arbeidsgivere og arbeidstakere. For å bevare ordningen er det verdt å se på mindre endringer for å opprettholde ytelsene. NITO støtter målet om lavere sykefravær og økt aktiv tilrettelegging i arbeidslivet. Våre medlemmer ønsker å være i arbeid, og de fleste sykmeldte har et genuint ønske om å bidra og komme tilbake i arbeid så raskt helsen tillater det.

I høringsnotatet understrekes det at formålet med endringsforslagene, er å forsterke rammene om arbeidsgivers og arbeidstakers oppfølging gjennom sykefraværsløpet. Dette er målsettinger vi stiller oss bak.

Det vises til ny IA-avtale, 2025 – 2028, som legger vekt på behovet for bedre etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktørene i sykefraværsoppfølgingen, og peker på forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass som nødvendig for å redusere sykefravær og frafall.

NITO er derfor overrasket over at forslagene til lovendringer kun fokuserer på den ene parten, den sykemeldte. Det er helt avgjørende for at sykefraværsoppfølgingen skal lykkes at arbeidsgiverne legger til rette på en konkret, hensiktsmessig og god måte. Uten en slik innsats, vil arbeidstakers medvirkning ha liten eller ingen effekt, for tilbakekomsten til arbeidslivet.

I et arbeidsforhold vil det være en maktubalanse, hvor arbeidsgiver er den overordnende og sterkere parten, og arbeidstaker er den underordnende og svakere parten. Norsk arbeidsliv er gjennom lovgivning og trepartssamarbeidet preget av likevekt, samarbeid og maktbalanse. Når nå lovgivningen rundt sykefraværsoppfølging skal tydeliggjøre og utvide arbeidstakers plikter, mens det ikke skjer noen tydeliggjøring eller utvidelse i arbeidsgivers plikter, vil dette forrykke balansen. NITO frykter det kan gi negative konsekvenser for arbeidstakernes tilfriskning og tilbakekomst i arbeidslivet.

De forslåtte endringene, som pålegger den sykemeldte plikter, uten tilsvarende krav til arbeidsgiver, kan føre til at flere faller utenfor arbeidslivet. Strengere plikter på individnivå løser ikke de grunnleggende

utfordringene ved mangelfull tilrettelegging eller dårlig arbeidsmiljø. NITO frykter derfor at lovforslaget i for liten grad vil bidra til formålet om lavere sykefravær.

Å få ned sykefraværet må være en dugnad, hvor det må kreves mer av alle, for å opprettholde dagens sykelønnsordning.

## 2. Konkretisering av medvirkningsplikten

NITO støtter i utgangspunktet en tydeliggjøring av arbeidstakers medvirkningsplikt i folketrygdloven § 8-8 første ledd og arbeidsmiljøloven § 2-4. Klare regler kan bidra til økt forutsigbarhet for alle parter, og kan også gjøre det enklere for tillitsvalgte å veilede både arbeidsgivere og arbeidstakere.

Det er en del arbeidstakere som har behov for kunnskap om egne plikter og rettigheter knyttet til sykefraværsoppfølging. En slik foreslått tydeliggjøring i lovteksten vil avhjelpe denne utfordringen. Forslaget til lovendring vil være bevisstgjørende for både arbeidstakere og arbeidsgivere.

NITO mener imidlertid at for eksempel kravet til «forventet varighet på fraværet», i praksis vil være vanskelig å håndheve. Vår erfaring at verken arbeidstaker eller sykmelder i mange tilfeller kan gi en slik opplysning på et tidlig stadium. Særlig ved sammensatte eller psykiske lidelser vil prognosen ofte være usikker. Det er viktig at lovteksten ikke skaper urealistiske forventninger eller presser fram medisinske vurderinger som ikke kan gis på forsvarlig grunnlag.

Forslaget har til hensikt å virke klargjørende for den sykemeldte arbeidstakeren om hvilken informasjon som skal deles med arbeidsgiveren. Tydeliggjøringen av opplysningsplikten kan i praksis føre til forventninger om at arbeidstaker deler mer helseinformasjon enn det som er nødvendig. Dette utfordrer personvernet og skillet mellom medisinske og arbeidsrettslige vurderinger. Det må tydeliggjøres at arbeidstakers medvirkning ikke innebærer plikt til å gi informasjon om diagnosen, og kun helseopplysninger som er knyttet til restarbeidsevne og som er nødvendig for tilrettelegging.

NITO foreslår derfor at det konkretiseres i et eget punkt i lovteksten at arbeidstaker ikke har plikt til å dele medisinske opplysninger eller diagnoser, da dette ofte er et oppdukkende spørsmål.

Mange arbeidsgivere har ikke nødvendig kunnskap om, eller vilje til å oppfylle tilretteleggingsplikten. Denne utfordringen vil ikke lovendringene imøtekomme. NITO mener det må være insentiver i lovgivningen eller ordningene som forsterker arbeidsgivers vilje og ønske om å få den sykemeldte raskere tilbake i arbeid.

I tiltakene som departementet har listet opp neves ikke hjemmekontor, behovet for stille arbeidsmiljø, eller behovet for fleksibilitet. NITO opplever at disse tiltakene ofte vil være avgjørende for å opprettholde arbeidsdeltakelse.

## 3. Utvidet plikt til å ta annet arbeid

NITO anerkjenner at midlertidige alternative arbeidsoppgaver i noen tilfeller kan være et godt virkemiddel for å opprettholde tilknytning til arbeidsplassen. Våre erfaringer tilsier at mange arbeidstakere er positive til å prøve annet arbeid, så lenge tiltaket er midlertidig, forsvarlig og tilpasset helsesituasjonen.

NITO er likevel bekymret for at en slik plikt til annet midlertidig arbeid kan svekke arbeidstakerens stillingsvern, ved at rammene i arbeidsavtalen undergraves. Vi ser en risiko for at midlertidige løsninger i praksis forlenges og etter hvert blir varige, da arbeidsgiver har funnet andre løsninger for stillingen den sykemeldte opprinnelig var ansatt i.

Den foreslåtte utvidede plikten til å ta alt annet arbeid kan forskyve maktbalansen i arbeidsforholdet, og kan føre til press om å utføre arbeid som ligger utenfor kompetanse eller forsvarlighetskrav. NITO mener at det må stilles klare vilkår om at:

- tilrettelegging innenfor ordinære arbeidsoppgaver først skal være grundig vurdert og dokumentert
- alternative arbeidsoppgaver skal være klart midlertidige
- sykmelders medisinske vurdering skal respekteres
- arbeidstaker og eventuelt tillitsvalgt skal involveres før slike løsninger iverksettes.

#### 4. Reaksjon på «brudd» på aktivitetsplikten - Stans i sykepenges

Departementet foreslår at § 8-8 a skal lyde:

*«Medlemmets plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet*

*Medlemmet har plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet, se arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd og folketryktdoven § 8-7 a, i så stor grad som mulig, så tidlig som mulig, og senest innen åtte uker.*

*Plikten gjelder ikke når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet, eller arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. Utbetaling av sykepenges stanses dersom medlemmet ikke oppfyller aktivitetsplikten. Dersom medlemmet igjen oppfyller aktivitetsplikten, skal sykepengene utbetales fra dette tidspunktet».*

##### a. Aktivitetsplikt

Det foreslås at den sykemeldte skal ha plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet i så stor grad som mulig og så tidlig som mulig.

Forskning viser at for tidlig eller feil tilrettelagt aktivitet kan forverre sykdom, forlenge rehabiliteringsperioden og øke risikoen for tilbakefall. Det er viktig at en forsterket aktivitetsplikt ikke fører til at hensynet til rask retur til arbeid går på bekostning av medisinske vurderinger, særlig ved psykiske lidelser og sammensatte helseutfordringer.

##### b. Stans i sykepenges

Forslaget om stans i sykepenges ved brudd på aktivitetsplikten mener NITO er særlig problematisk. En slik sanksjon vil forsterke maktubalansen i arbeidsforholdet, og kan føre til at sykemeldte, av frykt for økonomisk tap, føler seg presset til å akseptere aktiviteter eller arbeidsoppgaver som ikke er helsemessig forsvarlige.

NITO er også bekymret for konsekvensene av lang saksbehandlingstid i NAV ved stans og eventuell gjenopptakelse av sykepenges. I saker der arbeidsgiver bestrider sykmelding, har vi erfaring med medlemmer som har stått uten inntekt i flere måneder. Det er helt avgjørende at ordninger for stans og gjenopptakelse av sykepenges er raske, forutsigbare og rettssikre, slik at sykemeldte ikke blir sittende uten inntekt over lengre perioder.

## 5. Tilretteleggingsplikten

Departementet foreslår at § 4-6 første ledd, andre punktum skal lyde:

*«Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt midlertidig eller varig tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.»*

Arbeidsgiver har i dag en vidtrekkende tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

Departementets forslag om å presisere i lovteksten at også *varig* tilrettelegging er omfattet, støttes av NITO. Samtidig mener NITO at tilretteleggingsplikten ved varig, delvis uførhet også bør styrkes. Behovet for å utnytte restarbeidsevnen vil øke fremover, og for mange er det i praksis svært vanskelig å få nytt arbeid som delvis ufør. Uten reell adgang til varig tilrettelegging i eksisterende arbeidsforhold, vil betydelig arbeidskraft gå tapt.

I Widerøe-dommen uttalte Høyesterett at det må foreligge vektige grunner før arbeidsgiver plikter å foreta permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen.

Etter NITOs syn er det en tendens til en innsnevring av tilretteleggingsplikten ved varige behov. I praksis har det blitt vanskeligere å oppnå løsninger som varig deltid eller justert arbeidstid – tiltak som ofte er begrensede og lite inngripende.

NITO foreslår at vurderingstemaet snus: Det bør kreves vektige grunner for å *avslå* varig tilrettelegging, også der dette innebærer organisatoriske tilpasninger. Arbeidstakere med varig nedsatt arbeidsevne har en tungtveiende interesse i å beholde arbeid, og samfunnet har en tilsvarende interesse i å sikre høy yrkesdeltakelse. Videre bør det stilles krav om etterprøvbart dokumentasjon dersom arbeidsgiver mener tilrettelegging ikke er mulig. Konsekvensene av å falle ut av arbeidslivet er så alvorlige at beslutningen ikke ensidig bør bero på arbeidsgivers skjønn.

På denne bakgrunn foreslår NITO at lovteksten presiserer at arbeidsgiver bare kan motsette seg varig tilrettelegging dersom det foreligger vektige og dokumenterte grunner.

## 6. Tidligere innsending av oppfølgingsplan til NAV

NITO støtter tiltak som kan bidra til tidligere og bedre oppfølging. Samtidig er det avgjørende at tidligere innsending ikke brukes som grunnlag for økt kontroll og sanksjonering, men til reell støtte og tilrettelegging.

Det bør stilles tydeligere krav til innhold og kvalitet i oppfølgingsplanen, og det bør tydeliggjøres at mangelfulle planer er arbeidsgivers ansvar og skal ikke kunne brukes mot arbeidstaker.

## 7. NITOs forslag til tydeligere og balanserende plikter for arbeidsgiver

I vår bistand til sykemeldte medlemmer opplever vi at en del arbeidsgivere enten ikke har nødvendig kunnskap om egen tilretteleggingsplikt eller ikke ønsker å oppfylle tilretteleggingsplikten. Lovforslaget gir ingen løsning på en slike utfordringer.

NITO erfarer også at tilretteleggingen er problematisk når konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er den utløsende årsaken til sykefraværet. Lovforslaget har ingen verktøy som løser en slik situasjon.

I flere tilfeller er det arbeidsgivere som ved sitt manglende fokus på psykososialt arbeidsmiljø skaper løpende sykefravær. Heller ikke slike utfordringer vil løses ved de foreslåtte endringene til lovtekst. Dersom arbeidstakers medvirkningsplikt skal styrkes, mener NITO at dette forutsetter en tilsvarende styrking og konkretisering av arbeidsgivers plikter for å redusere sykefraværet. Vi mener blant annet følgende bør vurderes:

### a. Dokumentasjonsplikt for tilrettelegging

Arbeidsgiver bør pålegges en uttrykkelig plikt til å dokumentere:

- hvilke tilretteleggingstiltak som er vurdert
- hvilke tiltak som er forsøkt
- hvorfor tiltak eventuelt er vurdert som ikke mulige

Denne dokumentasjonen bør inngå i oppfølgingsplanen og være en forutsetning for at NAV kan vurdere om arbeidstaker har oppfylt sin medvirknings- og aktivitetsplikt. Det foreslås at NAV utarbeider en mal for oppfølgingsplan som arbeidsgiver plikter å fylle ut.

### b. Klare vilkår før annet arbeid enn avtalt, kan kreves

Før arbeidsgiver kan vise til manglende medvirkning knyttet til alternativt arbeid, bør arbeidsgiver pålegges å:

- dokumentere at tilrettelegging innenfor ordinære arbeidsoppgaver er vurdert og ikke mulig
- begrunne hvorfor alternativt arbeid er egnet, midlertidig og helsemessig forsvarlig
- dokumentere dialog med arbeidstaker og tillitsvalgt/verneombud og, ved uenighet, forsøk på involvering av lege eller NAV

### c. Helsefaglig forankring

Arbeidsgiver skal ikke kunne pålegge aktivitet eller alternative arbeidsoppgaver som strider mot sykmelders medisinske vurdering. Uenighet om aktivitetsnivå og innhold bør avklares gjennom dialog mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og eventuelt NAV.

### d. Involvering av tillitsvalgte og verneombud

Ved uenighet om aktivitet, tilrettelegging eller forståelsen av medvirkningsplikten, bør arbeidsgiver ha plikt til å involvere tillitsvalgt og/eller verneombud før tiltak iverksettes. Dette vil styrke arbeidstakers rettssikkerhet og bidra til mer balanserte løsninger.

### e. Vern mot sanksjonsliknende konsekvenser ved uenighet

Det bør presiseres at uenighet om tiltak eller aktivitetsnivå ikke i seg selv skal anses som manglende medvirkning, og at arbeidstaker ikke skal risikere tap av sykepengen uten at saken er tilstrekkelig opplyst.

## 8. Avsluttende merknader

Dersom regelverket skal bidra til økt inkludering og redusert frafall, må det bygge på gjensidighet, tillit og balanse.

Vi oppfordrer departementet til at:

- utvidelsen av arbeidstakers medvirkningsplikt også utvider arbeidsgivers tilretteleggingsplikt
- tydeliggjøre og styrke arbeidsgivers plikter til dokumentasjon og tilrettelegging
- sikre klare rettssikkerhetsgarantier for syke arbeidstakere

Med vennlig hilsen

Kjetil Lein  
President

Egil Thompson  
Generalsekretær

Brevet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke signaturer