



UiO : Universitetet i Oslo

Fagdag PK-nettverket 17.10.2018

# Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt



## Problemstillingene

- Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved sykdom etc
- Tilretteleggingspliktens omfang
- Omplasseringsplikt
- Medvirkningsplikt
- Tilrettelegging/omplassering fører ikke frem

## Det rettslige grunnlaget for tilretteleggingsplikten

- Tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljølovens § 4-6 (1)

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

- Bestemmelsen tar særlig sikte på tilbakeføring av sykmeldte arbeidstakere og gir arbeidsgiver en tilretteleggingsplikt når arbeidstaker underveis i arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende
- Likestillings- og diskrimineringsloven § 22
  - Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere
  - «Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid..... på lik linje med andre»

## Gruppeoppgave 1

Du er leder for arkivfunksjonen ved din enhet, og A melder seg som søker til stilling til stillingen. Han er kvalifisert og oppgir i søknaden å ha funksjonsnedsettelse, men på intervjuet er det ikke mulig å se dette. Hva gjør du?

Han forklarer at han er allergisk mot et spesielt stoff som er i papiret som brukes ved UiO, men forklarer at hans forrige arbeidsgiver byttet papirprodusent. A er helt klart best kvalifisert, og du ønsker å innstille ham. Hvilke problemstillinger reiser denne saken?

## Vilkår og oppfølging

- «Redusert arbeidsevne» som følge av «ulykke, sykdom, slitasje el.l.» Omfatter både fysisk/psykisk sykdom. Også kortvarige lidelser omfattes
  - Arbeidsgiver kan ha tilretteleggingsplikt overfor arbeidstakere som ikke kvalifiserer for sykefravær/sykepenges
  - Sykdom vurderes av lege. Diagnose skal ikke oppgis, bare eventuell restarbeidsevne
  - Arbeidsgivers mulighet for overprøving av legens vurdering er begrenset, men vær obs på ankenemnda for sykepenges i arbeidsgiverperioden
- Arbeidsgivers «formelle» oppfølgingsplikt overfor sykmeldt arbeidstaker («tilretteleggingspliktens minimumsplikter»)
  - Oppfølgingsplan – etter 4 uker
  - Dialogmøte 1 – etter 7 uker
  - Melding NAV – etter 9 uker
  - Eventuelle senere dialogmøter

# Tilretteleggingsplikstens omfang

- Aml § 4-6 «*så langt det er mulig*»
  - Beror på en konkret helhetsvurdering, ikke mulig å trekke én grense for omfanget
- Momentene i vurderingen
  - På virksomhetssiden:
    - Bedriftens art (kreves særskilt god helse/helseattest?)
    - Bedriftens størrelse
    - Bedriftens økonomi
    - Mulighetene for øk. støtte til tilrettelegging må benyttes
    - Fysiske forhold ved virksomheten
    - (Er bedriften IA-bedrift?)
  - På arbeidstakersiden:
    - Arbeidstakers prognose
    - Skyldes situasjonen forhold på arbeidsstedet?
    - Varigheten av tilretteleggingsbehovet
    - Alder/ansiennitet
    - Medvirkning fra arbeidstaker

# Tilretteleggingspliktenes omfang

- Tradisjonelt lagt til grunn at arbeidsgiver ikke plikter å opprette en «ny» stilling for arbeidstaker
- Hva med tilrettelegging som rammer andre arbeidstakere?
  - Rettspraksis: arbeidsgiver plikter ikke å endre andre arbeidstakeres stilling ut over styringsretten, men må «kanskje» endre andres arbeid innenfor styringsretten
  - Plikten til å endre andres stilling kan neppe gå så langt at det oppstår en «ny» stilling for den arbeidstaker som det tilrettelegges for
- Mulige tilretteleggingstiltak
  - Omfanget beror på en helhetsvurdering
  - Endring av arbeidsoppgaver (men ikke plikt til å opprette ny stilling)
  - Tilpasset arbeidstid (men arbeidsgiver må kunne kreve å ha nytte av arbeidet)
  - Fysiske hjelpemidler
  - Fysisk tilrettelegging av bygg

# Omplasseringsplikt

- Tilrettelegging skal fortrinnsvis skje slik at arbeidstaker kan beholde sitt ordinære arbeid
- Hvis dette ikke er «mulig» inntreer omplasseringsplikt
  - Fortrinnsvis omplassering til annen «passende stilling», d.v.s til stilling med samme «grunnpreg»
    - Aml. § 4-6 (2) drøftelsesplikt før omplassering
  - Hvis det ikke finnes «passende» stilling, plikter arbeidsgiver å tilby «upassende» stilling, eksempelvis med lavere lønn/reduisert stillingsprosent
  - Arbeidstaker må være «skikket»
  - Omskolering/opplæring må tilbys. Arbeidsgiver må trolig akseptere noe lengre innkjøringsperiode enn ved nyansettelser
  - Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge det nye arbeidet som tilbys
  - Ingen plikt for arbeidsgiver å la arbeidstaker prøve seg i ulike stillinger, arb. giver må ta stilling til om arbeidet er «passende»
  - Prøvetid – Bare ved helt andre stillingstyper
  - Utvidet omplasseringsplikt for IA-bedrift?



## Gruppeoppgave 2

- Du blir kontaktet av en leder som har en ansatt som er fraværende pga sykdom på tredje uke. Leder har ikke vært i dialog med den ansatte siden fraværet startet. Hvordan vil du anbefale leder å ta tak i saken?
- Under dialogmøte 1 oppgir den ansatte at det ikke er aktuelt for han å komme tilbake i arbeid, med mindre arbeidsgiver lar han jobbe et annet sted. Hvordan vil du råde lederen til å håndtere en slik tilbakemelding?

# Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Arbeidstakers medvirkningsplikt følger generelt av aml. § 2-3 (2) f og g
- Opplysningsplikt om restarbeidsevne – men ikke om diagnose
- Aktivitetsplikt
  - Plikt til å delta i nødvendig opplæring
  - Plikt til å delta i «arbeidsrelatert aktivitet» i regi av NAV
- Møte- og samarbeidsplikt
  - Må delta i dialogmøter etter ftrl
  - Må delta i andre møter som arbeidsgiver finner grunn til å arrangere
  - Må akseptere at arbeidsgiver trekker inn eksterne ressurser i møter
- Konsekvenser om arbeidstaker ikke medvirker
  - Reduserer arbeidsgivers tilretteleggingsplikt
  - Moment i oppsigelsessak
  - Kan miste retten til sykepenges

## Hva hvis tilrettelegging eller omplassering ikke fører frem?

- Arbeidstaker er fremdeles helt eller delvis sykmeldt
  - Kan ikke sies opp begrunnet i sykefraværet mens han er helt eller delvis sykmeldt, det første året av sykefraværet
  - Friskmelding medfører at det oppstår en ny ettårig verneperiode
  - I staten er det fast praksis for at sykmeldte innvilges ytterligere ett års permisjon uten lønn, før oppsigelse vurderes
    - Etter sykelønnsperioden etter hovedtariffavtalene på 49 uker og fem kalenderdager har løpt ut.
  - **Tilretteleggingsplikten består så lenge ansettelsesforholdet består**

## Hva hvis tilrettelegging eller omplassering ikke fører frem?

- Etter utløpet av verneperioden – hvis arbeidstaker fortsatt er syk
- Hvis arbeidstaker ikke kan påvise at det er mulig å gjenoppta arbeidet innen relativt kort tid, kan vedkommende sies opp
  - Legeattest
- Oppsigelse på grunn av sykdom vil ikke kunne gis hvis legeattesten sannsynliggjør at vedkommende kan vende tilbake til arbeidet i nær fremtid,
  - selv om retten til lønn under sykdom er falt bort
- Arbeidsgiver må dokumentere at det har vært forsøkt individuell tilrettelegging og tilstrekkelig oppfølging
- Plikt til å undersøke om det finnes annen passende stilling i virksomheten som kan tilbys den ansatte før oppsigelse