



Høringsnotat

Forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om medvirknings-, aktivitets- og tilretteleggingsplikten mv. ved sykefravær

Høringsfrist 15. mars 2025

Innhold

1. Innledning	3
2. Bakgrunn	4
3. Gjeldende rett	6
3.1 Folketrygdlovens regler om den sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt	6
3.2 Arbeidsmiljølovens regler	7
3.2.1 <i>Arbeidstakers medvirkningsplikt</i>	7
3.2.2 <i>Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt</i>	8
3.3 Regler i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som omhandler deling av oppfølgingsplanen med sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten	11
4. Erfaringer fra praktisering av dagens regelverk	12
4.1 Medvirkningsplikten	12
4.2 Plikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet	14
4.3 Tilretteleggingsplikten	16
5. Departementets vurderinger og forslag	17
5.1 Forslag til endringer i reglene om den sykmeldtes medvirkningsplikt – folketrygdloven § 8-8	19
5.1.1 <i>Et tydeligere regelverk</i>	19
5.1.2 <i>Tydeliggjøring av den sykmeldtes opplysningsplikt – § 8-8 første ledd</i>	19
5.1.3 <i>Tydeliggjøring av den sykmeldtes plikt til å medvirke - § 8-8 andre ledd</i>	21
5.1.4 <i>Reaksjonen ved brudd på medvirkningsplikten – § 8-8 tredje ledd</i>	23
5.2 Forslag til endringer i reglene om den sykmeldtes plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet – ny § 8-8 a i folketrygdloven	26
5.3 Arbeidstakers medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven	27
5.4 Forslag om å framskynde arbeidsgivers frist til å formidle oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten	29
5.5 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	30
6. EØS-rettslige vurderinger knyttet til forslagene	31
7. Økonomiske og administrative konsekvenser	32
8. Departementets forslag til lovendringer	33

1. Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i dette høringsnotatet enkelte endringer i reglene for sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter henholdsvis lov om folketrygd 28. februar 1997 nr. 19 (folketrygdloven) § 8-8 og § 25-2 og lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven) § 2-3 og § 4-6.

Et velfungerende arbeidsliv og et bærekraftig velferdssystem forutsetter at flest mulig deltar i arbeid, også de som har helseutfordringer. Langvarig sykefravær øker risikoen for varig utstøting fra arbeidslivet, og har store konsekvenser både for den enkelte, arbeidsgivere og samfunnet. For å motvirke dette er det avgjørende at alle aktører – arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten – samarbeider tett og målrettet for å legge til rette for at den sykmeldte kommer tilbake i arbeid.

Den sykmeldte har i dag både en medvirkningsplikt forankret i arbeidsmiljøloven § 2-3 og folketrygdloven § 8-8, og en plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet forankret i folketrygdloven § 8-8. Dette innebærer blant annet at den sykmeldte skal bidra i utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplaner og delta på dialogmøter med arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten, gi relevante opplysninger om funksjonsevne, og delta i arbeidsrelatert aktivitet så tidlig som mulig i sykefraværet. Videre har arbeidsgiver en plikt til å legge til rette for at arbeidstakere med redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få passende arbeid, se arbeidsmiljøloven § 4-6. Likevel viser erfaringer at det i praksis ofte er utfordrende å avklare rekkevidden av disse pliktene, at sykmeldte og arbeidsgiver ikke er klar over pliktene, og at etterlevelsen varierer.

I «Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028»¹ understreker myndighetene og partene i arbeidslivet behovet for bedre etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktørene i sykefraværsoppfølgingen, og peker på at forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass er nødvendig for å redusere sykefravær og frafall. Et sentralt tiltak i avtalen er å starte et lovarbeid for å presisere, og vurdere å forsterke, medvirknings- og aktivitetsplikten til den sykmeldte.

Formålet med dette høringsnotatet er å forsterke rammene om arbeidsgivers og arbeidstakers oppfølging gjennom sykefraværsløpet. Forslagene som fremmes legger derfor til rette for en mer presis og forpliktende regulering av den sykmeldtes rolle i sykefraværsoppfølgingen, og dermed også bedre etterlevelse av regelverket. En tydeligere plikt til aktiv deltakelse fra den sykmeldte selv i oppfølgingsarbeidet kan videre bidra til bedre tilrettelegging, og dermed at den sykmeldte kommer raskere tilbake i arbeid. Det kan også bidra til å gjøre arbeidsgivers oppfølgingsarbeid på arbeidsplassen enklere.

Konkret foreslår departementet i høringsnotatet enkelte justeringer i folketrygdloven § 8-8 for å tydeliggjøre og forsterke den sykmeldtes opplysningsplikt og medvirkningsplikt overfor arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. Videre foreslår departementet å tydeliggjøre sykmeldtes plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet, blant annet ved å skille reglene ut i en egen bestemmelse, i ny § 8-8a. I dag står disse reglene i bestemmelsen om medvirkning i § 8-8. Det foreslås også å tydeliggjøre hva som skal være reaksjonen dersom den sykmeldte ikke fyller medvirknings- eller aktivitetsplikten i §§ 8-8 og 8-8a.

¹ «Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028» er et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, dvs. arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden.

Departementet foreslår også å gjøre arbeidsmiljølovens bestemmelser om medvirkning ved sykefravær tydeligere og mer synlige ved å regulere arbeidstakers medvirkningsplikt i en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 2-4. Vedrørende arbeidsgivers plikt til tilrettelegging mv. når en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne foreslås det at det i arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilrettelegging mv. presiseres at bestemmelsen også omfatter varig tilrettelegging.

Videre foreslår departementet enkelte endringer i bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd og folketrygdloven § 25-2 tredje ledd som regulerer arbeidsgivers plikt til innsending av oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten. Det foreslås at denne plikten framskyndes til senest etter fire ukers sykefravær, altså samtidig som den formidles til sykmelder, se arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd. Dette vil blant annet gi etaten et bedre grunnlag for å kunne vurdere aktivitetskravet innen åtte ukers sykefravær, og spare tid og ressurser etaten i dag bruker på å måtte innhente planen.

2. Bakgrunn

Arbeidsgiver og arbeidstaker er de viktigste aktørene i arbeidet med å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Virksomhetenes arbeid med å skape et forsvarlig og godt arbeidsmiljø er en viktig del av dette arbeidet. Et systematisk arbeidsmiljøarbeid som fjerner eller reduserer negative faktorer i arbeidsmiljøet og fremmer de positive, forebygger arbeidsrelatert sykdom og skade, men kan også gjøre det lettere å stå i jobb til tross for helseutfordringer.

Psykiske plager står sammen med muskel- og skjelettlidelser for en stor del av sykefraværet. Ved årsskiftet trer nye bestemmelser som presiserer arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i kraft. Lovendringene tydeliggjør at lovens generelle krav om full forsvarlighet også gjelder for psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, og peker uttrykkelig på noen «nye» relevante faktorer, som emosjonelle belastninger, motstridende krav, arbeidsmengde/tidspress og støtte/hjelp. Sammen med nye forskriftsbestemmelser som regulerer hvordan virksomhetene skal arbeide og veiledninger som Arbeidstilsynet skal utarbeide i samarbeid med partene, vil dette kunne bidra til at virksomhetenes arbeid på området styrkes, slik at sykefravær unngås.

Bestemmelser i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven pålegger både arbeidsgiver og arbeidstaker forpliktelser når sykefravær likevel oppstår, og skal bidra til at den sykmeldte skal kunne komme tilbake i arbeid så raskt som mulig. Det stilles krav til arbeidsgiver om tilrettelegging og oppfølging på fastsatte tidspunkt i sykefraværet, og arbeidstaker er forpliktet til å medvirke i dette arbeidet. Det å være noe i arbeid og aktivitet vil ofte være positivt og helsefremmende for den sykmeldte². Det er derfor hovedregelen i folketrygdloven er at den sykmeldte skal være i arbeidsrelatert aktivitet, dersom det er mulig. Dersom den sykmeldte kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye oppgaver etter tilrettelegging, skal det gis graderte sykepenger. En god sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen er avhengig av at arbeidsgiver og arbeidstaker samarbeider. Det at arbeidstaker medvirker gjennom å gi opplysninger om funksjonsevne og muligheter for å være noe i arbeid er avgjørende for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sine forpliktelser med å følge opp og tilrettelegge arbeidet for den ansatte. Arbeidstaker er også forpliktet til å bidra til utredning og utprøving av funksjonsevnen, og til å prøve ut hensiktsmessige tilretteleggingstiltak. Dersom arbeidstaker ikke medvirker i arbeidsgivers oppfølgingsarbeid, vil det kunne redusere omfanget av arbeidsgivers

² [Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert utvikling av sykefraværsoppfølgingen](#) pkt. 3.5.3

tilretteleggingsplikt. Dersom arbeidsgiver har lave forventninger til medvirkningen, vil det i seg selv kunne svekke muligheten og innsatsen for å tilrettelegge.

Sysselsettingsutvalget gjorde i NOU 2021:2³ en gjennomgang av systemet for oppfølging av sykmeldte, og de ulike aktørenes roller i arbeidet med å få den sykmeldte raskest mulig tilbake i arbeid. Utvalget viser blant annet til at det er usikkert i hvor stor grad arbeidsgiver og arbeidstaker er kjent med hva medvirkningsplikten innebærer, og hva som kan bli konsekvensene ved brudd på medvirkningsplikten. Utvalget foreslår at sykmeldtes medvirkningsplikt synliggjøres og forsterkes slik at det kan bli lettere for arbeidsgiver å drive aktiv oppfølging med sikte på at sykmeldte skal komme tilbake i arbeid.

I «Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen)», som gjelder for perioden 2025 til 2028, er myndighetene og partene i arbeidslivet enige om at det er behov for å bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom at alle aktørene øker etterlevelsen av pliktene i regelverket. Avtalepartene framhever innsatsen for å få ned sykefraværet på den enkelte arbeidsplass, og viser til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid, god ledelse og tilrettelegging, dialog om arbeidsmuligheter og aktiv medvirkning kan bidra til færre og kortere sykefravær. I avtalen vises det til at partene er enige om at arbeidsgivers forebyggingsansvar og tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirknings- og aktivitetsplikt må tydeliggjøres. Det framkommer videre at myndighetene i dialog med partene i arbeidslivet skal:

«igangsette et lovarbeid våren 2025 for å presisere, og vurdere å forsterke, medvirknings- og aktivitetsplikten til den sykmeldte som omfatter at:

- *medvirkningsplikten* gjelder fra første dag, at den innebærer en plikt til å opplyse tidlig i sykefraværet om forventet varighet på fraværet, restarbeidsevne og bistandsbehov for å komme tilbake i jobb, og at den kan innebære plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen.
- *aktivitetsplikten* innebærer å prøve ut tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver eller Nav foreslår og selv å foreslå konkrete tilretteleggingstiltak, og at den sykmeldte skal være i aktivitet ved f.eks. å delta fysisk eller digitalt i møter og svare på enkle spørsmål fra kollegaer og ledere, med mindre helsetilstanden klart er til hinder for det.»

Det framgår også i avtalen at partene er enige om at det skal igangsettes et arbeid for å tydeliggjøre tilretteleggingsplikten og vurdere hvordan den eventuelt kan forsterkes, herunder vurdere behovet for å utarbeide en veileder.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven om arbeidstakers medvirkningsplikt er ikke detaljert utformet når det gjelder hva slags opplysninger den sykmeldte har plikt til å dele eller på hvilket tidspunkt opplysningene skal deles. Plikten er også formulert ut fra at arbeidsgiver har hovedansvaret for å ta initiativ til, og gjennomføre oppfølgingsarbeidet. Etter Arbeids- og inkluderingsdepartementets vurdering er det behov for å konkretisere innholdet i forpliktelsene nærmere i regelverket. Dette vil kunne bidra til et mer brukervennlig og informativt regelverk, hvor det tydelig framgår hvilke plikter og hvilket ansvar arbeidstaker har. Ved å formulere medvirkningsplikten mer aktivt i regelverket, vil det også kunne bidra til å styrke og forenkle arbeidsgivers oppfølgingsarbeid.

³ NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting.

Det er etter departementets vurdering også behov for å tydeliggjøre og presisere innholdet i aktivitetsplikten nærmere i regelverket, av hensyn til brukervennlighet og forståelse av regelverket.

Departementet mener det også er behov for å tydeliggjøre reaksjonene ved å ikke medvirke og ikke være i aktivitet i regelverket.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd pålegger arbeidsgiver en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere som i løpet av arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne som følge av sykdom, slitasje e.l. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver så langt det er mulig har plikt til å iverksette de individuelle tiltak som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få passende arbeid. Med bakgrunn i diskusjoner om arbeidsgivers plikt til tilrettelegging mv. på varig basis foreslås det å presisere at § 4-6 også omfatter varige tiltak.

Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid med mindre dette er åpenbart unødvendig. Planen skal formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet og senest innen fire uker. Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven. Arbeids- og velferdsetaten har ofte lite opplysninger til å kunne ta stilling til om den sykmeldte fyller kravet til å være i aktivitet senest etter åtte uker, og for å kunne vurdere om det er behov for innsats fra Arbeids- og velferdsetaten tidlig i oppfølgingsløpet. Departementet vurderer derfor at det er behov for å framskynde tidspunktet for når oppfølgingsplanen skal sendes til etaten i regelverket.

3. Gjeldende rett

3.1 Folketrygdlovens regler om den sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt

Etter folketrygdloven § 8-8 første ledd har arbeidstaker en *medvirkningsplikt* i forbindelse med eget sykefravær. Denneplikten består i å *gi opplysninger om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for tilrettelegging av arbeidet og utprøving av funksjonsevnen kan utredes og iverksettes*. Medvirkningsplikten gjelder både overfor arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. Bestemmelsen viser også til folketrygdloven § 21-3, der det blant annet framgår at den sykmeldte har plikt til å gi de opplysninger og levere de dokumentene som er nødvendige for at Arbeids- og velferdsetaten skal kunne vurdere om vedkommende har rett til ytelsen.

Det er presisert i § 8-8 første ledd at medvirkningsplikten også innebærer en plikt til å *bidra i forbindelse med utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplan* og til å *delta på dialogmøter* i regi av arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten.

Etter § 8-8 andre ledd har den sykmeldte *plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet* så tidlig som mulig og senest innen åtte uker, for å ha rett til sykepengen. Dersom den sykmeldte delvis kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging, skal det ytes graderte sykepenge, se folketrygdloven § 8-6. Aktivitetskravet ble innført i 2004 som en oppfølging av daværende IA-avtale. Bakgrunnen for innføring av aktivitetskravet var blant annet en lav andel gradert sykmeldte. Det ble derfor gjort flere grep for å forsterke arbeidsplassen som den viktigste arenaen for å forebygge sykefravær, hindre utstøting og få flere med redusert funksjonsevne i arbeid (Ot.prp. nr. 48 (2003-2004)). Med arbeidsrelatert aktivitet menes i praksis gradert sykmelding, arbeidsrettede tiltak eller reisetilskudd (tilskudd til transport som gjør at sykmeldte kan jobbe helt eller delvis). Reglene om den sykmeldtes aktivitetsplikt ble flyttet fra § 8-4 *Arbeidsuførhet* til § 8-8 *Medlemmets medvirkning* fra 1. juni 2021.

Etter § 8-8 andre ledd andre punktum kan det gis unntak fra aktivitetskravet dersom medisinske grunner klart er til hinder for det. Det kan også gis unntak fra aktivitetskravet dersom arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. I Ot.prp.nr. 48 (2003-2004) punkt 5.1 uttalte departementet følgende:

«Det foreslås at aktivitetskravet i unntakstilfeller kan fravikes når det dokumenteres at arbeidsrelatert aktivitet på den sykmeldtes arbeidsplass ikke kan gjennomføres. Dette vil spesielt være aktuelt når den sykmeldte etter en kortere tid med rehabilitering og rekreasjon vil kunne gjenoppta sitt tidligere arbeid. For selvstendig næringsdrivende vil det for eksempel ikke alltid være mulig med arbeidsrelaterte aktiviteter. Likeledes vil det på arbeidsplasser med få ansatte kunne være vanskelig å iverksette arbeidsrelaterte tiltak. Som eksempel kan nevnes en ansatt i en frisørsalong som brekker en arm og som arbeidsgiveren ikke har mulighet til å sette i annen aktivitet. Tilsvarende gjelder en selvstendig næringsdrivende som er lastebileier. I begge tilfeller vil det ikke være aktuelt å iverksette yrkesrettet attføring fordi begge vil kunne gjenoppta sitt tidligere arbeid. Det forutsettes at denne unntaksbestemmelsen praktiseres strengt når legen ikke dokumenterer at medisinske grunner er til hinder for aktivitet på arbeidsplassen.»

Brudd på plikten til å medvirke kan få konsekvenser for den sykmeldte. Det framgår av folketrygdloven § 8-8 tredje ledd at retten til sykepenger faller bort dersom den sykmeldte 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. Retten faller også bort dersom den sykmeldte uten rimelig grunn unnlater å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, eller unnlater å delta i dialogmøter. Bestemmelsen viser også til folketrygdloven § 21-8, der det blant annet framgår at en ytelse kan avslås eller holdes tilbake dersom man uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak.

Hva som er en rimelig grunn for å ikke medvirke må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Av forarbeidene til § 8-8 framgår blant annet følgende i Prop. 89 L (2010-2011):

«Hvorvidt den sykmeldte etter loven kan anses å ha rimelig grunn for ikke å ha medvirket, beror på en konkret vurdering. I vurderingen av arbeidstakers medvirkning må det tas hensyn til vedkommendes reduserte arbeidsevne, herunder diagnose mv.»

Retten til sykepenger kan også falle bort dersom medlemmet unnlater å være i arbeidsrelatert aktivitet som nevnt i § 8-8 andre ledd. Unntak fra aktivitetskravet gjelder bare dersom medisinske grunner klart er til hinder for det, eller arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

3.2 Arbeidsmiljølovens regler

3.2.1. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 første ledd har arbeidstakerne en generell plikt til å medvirke i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid. Av paragrafens andre ledd framgår mer spesifikke medvirkningsplikter, og to av disse gjelder medvirkning i sykefraværsarbeidet.

Etter § 2-3 andre ledd bokstav f har således arbeidstaker, ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, en uttrykkelig plikt til å medvirke ved *utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner for tilbakeføring til arbeid.*

Denne plikten ble lovfestet i 2003, samtidig med at arbeidsgiver fikk en motsvarende plikt til å utarbeide slike planer. De materielle reglene om oppfølgingsplaner følger i dag av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd. Planen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne samt aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging, se også punkt 3.3

For at oppfølgingsplan som nevnt i § 4-6 tredje ledd skal fungere etter sin hensikt, er det nødvendig at arbeidstaker bidrar med relevante opplysninger. Det framgår av lovforarbeidene, Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) punkt 2.5.3 og senere uttalelser i Prop. 89 L (2010 – 2011), at arbeidstakers plikt til å medvirke ved *utarbeiding* av oppfølgingsplaner innebærer en plikt for arbeidstaker til å gi opplysninger om egen funksjonsevne og om hvilke typer arbeidsoppgaver arbeidstakeren mener at vedkommende kan utføre. Det er videre lagt til grunn at plikten til å medvirke ved *gjennomføring* av oppfølgingsplaner må forstås slik at arbeidstaker plikter å bidra til/delta i gjennomføringen av hensiktsmessige tilretteleggingstiltak som framgår av oppfølgingsplanen. Videre framgår det av Prop. 89 L (2010-2011) at dersom det er aktuelt med omplassering etter arbeidsmiljøloven § 4-6 første og andre ledd, må arbeidstaker anses forpliktet til å ta imot annet «passende arbeid» i virksomheten. Av samme lovproposisjon framgår det dessuten at arbeidstaker i denne sammenheng må anses å ha en plikt til å gjennomgå en viss opplæring eller omskolering for å tilegne seg den kunnskapen og de kvalifikasjoner som er nødvendige for å utføre nye oppgaver i forbindelse med slikt arbeid. Arbeidsgiver vil også kunne ha plikt til å *tilby* arbeidstaker arbeid som ikke er «passende» i den forstand at arbeidet er vesentlig annerledes med hensyn til lønn, ansvar osv., men som arbeidstaker er kvalifisert til. Arbeidstaker vil imidlertid ikke ha plikt til å *ta imot* slikt arbeid, jf. Prop. 89 L (2010-2011) punkt 4.2

Etter § 2-3 andre ledd bokstav g har arbeidstaker også en uttrykkelig plikt til å delta i *dialogmøte* etter innkalling fra arbeidsgiver. Et dialogmøte er en samtale mellom den sykmeldte og arbeidsgiver om innholdet i oppfølgingsplanen. Bestemmelsen kom inn i loven i 2007, samtidig som det ble fastsatt en motsvarende plikt for arbeidsgiver til å innkalle arbeidstaker til et slikt møte. De materielle reglene om dialogmøte følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd. Her er det blant annet fastsatt frist for å kalle inn til dialogmøtet. Av bestemmelsen framgår det også hvilke andre aktører som kan eller skal delta i møtet. I Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) vises det til at dersom dialogmøtet skal lede til konkrete beslutninger om mulige tilretteleggingstiltak og videre oppfølging for å sikre tilbakeføring til arbeid, er det en forutsetning at arbeidstaker opplyser om sin arbeidsevne og medvirker aktivt i møtet. Videre understrekes betydningen av at arbeidstaker slutter opp om en dialog med arbeidsgiver om mulig tilrettelegging av arbeidet og bidrar aktivt til bruk av de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver og arbeidstaker.

3.2.2 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd pålegger arbeidsgiver en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere som i løpet av arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne som følge av sykdom, slitasje e.l. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver *så langt det er mulig* har plikt til å iverksette de individuelle tiltak som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få 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.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd viderefører arbeidsmiljøloven 1977 § 13 nr. 2. Om rekkevidden av tilretteleggingskravet heter det i forarbeidene til dagens lov, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), at kravet er «vidtrekkende, men ikke absolutt; det skal legges til rette «så langt det er mulig». Videre uttales:

«Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.

Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid, jf. andre ledd. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.»

Arbeidsmiljøloven 1977 § 13 nr. 2 ble endret i 2003 da tilrettelegging av arbeidstid ble tatt inn blant eksemplene på tilretteleggingstiltak i andre punktum. Bakgrunnen var ifølge forarbeidene, Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) pkt. 2.5.2.2, at departementet ønsket å sende et tydelig signal om at dette vil kunne være et svært hensiktsmessig virkemiddel ved oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Om rekkevidden av arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstakers arbeidstid heter det i proposisjonen som følger:

«Departementet ønsker ikke å gå så langt som til å pålegge arbeidsgiver en absolutt plikt på dette punkt. Det vil være tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig. Departementet understreker imidlertid at begrepet «så langt det er mulig» vil pålegge arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar. Spørsmålet om forpliktelsen er oppfylt vil måtte bero på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. Relevante momenter i denne sammenheng vil bl.a. være den aktuelle virksomhets art, størrelse og økonomi.»

Proposisjonen omtaler videre muligheten for å kombinere redusert arbeidstid med graderte ytelser etter folketrykdløven, herunder gradert uføretrygd.

En beskrivelse av tilretteleggingsplikten framgår også i Prop. 89 L (2010-2011).

Om hvilke tiltak som er relevante etter lovbestemmelsen, sies det i proposisjonen at dette beror på hva den reduserte arbeidsevnen består i (fysiske eller psykiske faktorer) og hvilket arbeid det er tale om. «Tiltaksbegrepet» er ifølge proposisjonen meget vidt, og det vises til at loven selv angir at både tilrettelegging av arbeid, arbeidstid og arbeidsutstyr, samt gjennomføring av arbeidsrettede tiltak, omfattes av bestemmelsen. Oppregningen i loven er ikke uttømmende. Mer konkret kan det for eksempel dreie seg om:

- 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.
- regulering av arbeidsmengde, arbeidstempo, arbeidstid og tilrettelegging for bedre mestring av arbeidsoppgaver.
- tiltak i forbindelse med trening, opplæring og omskolering til arbeidet.

Om tilretteleggingspliktens rekkevidde uttales det i punkt 3.2.2.1 at:

«Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver.

I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tiltak, må det ses hen til blant annet virksomhetens art, økonomi og størrelse, hensynet til andre ansatte i virksomheten, varigheten av den reduserte arbeidsevnen, samt forhold på arbeidstakers side. Alle disse momentene må vektes mot hverandre i en helhetsvurdering.»

Forskjellige momenter i vurderingen gjennomgås i punktene 3.2.2.2 til 3.2.2.6. Vedrørende arbeidstakers forhold går det fram i proposisjonens punkt 3.2.2.4 at arbeidstakers alder og ansiennitet er eksempler på relevante faktorer. Det legges til grunn at arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker vil være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste, og at tilretteleggingsplikten kan måtte strekkes langt dersom arbeidstaker nærmer seg pensjonsalder.

Arbeidsgiver skal, om tilrettelegging ikke er mulig eller fører fram, vurdere overføring til annet passende arbeid. I kravet om «passende arbeid» ligger det ifølge proposisjonen at arbeidet ikke må være vesentlig annerledes med hensyn til ansvar, lønn osv., enn arbeidstakers tidligere arbeid i virksomheten. Videre er det en forutsetning at arbeidstaker er kvalifisert og egnet til arbeidet. I mangel av passende arbeid vil arbeidsgiver også være forpliktet til å tilby annet arbeid i virksomheten.

Spørsmålet om omplasseringspliktens rekkevidde er behandlet av Høyesterett i HR-1995-11-A (Rt-1995-227) der Høyesterett la til grunn at arbeidsgivers plikt til å skaffe annet arbeid ikke kunne innebære at andre arbeidstakers rettigheter ble innskrenket, for eksempel ved at de ble pålagt å bytte arbeid.

Spørsmålet om tilretteleggingspliktens rekkevidde ved behov for varig redusert arbeidstid er behandlet av Høyesterett i den såkalte Widerøe-dommen (HR-2022-390-A). Saken gjaldt en arbeidstaker som ble sagt opp etter at det var klarlagt at hans arbeidsevne var varig redusert med 50 prosent. Det var forjeves gjennomført tilretteleggingstiltak med sikte på å få ham tilbake i full stilling. Høyesterett la til grunn at § 4-6 prinsipielt sett også kommer til anvendelse ved varig redusert arbeidsevne, men konkluderte med at arbeidsgiveren i det konkrete tilfellet ikke var forpliktet til å la den ansatte fortsette på permanent basis i halv stilling. Høyesterett viste i avgjørelsen blant annet til Ot.prp.nr.49 (2004–2005) der det uttales at arbeidsgivers plikt ikke går så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstakeren, «men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen». Denne uttalelsen peker ifølge domsgrunnene på at det må gjøres en avgrensning i arbeidsgivers tilretteleggingsplikt av hensyn til arbeidsgivers behov for å styre virksomheten. Også det å opprette nye stillinger for andre arbeidstakere dersom det er nødvendig av hensyn til den aktuelle arbeidstakeren, kan derfor ligge utenfor det som er «mulig».

I forlengelsen av denne betraktningen viser Høyesterett til at det «samtidig er ... grunn til å understreke at hva som er mulig, vil bero på en «konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering» i det enkelte tilfellet, slik det heter i Ot.prp.nr.18 (2002–2003) på side 8. Det er ikke grunnlag for å oppstille absolutte grenser, og som nevnt åpner loven klart for redusert arbeidstid som et aktuelt tiltak. Her kan det blant annet ha betydning om det dreier seg om kortvarige eller langvarige tilretteleggingstiltak, om stillingsstrukturen allerede innebærer bruk av deltidsstillinger, og om bedriften uansett har behov for en ny stilling som kan passe. Er det tale om permanente endringer i

organisasjons- eller stillingsstrukturen i bedriften, må det imidlertid etter mitt syn foreligge vektige grunner før § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiver til det.»

3.3 Regler i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som omhandler deling av oppfølgingsplanen med sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten

Av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd framgår det at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker, skal utarbeide en 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. Det framgår videre av bestemmelsen at 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 sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker.

Videre framgår det av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd at arbeidsgiver skal sørge for at oppdatert plan sendes til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til.

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til et dialogmøte (omtalt som dialogmøte 1) om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet, med mindre dette er åpenbart unødvendig, se arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd.

Av folketrygdloven § 25-2 andre ledd framgår det også at arbeidsgiver plikter å utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd og delta i dialogmøte etter folketrygdloven § 8-7 a andre ledd (omtalt som dialogmøte 2) og tredje ledd (omtalt som dialogmøte 3). Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven, se folketrygdloven § 25-2 tredje ledd og arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd. Etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten skal arbeidsgiver utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter lovbestemte dialogmøter, se folketrygdloven § 25-2 fjerde ledd.

Av folketrygdloven § 25-12 framgår det at den som med hjemmel i folketrygdloven er pålagt å gi opplysninger og meldinger, men som forsettlig eller uaktsomt forsømmer å gjøre dette, kan straffes med bøter.

Dersom arbeidsgiver ikke oppfyller denne plikten til å sende inn oppfølgingsplanen etter arbeidsmiljøloven § 4-6, kan Arbeidstilsynet gi pålegg for å sikre at virksomheten oppfyller lovens krav.

4. Erfaringer fra praktisering av dagens regelverk

4.1 Medvirkningsplikten

En arbeidsgruppe med medlemmer fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte i 2024 et utviklingsarbeid knyttet til sykefraværsoppfølgingen.⁴ Arbeidsgruppen mottok også innspill fra partene i arbeidslivet til rapporten i forbindelse med forberedelsene til forhandlingene om gjeldende IA-avtale.

Av arbeidsgruppens rapport framgår det at det er en utfordring at Arbeids- og velferdsetaten i mange tilfeller mangler informasjon om arbeidsplassen og den sykmeldtes situasjon. Der den sykmeldte ikke medvirker etter reglene i folketrygdloven § 8-8, kan Arbeids- og velferdsetaten stanse utbetalingen av ytelsen. Arbeids- og velferdsetaten erfarer at når det sendes forhåndsvarsel om stans av sykepengene på grunn av manglende medvirkning, fører det ofte til at den sykmeldte medvirker.

Etaten informerer om medvirkningsplikten i dialog med den sykmeldte, via nav.no og innloggede tjenester der, og via innkalling til dialogmøte mv. Dersom etaten ser at den sykmeldte ikke oppfyller medvirkningsplikten, skal etaten gjøre en konkret vurdering av om den sykmeldte har rimelig grunn til å unnlate å medvirke eller om sykepengene skal stanses. De vanligste eksemplene på når etaten vurderer om det er rimelig grunn til å unnlate å medvirke, er saker der etaten har invitert til gjentatte dialogmøter som den sykmeldte ikke deltar på. Etaten kan også motta informasjon fra arbeidsgiver eller lege, som tilsier at det er behov for å vurdere om den sykmeldte har brutt medvirkningsplikten og i så fall om det er rimelig grunn til dette.

Erfaring fra praksis er at etaten i liten grad sender forhåndsvarsel og stanser sykepengene på grunn av brudd på medvirkningsplikten. En mulig forklaring er at arbeidsgivere sjelden informerer Arbeids- og velferdsetaten når den sykmeldte ikke medvirker. Dette kan skyldes at arbeidsgiver ikke er godt kjent med hva medvirkningsplikten innebærer. Videre erfarer etaten at det i en del tilfeller mangler dokumentasjon fra arbeidsgivers side, slik at det kan bli «ord mot ord» mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I saker som preges av konflikt eller dårlige relasjoner kan det være krevende for etaten å vurdere om det er brudd på medvirkningsplikten, når det ikke foreligger skriftlig dokumentasjon.

Arbeids- og velferdsetaten har begrenset med opplysninger om hvordan medvirkningsplikten praktiseres på arbeidsplassen. Nav Kontaktsenter erfarer at arbeidsgivere de snakker med er usikre på hva de kan kreve av den sykmeldte. Inntrykket er at mange sykmeldte ikke vet at de har plikt til å opplyse arbeidsgiver om sin funksjonsevne. Det er også en del henvendelser fra arbeidsgivere som følge av at den sykmeldte ikke møter opp til samtaler hos arbeidsgiver, for eksempel med den begrunnelse at tidspunktet ikke passer.

Veiledere på Nav-kontor opplever i en del tilfeller at den sykmeldte har store forventninger til arbeidsgivers tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Det kan for eksempel være at den sykmeldte forventer å kunne gjøre én spesifikk oppgave som arbeidsgiver på sin side ikke kan tilby. Dette kan skape konflikter og medføre behov for involvering av Arbeids- og velferdsetaten. I slike tilfeller kommer det gjerne fram at den sykmeldte ikke er kjent med medvirknings- og aktivitetsplikten.

Oslo Economics har i en rapport for Storebrand⁵ kartlagt bedrifters erfaringer med tilretteleggingsplikten. I rapporten vises det blant annet til at den generelle oppfatningen blant

⁴ [Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert utvikling av sykefraværsoppfølgingen](#)

⁵ Sykefravær og uførhet – hva kan bedriftene gjøre for å hindre frafall fra arbeid? [2024-rapport-oslo-economics-uforhet.pdf](#)

bedrifter er at de strekker seg langt for å tilrettelegge, særlig når arbeidstaker er motivert og har kompetanse.

Oslo Economics viser også til at den sykemeldtes medvirkning og motivasjon er avgjørende for hvor langt arbeidsgivere strekker seg for å tilrettelegge arbeidsoppgavene for sykmeldte. Det vises i rapporten til at arbeidsgivere erfarer at det er stor variasjon i hvor mye den sykmeldte i praksis medvirker i arbeidet. Arbeidsgivers erfaringer med dette er utdypet i rapportens punkt 4.1.3:

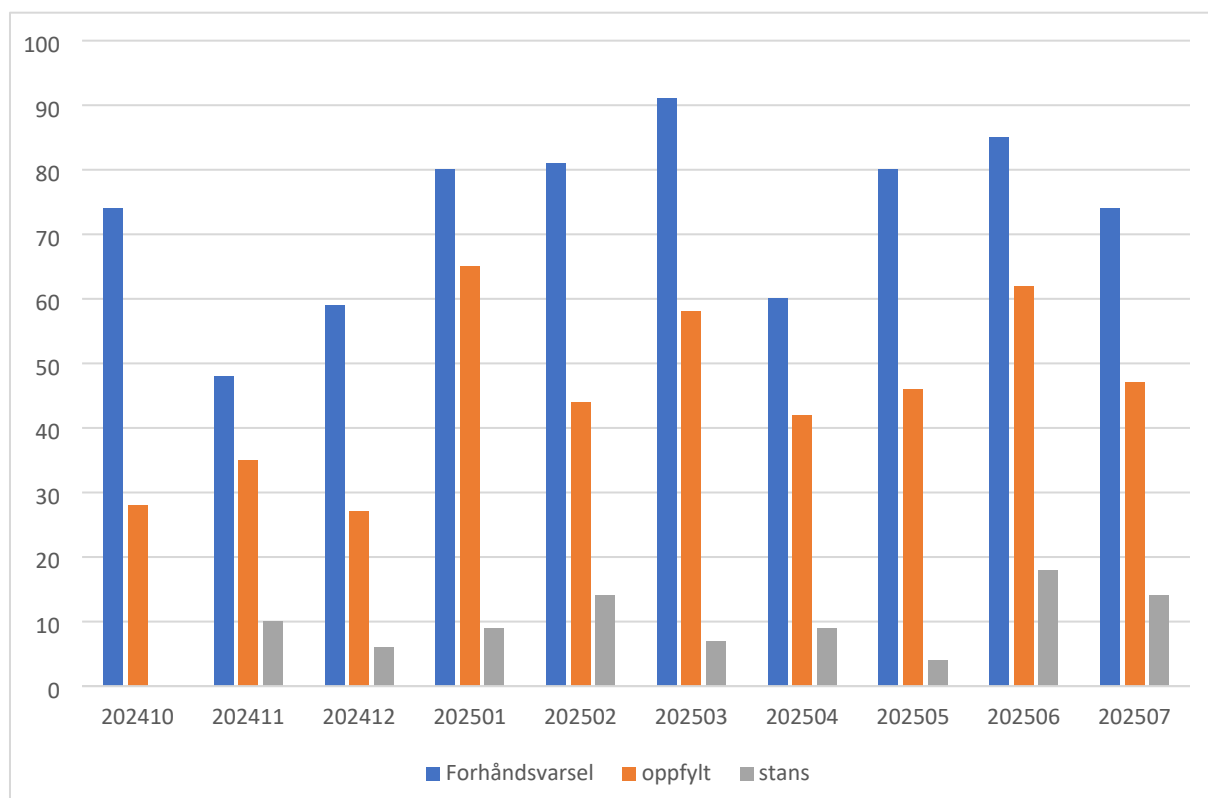
«I Oslo Economics' studie av arbeidsgivers tilrettelegging for sykmeldte, fremkommer det også at arbeidsgivere erfarer stor variasjon i hvor mye den sykmeldte i praksis medvirker i arbeidet. Arbeidsgivere er opptatt av at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt også henger tett sammen med den sykemeldtes medvirkningsplikt. De opplever at det er lite bevissthet om at den sykmeldte har denne plikten til å medvirke til å finne gode løsninger for retur til arbeid. Når den sykmeldte selv medvirker og viser interesse og motivasjon for å finne tiltak som kan bidra til en raskere retur til arbeid, vil også arbeidsgiver strekke seg lenger for å finne gode løsninger. I tilfeller hvor den sykmeldte ikke viser interesse eller motivasjon for å returnere til arbeid, er det vanskelig for arbeidsgiver å finne gode tiltak. Arbeidsgivere opplever at de i slike tilfeller blir stående alene om å finne gode tiltak, og etterlyser at sykmeldende lege eller NAV i større grad informerer sykmeldte om deres medvirkningsplikt.»

Det framgår også av undersøkelsen at om lag én av tre bedrifter oppgir at den ansatte ikke forstår at de har en medvirkningsplikt. Arbeidsgivere viser til at dette kan gjøre arbeidet med tilbakeføring og eventuelt gradert sykmelding krevende. Det framgår også at arbeidsgivere erfarer at medvirkningsplikten oppleves som en utfordring når den sykmeldte mangler motivasjon og ikke har et ønske om å stå i arbeid.

Statistikk fra Arbeids- og velferdsetaten

Det er svært få sykmeldte som får forhåndsvarsel eller stans av sykepengene som følge av manglende oppfyllelse av medvirkningsplikten. I gjennomsnitt sender etaten ut omtrent 75 forhåndsvarsler per måned. Godt over halvparten av disse får senere vedtak om at medvirkningsplikten er oppfylt, og omtrent 10 til 15 prosent av de som får forhåndsvarsel får stans av sykepengene, se figur 1.

Figur 1: Antall forhåndsvarsel, stans og oppfylt medvirkningsplikt per måned. Oktober 2024 – juli 2025.



Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

4.2 Plikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet

Etter loven har den sykmeldte en plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet så tidlig som mulig og senest når sykefraværet har vart i åtte uker, se folketrygdloven § 8-8 andre ledd. Arbeids- og velferdsetaten vurderer i dag hvorvidt aktivitetskravet er oppfylt i alle saker der det foreligger sykmelding utover åtte uker, så langt den sykmeldte ikke er i gradert arbeid på dette tidspunkt. Dersom det skal gis unntak fra kravet om å være i aktivitet må det dokumenteres at medisinske grunner klart er til hinder for aktivitet eller at tilrettelegging på arbeidsplassen ikke er mulig. Dersom det etter Arbeids- og velferdsetatens vurdering ikke foreligger grunnlag for å gjøre unntak fra aktivitetskravet, skal det ved manglende aktivitet sendes forhåndsvarsel til den sykmeldte om at etaten vurderer å stanse sykepengene, før det ev. fattes vedtak om stans.

I 2013 lanserte Nav Hedmark «Hedmarksmodellen» for systematisk vurdering av aktivitetskravet hos sykmeldte. Dette inkluderte saksdrøftingsverksteder med rådgivende lege og endringer i kommunikasjonen fra etaten til sykmeldte og arbeidsgivere med mer vekt på krav til å være i aktivitet. Modellen førte til at flere sykmeldte var i arbeid (Brage og Nossen 2015). Et forsøk i tre nye fylker bekreftet effekten, men framhevet utfordringer med automatisk stans i sykepengene ved manglende aktivitet og at en streng praksis kunne slå uheldig ut for mange sykmeldte som kunne være i en vanskelig situasjon. Forskerne viser til at stans i sykepengene i en del tilfeller kunne vært unngått dersom etaten hadde bedre informasjon fra lege eller arbeidsgiver (Proba 2016).

På bakgrunn av erfaringene i forsøkene ble det fra 2016 gjort endringer i praksis når det gjelder stans av sykepenges. Endringene innebar at den automatiske stansen i sykepenges ved manglende aktivitet opphørte. Etaten innførte et forhåndsvarsel om stans av sykepenges, med en mer konkret og individuell veiledning for den sykmeldte som skulle sikre at den sykmeldte kunne ivareta sin sak. Det ble også innført et digitalt varsel til den sykmeldte og arbeidsgiveren ved seks ukers sykefravær, for å gi generell informasjon om aktivitetskravet. Saksdrøftingsverksteder ble i stor grad videreført som en del av Nav-kontorenes praksis med vurdering av aktivitetskravet.

Det er i 2025 fortsatt vanlig å gjennomføre saksdrøftingsverksteder med rådgivende lege og ev. andre spesialenheter som Nav Hjelpemidler og tilrettelegging. Når Nav-kontorene vurderer aktivitetskravet tar de utgangspunkt i den medisinske informasjonen som framgår av sykmeldingen, hvor lege skal gi utfyllende dokumentasjon som forklarer hvorfor den sykmeldte må være 100 prosent sykmeldt. De ser også på annen informasjon i saken, som tidligere sykefravær, og om det har kommet oppfølgingsplan eller annen informasjon fra arbeidsgiver. Det er en utfordring for etaten at de ofte mangler informasjon om hva som er vurdert og/eller forsøkt av tilrettelegging på arbeidsplassen.

Dersom veileder vurderer at etaten ikke har nok informasjon til å vurdere aktivitetskravet skal det innhentes mer informasjon før det sendes et forhåndsvarsel. Hvis etaten mener aktivitet bør være mulig, må den sende et forhåndsvarsel om stans av sykepenges. Dette forhåndsvarselet skal være konkret og begrunnet slik at den sykmeldte kan innrette seg. Det kan enten være ved å gå i dialog med arbeidsgiver for å forsøke seg i aktivitet, eller ved å bidra til å opplyse saken ytterligere slik at etaten kan foreta en ny vurdering.

Den største utfordringen for etaten ved vurdering av aktivitetskravet, er den manglende informasjonen om hva som er forsøkt eller vurdert på arbeidsplassen. Dette bidrar til merarbeid for å innhente slik informasjon og økt tidsbruk til å vurdere aktivitetskrav i en del saker. Det kan også gjøre at medisinske argumenter mot aktivitet tillegges større vekt, og at muligheter for aktivitet ikke blir vurdert i saker hvor veileder ikke får eller innhenter opplysninger fra arbeidsgiver.

Andre utfordringer som etaten opplever med vurdering av aktivitetskravet er at arbeidstakere har forventninger til hva slags oppgaver de ønsker å utføre, som ikke samsvarer med arbeidsgivers muligheter for tilrettelegging (som nevnt i punkt 4.1). I slike saker er det ofte nødvendig med dialog og veiledning for å forklare hvilke plikter man har som sykmeldt og hva som ligger i tilretteleggingsplikten. Etaten opplever også at sykmeldte og arbeidsgivere kan tolke et unntak fra aktivitetskrav som et generelt unntak fra all medvirkning og oppfølging i et sykefravær, noe som er uheldig.

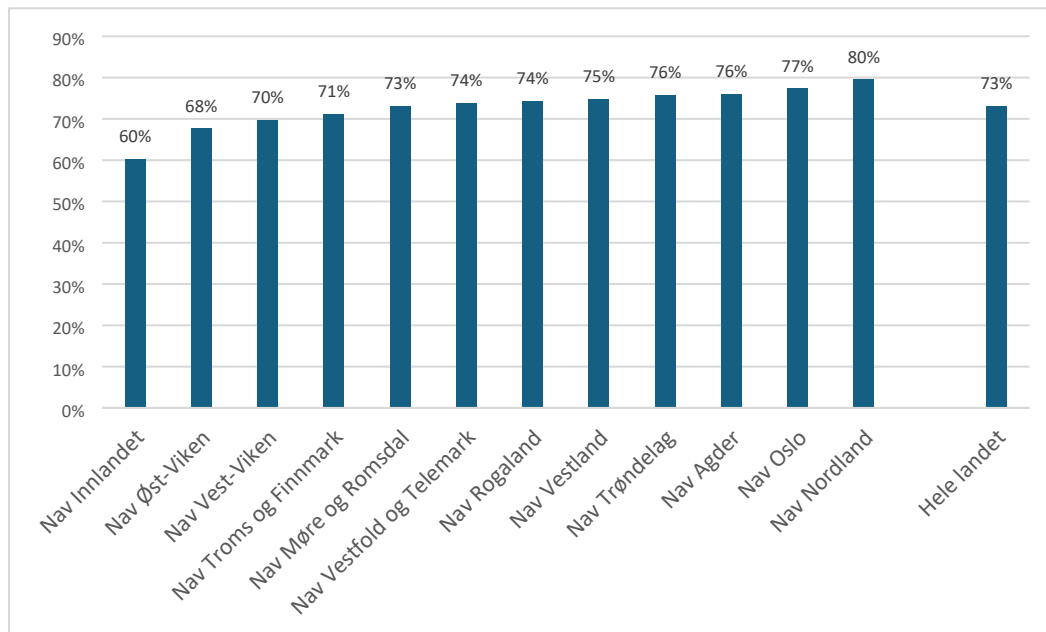
Statistikk fra Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten gjorde en vurdering av aktivitetskravet i 226 000 saker i 2024, og det ble gitt unntak fra aktivitetskravet i 73 prosent av disse sakene. De fleste unntakene ble gitt på grunn av medisinske forhold.

De fleste fylker har en tilnærmet lik andel som får unntak fra aktivitetskravet, men enkelte fylker skiller seg ut med særlig høy eller lav andel unntak. Etaten har ikke kunnskap om årsakene til dette. En mulig forklaring kan være at det foreligger variasjon i praksis mellom fylkene med hensyn til hvor mye dialog etaten har med arbeidsgiver, sykmelder og den sykmeldte i forkant av vurderingen av aktivitetskravet, men det kan også være variasjoner i den sykmeldte befolkningen mellom fylkene, eller andre grunner.

Departementet vil påpeke at god praktisering og oppfølging av regelverket for sykefraværsoppfølging, herunder aktivitetskravet, er sentralt i arbeidet med å få ned sykefraværet. Departementet vil se nærmere på Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av regelverket og behov for ev. tiltak, blant annet i forbindelse med videre oppfølging av forslagene i høringsnotatet og et pågående lovarbeid om mer behovsrettet sykefraværsoppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, jf. tiltak i IA-avtalen.

Figur 2: Andel unntak fra aktivitetskravet fordelt per Nav region/fylke i 2024



Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

4.3 Tilretteleggingsplikten

I Oslo Economics rapport for Storebrand (se punkt 4.1) framgår det at virksomheter typisk tilrettelegger med fysiske hjelpemidler, tettere oppfølging fra leder, arbeidstid (f.eks. tilpasset turnus) og arbeidsoppgaver. Den generelle oppfatningen blant virksomhetene selv er at de strekker seg langt for å tilrettelegge, særlig når arbeidstaker er motivert og har kompetanse. Utfordringer det pekes på er økt slitasje på de øvrige ansatte og dermed risiko for mer sykefravær i bedriften.

Tilsvarende framgår i intervjuer som Arbeids- og velferdsdirektoratet har gjort med 10 virksomheter i offentlig og privat sektor våren 2024. I virksomheter med høye kompetansekrav, inkludert kommunale tjenester, oppgis mangel på kompetanse til å utføre andre oppgaver å være en betydelig begrensning for tilretteleggingsmuligheten. I virksomheter med fysisk belastende oppgaver (industri, lager) oppgis det å være utfordrende å tilrettelegge med andre arbeidsoppgaver over tid dersom årsaken til sykefraværet har sammenheng med fysiske begrensninger slik som muskel- og skjelettdiagnoser. For disse virksomhetene er det viktig at ansatte har helse til å stå i et fysisk tungt yrke, og avklaring av dette blir dermed viktig tidlig i sykefraværet.

Arbeidstilsynets erfaring fra tilsyn er at arbeidsgivere i stor grad jobber systematisk med oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Etaten har videre inntrykk av at arbeidsgivere i stor grad forsøker å

etterleve tilretteleggingsplikten, men at de kan oppleve det som utfordrende å vite hvor langt plikten går. Arbeidsgivere og arbeidstakere kan også ha ulike meninger om hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg og hva medvirkningsplikten til arbeidstakerne innebærer.

Arbeids- og velferdsetaten understreker at de har lite systematisk kunnskap om hvorvidt tilretteleggingsplikten overholdes. De uttaler samtidig at deres inntrykk er at tilretteleggingsplikten overholdes i de fleste sakene, og at mange arbeidsgivere strekker seg svært langt i tilretteleggingsarbeidet. Etaten opplyser videre at redusert arbeidstid med gradert sykmelding er den vanligste formen for tilrettelegging.

Nav kontaktsenter peker på at arbeidsgivere som tar kontakt med Nav ofte er usikre på hva som faktisk forventes av dem i oppfølgingsarbeidet med hensyn til initiativ og fleksibilitet når det gjelder kontakt, oppfølging og møter. Mange er usikre på hva som ligger i begrepet «så langt det er mulig» i arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilretteleggingsplikten, og hvordan dette skal sees i sammenheng med arbeidstakers medvirkningsplikt. Flere arbeidsgivere gir uttrykk for at det er krevende å vurdere tilretteleggingsarbeidet sett opp imot arbeidsgivers plikt og hva som reelt er praktisk mulig å få til på arbeidsplassen. Det etterlatte inntrykket er at arbeidsgivere har behov for mer kunnskap om sykefraværsoppfølgingsarbeid på arbeidsplassen i et forebyggende perspektiv, i tillegg til veiledning og støtte til hva tilrettelegging kan være. Inntrykket er også at mange arbeidstakere og arbeidsgivere er lite kjent med medvirkningsplikten.

5. Departementets vurderinger og forslag

Formålet med dette høringsnotatet, er å forsterke rammene om arbeidsgivers og arbeidstakers oppfølging gjennom sykefraværsløpet. Forslagene som fremmes legger derfor til rette for en mer presis og forpliktende regulering av den sykmeldtes rolle i sykefraværsoppfølgingen, og dermed også bedre etterlevelse av regelverket. En tydeligere plikt til aktiv deltakelse fra den sykmeldte selv i oppfølgingsarbeidet kan videre bidra til bedre tilrettelegging, og dermed at den sykmeldte kommer raskere tilbake i arbeid. Det kan også bidra til å gjøre arbeidsgivers oppfølgingsarbeid på arbeidsplassen enklere.

Dagens regelverk stiller krav til at sykmeldte både skal medvirke og være i arbeidsrelatert aktivitet under sykefraværet. Likevel viser erfaringer fra praksis, som nevnt i punkt 4, og tilbakemeldinger fra partene i arbeidslivet at disse pliktene ofte ikke følges godt nok opp. Mange sykmeldte er lite bevisste på hvilke forpliktelser de har, og mangler kunnskap om hvordan de selv kan bidra til å komme tilbake i arbeid. Dette kan forsinke oppfølgingsarbeidet og føre til at muligheter for tilrettelegging og gradvis tilbakevending ikke blir vurdert eller prøvd ut. Når den sykmeldte ikke medvirker, blir det også vanskeligere for arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten å oppfylle sine forpliktelser.

Aktivitets- og medvirkningsplikten skal sikre at den sykmeldte selv bidrar for å komme tilbake helt eller delvis i arbeid, samt gjøre det mulig for øvrige aktører å ivareta sine forpliktelser i oppfølgingsarbeidet. Tidlig innsats og aktiv medvirkning fra den sykmeldte reduserer risikoen for langvarig sykefravær. Etter folketrygdloven er hovedregelen at den sykmeldte skal være i arbeidsrelatert aktivitet, hvis det er mulig. Dersom den sykmeldte kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye oppgaver etter tilrettelegging, skal det gis graderte sykepenges. Departementet mener det er behov for å gjøre innholdet i pliktene i regelverket klarere og enklere å forstå, og også forsterke pliktene. Det er behov for å tydeliggjøre at arbeidstaker har et selvstendig

ansvar for selv å ta initiativ og være aktiv i oppfølgingsarbeidet, både overfor arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten.

Departementet mener det er behov for å lovfeste at den sykmeldte så tidlig som mulig og under hele sykefraværet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiver og til Arbeids- og velferdsetaten om forhold som har betydning for å komme tilbake i arbeid. Departementet mener også det er behov for å tydeliggjøre og forsterke medvirkningsplikten. Departementet vil videre foreslå at medvirkningsplikten etter folketrygdloven også innebærer plikt til å midlertidig utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen, og ber særlig om høringsinstansenes tilbakemelding på dette forslaget. Se omtale av dette forslaget under punkt 5.1.3 nedenfor.

Når det gjelder aktivitetsplikten, er det behov for å tydeliggjøre hva plikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet innebærer, blant annet ved å få fram at aktivitetsplikten ikke bare gjelder så tidlig som mulig i sykefraværet, men at den sykmeldte også skal være i aktivitet *i så stor grad* som mulig, med mindre unntaksgrunner gjør seg gjeldende. Videre er det nødvendig å klargjøre hvilke konsekvenser som kan inntreffe dersom pliktene ikke overholdes.

I tillegg til forslagene som fremmes i dette høringsnotatet, vil departementet informere om at Arbeids- og velferdsdirektoratet, bl.a. som oppfølging av IA-avtalen, har igangsatt et arbeid med å utvikle konkret informasjon og veiledning fra Arbeids- og velferdsetaten til arbeidsgiver og arbeidstaker om rettigheter og plikter, virksomhets- og diagnosespesifikke tilretteleggingstiltak og håndtering av vanskelige sykefraværssaker. Dette inkluderer også å utforske «dulting» som verktøy for å øke etterlevelsen av regelverk.

Ved vurdering av om kravet til å være i arbeidsrelatert aktivitet er overholdt, har Arbeids- og velferdsetaten ofte manglende informasjon om hva som er forsøkt eller vurdert av tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen. Etaten mangler også informasjon om at arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. Departementet mener det er behov for å gjøre endringer i regelverket som regulerer arbeidsgivers plikt til innsending av oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten. Dette er viktig blant annet for å gi etaten et bedre beslutningsgrunnlag når etaten tar stilling til aktivitetskravet innen åtte ukers sykefravær.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd pålegger arbeidsgiver en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere som i løpet av arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne som følge av sykdom, slitasje e.l. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver så langt det er mulig har plikt til å iverksette de individuelle tiltak som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få passende arbeid. Med bakgrunn i diskusjoner om arbeidsgivers plikt til tilrettelegging mv på varig basis foreslås det å presisere at § 4-6 også omfatter varige tiltak.

Departementet vil komme tilbake til punktet i IA-avtalen som handler om å vurdere behovet for en veileder for å tydeliggjøre tilretteleggingsplikten. Dette punktet må ses i sammenheng med punktet om å utvikle konkret informasjon fra Nav om blant annet virksomhets- og diagnosespesifikke tilretteleggingstiltak.

Nedenfor omtales de enkelte endringene som foreslås i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Forslag til endringer i selve lovteksten framgår av punkt 8 nedenfor.

5.1 Forslag til endringer i reglene om den sykmeldtes medvirkningsplikt – folketrygdloven § 8-8

For nærmere omtale av gjeldende regelverk se punkt 3.1.

5.1.1 Et tydeligere regelverk

Gjeldende § 8-8 første ledd inneholder ulike medvirkningsplikter for den sykmeldte. Blant annet plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne, og plikt til å bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt. Det framgår også en plikt til å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter.

Av § 8-8 andre ledd framgår kravet om at den sykmeldte skal være i arbeidsrelatert aktivitet så tidlig som mulig og senest innen åtte uker. I tredje ledd er konsekvensene av å ikke overholde medvirknings- eller aktivitetsplikten regulert.

Måten bestemmelsen er innrettet på gjør den vanskelig å lese og forstå, både for den sykmeldte, arbeidsgivere og for Arbeids- og velferdsetaten. Et mer oversiktlig og tydelig regelverk vil gjøre det enklere å formidle til sykmeldte hva som forventes av dem under sykefraværet. Det kan også gjøre det lettere for arbeidsgivere og Arbeids- og velferdsetaten å følge opp den sykmeldte. Når forventningene er tydelige, vil reglene i større grad kunne påvirke atferd og bidra til at flere deltar aktivt i oppfølgingen.

Departementet foreslår å regulere punktvis hvilke plikter til medvirkning den sykmeldte har i § 8-8 første og andre ledd og at det i tredje ledd framgår hvilke reaksjoner som er knyttet til å unnlate å overholde medvirkningsplikten. Departementet foreslår også å endre overskriften til bestemmelsen fra «Medlemmets medvirkning» til «Medlemmets medvirkningsplikt».

Som et pedagogisk grep foreslår departementet å regulere plikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet i en egen ny bestemmelse, § 8-8 a «Plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet». Her foreslås det at medlemmets plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet reguleres i første ledd, og at det i andre ledd framgår hvilke reaksjoner som er knyttet til å unnlate å overholde aktivitetsplikten.

5.1.2 Tydeliggjøring av den sykmeldtes opplysningsplikt – § 8-8 første ledd

Den sykmeldte har etter dagens bestemmelse 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.

For å bedre oppfølgingen av sykmeldte, slik at sykmeldte raskere kommer tilbake i arbeid foreslår departementet å tydeliggjøre i folketrygdloven § 8-8 at den sykmeldte *så tidlig som mulig og under hele sykefraværet* har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten om forhold som har betydning for å komme tilbake i arbeid. Det betyr at den sykmeldte også har plikt til å informere om endringer i helsesituasjonen som har betydning for muligheten til å utføre arbeidsoppgaver.

Departementet vil bemerke at omfanget av opplysningsplikten må ses i sammenheng med, og tilpasses det aktuelle sykefraværet. Mange sykefravær er kortvarige og ukompliserte, og det vil ikke være nødvendig å gi omfattende opplysninger på et tidlig tidspunkt. Dette kan for eksempel være sykefravær på grunn av influensa eller annen kortvarig sykdom, der den sykmeldte etter normalt forløp vil komme raskt tilbake til arbeidet uten behov for noen tiltak.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for oppfølgingen av den sykmeldte, og vil tidlig ha behov for opplysninger fra den sykmeldte. Arbeidsgiver skal utarbeide en oppfølgingsplan i samråd med den sykmeldte så tidlig som mulig og senest innen fire uker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Arbeidsgiver vil tidlig ha behov for informasjon fra den sykmeldte for å kunne vurdere tilrettelegging av arbeidsoppgaver eller arbeidstid mv., eller eventuelt omplassering.

Arbeids- og velferdsetaten vil normalt ikke ha behov for opplysninger fra den sykmeldte like tidlig i sykefraværet som arbeidsgiveren, med mindre etaten skal følge opp saken tidlig. Departementet mener det er behov for en justering av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd og folketrygdloven § 25-2 tredje ledd hvor det skal framgå at oppfølgingsplan skal sendes til Arbeids- og velferdsetaten innen fire uker. I dag er kravet at oppfølgingsplanen skal sendes til etaten senest en uke før det skal avholdes dialogmøter, se nærmere om dette forslaget i punkt 5.4 under. Dette vil bidra til at etaten har bedre informasjon tilgjengelig når de skal vurdere aktivitetskravet innen åtte ukers sykefravær, og til å avlaste etatens arbeid med å innhente slik informasjon.

Departementet foreslår at det i § 8-8 første ledd framgår konkrete eksempler på hvilke typer opplysninger den sykmeldte må kunne forvente å gi. Oppstillingen er ikke uttømmende. Det kan også være relevant for den sykmeldte å gi annen type informasjon om forhold som har betydning for sykefraværet og delta i andre arbeidsrettede aktiviteter som støtter opp under intensjonen med medvirkningsplikten. Departementet foreslår også å beholde henvisningen til den generelle bestemmelsen om opplysningsplikt i folketrygdloven § 21-3.

Det foreslås at den sykmeldte blant annet skal gi opplysninger om:

- a. forventet varighet på fraværet,
- b. hva den sykmeldte klarer å utføre av arbeidsoppgaver selv om vedkommende er syk eller skadet (funksjonsevne),
- c. hvilken bistand og hvilke tilpasninger eller tiltak sykmeldte har behov for, for å kunne arbeide helt eller delvis.

I bestemmelsen *bokstav a* foreslås det at den sykmeldte skal opplyse om forventet varighet på fraværet. Arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten vil kunne prioritere innsatsen for å få den sykmeldte tilbake i arbeid mer effektivt dersom det foreligger informasjon om forventet fraværsvarighet. Dette kan bidra til mer målrettet bruk av virkemidler og redusere unødvendig ressursbruk. Det er også en fordel for arbeidsgiver å vite om forventet varighet på fraværet for å kunne planlegge for driften, vurdere behovet for å sette inn vikar mv. Det understrekes at opplysninger om forventet varighet ikke vil være bindende for den sykmeldte, men en foreløpig vurdering som kan endres underveis. Formålet er å styrke informasjonsgrunnlaget for oppfølgingen, ikke å legge press på den sykmeldte.

I bestemmelsen *bokstav b* foreslår departementet at den sykmeldte skal opplyse om hva vedkommende klarer å utføre av arbeidsoppgaver selv om hen er syk. I dagens bestemmelse står det at den sykmeldte skal gi opplysninger om «egen funksjonsevne». Dette er et begrep som kan være vanskelig å forstå. Det foreslås derfor å skrive mer tydelig i bestemmelsen hva som menes, samtidig som begrepet funksjonsevne foreslås satt i parentes, slik at begrepet blir enklere å referere til. Opplysninger om hva den sykmeldte klarer å gjøre på tross av sykdom eller skade gir et bedre grunnlag for dialog med arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten, og for å kunne sette inn tiltak for å hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid. Det tydeliggjør også den sykmeldtes rolle og ansvar i oppfølgingsprosessen. Dersom man får synliggjort eventuell restarbeidsevne tidlig i sykefraværet, kan dette føre til økt bevissthet rundt bruk av gradert sykmelding. Departementet vil understreke at

medlemmet ikke plikter å gi medisinske eller sensitive opplysninger til arbeidsgiver, men skal opplyse om hva hen vil kunne klare å utføre av arbeidsoppgaver selv om hen er syk.

I bestemmelsen *bokstav c* foreslås det at den sykmeldte skal gi opplysninger om hvilken bistand og hvilke tilpasninger eller tiltak den sykmeldte har behov for, for å kunne arbeide helt eller delvis. Dette innebærer at den sykmeldte vil få et tydeligere ansvar for selv å komme med forslag om hva som skal til for å kunne arbeide helt eller delvis, og eventuelt behov for tilrettelegging. Når arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten får informasjon om hvilke behov den sykmeldte har for tilrettelegging eller annen bistand, kan det iverksettes tiltak som gjør det mulig å opprettholde arbeidsdeltakelse helt eller delvis. Dette kan inkludere justering av arbeidsoppgaver, arbeidstid eller tempo, eller gjelde fysiske forhold på arbeidsplassen. Det kan også dreie seg om bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, som tilgang til hjelpemidler eller arbeidsmarkedstiltak.

5.1.3 Tydeliggjøring av den sykmeldtes plikt til å medvirke - § 8-8 andre ledd

Departementet viser til at da folketrygdloven ble innført, ble følgende regulert i § 8-8:

«§ 8-8. Medlemmets medvirkning

Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller yrkesrettet attføring, se også § 21-8.»

Bestemmelsen har siden blitt utvidet flere ganger. Det framgår nå av første ledd at den sykmeldte 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». Videre framgår det at den sykmeldte har plikt til å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og dialogmøter. I tredje ledd første punktum står det at retten til sykepenger faller bort dersom den sykmeldte 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». Tredje ledd viser til folketrygdloven § 21-8, hvor det også framgår at en ytelse «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.»

Plikten til å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering og arbeidsrettede tiltak går imidlertid ikke klart fram av bestemmelsen første eller andre ledd, der de øvrige pliktene knyttet til medvirkning framgår.

Departementet ser at reguleringen av arbeidstakers medvirkningsplikt er noe uoversiktlig. For å gjøre det lettere å lese og forstå regelverket foreslår departementet å samle, konkretisere og tydeliggjøre medvirkningsplikten til den sykmeldte i § 8-8 andre ledd. Det foreslås at det skal framgå av bestemmelsen at den sykmeldte har plikt til å medvirke med sikte på å komme tilbake i arbeid, blant annet ved:

- a. utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og å delta i dialogmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a,
- b. utprøving av funksjonsevnen, og ved utredning og gjennomføring av tilretteleggingstiltak, herunder en plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som følger av arbeidsavtalen,
- c. utredning og gjennomføring av arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten,
- d. å ta imot tilbud om behandling og rehabilitering.

Listen er ikke uttømmende. I tillegg til det som framgår av listen, kan det være andre aktiviteter på arbeidsplassen som vil kunne bidra til å tilbakeføre den sykmeldte til arbeid, der den sykmeldte vil ha plikt til å medvirke. Dette vil eksempelvis kunne innebære at den sykmeldte deltar på møter eller andre arbeidsrelaterte aktiviteter.

I bestemmelsen *bokstav a* foreslås det at plikten til å delta i forbindelse med utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og å delta i dialogmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a videreføres. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd fastsetter spesifikke krav til oppfølgingsarbeidet i tidlig fase av sykefraværet, og bør etter departementets vurdering fortsatt framkomme av lovteksten som eksempler på hvilken medvirkning som kreves av arbeidstaker.

I bestemmelsen *bokstav b* foreslås det at den sykmeldte skal ha plikt til å medvirke ved utprøving av funksjonsevnen, og ved utredning og gjennomføring av tilretteleggingstiltak. Dette er en videreføring av gjeldende rett, men noe omformulert slik at det kommer tydeligere fram på hvilken måte den sykmeldte har plikt til å medvirke til å komme i arbeid.

I IA-avtalen for 2025-2028 er partene enige om at lovarbeidet skal omfatte å vurdere hvorvidt medvirkningsplikten også skal innebære en «plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen».

Departementet understreker at dagens regelverk ikke er til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at arbeidstakeren kan utføre andre typer arbeidsoppgaver enn tidligere, når vedkommende er sykmeldt.

Departementet viser til at det er et vilkår for å få rett til sykepenger at personen er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade, se folketrygdloven § 8-4 første ledd. I Ot. prop. nr. 29 (1995-1996) side 78, framgår blant annet følgende:

«Retten til sykepenger er som hovedregel betinget av at den trygdede på grunn av sykdom er arbeidsufør i forhold til ethvert arbeid. Dersom den sykmeldte bare er arbeidsufør i forhold til det aktuelle arbeidet på sykmeldingstidspunktet er det generelle vilkåret om arbeidsuførhet for rett til sykepenger i utgangspunktet ikke oppfylt. Se lovutkastet § 8-4 med merknader. Ved kortvarig arbeidsuførhet vurderes likevel arbeidsuførheten i forhold til det arbeid vedkommende har.»

For å fylle vilkåret om arbeidsuførhet i folketrygdloven § 8-4, forventes det altså at man ikke bare vurderes i forhold til yrket man hadde da man ble syk, men, etter en periode, i forhold til ethvert arbeid. Slik sett er det allerede i dagens regelverk en forventning om å kunne måtte gjøre annet arbeid enn det man hadde før man ble syk.

Det å lovfeste at medvirkningsplikten i folketrygdloven § 8-8 også innebærer en plikt til å midlertidig utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen, vil være en konkretisering og slik sett anses som en utvidelse av *medvirkningsplikten etter folketrygdloven*.

Det å være i aktivitet og kunne gjøre noen arbeidsoppgaver anses å være positivt for den som er sykmeldt. Dokumentasjon⁶ fra forskning og praksis viser at kontakt med arbeidsplassen, og det å klare å jobbe noe under sykdom, er viktig for mange sykmeldte og for tilbakeføring til arbeidet. Dette er viktige hensyn.

⁶ [Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert utvikling av sykefraværsoppfølgingen](#) pkt. 3.5.3

Departementet ser imidlertid også at en slik utvidelse av medvirkningsplikten vil kunne medføre økt press fra arbeidsgiver om å være i arbeid på tross av den nedsatte funksjonsevnen. Dette kan på den ene siden være bra, hvis det hjelper den sykmeldte tilbake i jobb. På den andre siden kan press på den sykmeldte om å være i jobb i noen tilfeller kunne forverre helsetilstanden, og kanskje heller forlenge sykefraværet. Det kan også være en risiko for at forslaget medfører at konfliktnivået øker på arbeidsplasser der det allerede er arbeidsmiljøutfordringer.

Departementet ber særlig om tilbakemelding fra høringsinstansene på om medvirkningsplikten også bør innebære en plikt til å midlertidig utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen, se § 8-8 andre ledd bokstav b.

Departementet legger til grunn at plikten til å medvirke ved utprøving av funksjonsevne og ulike tilretteleggingstiltak gjelder for tiltak som anses som relevante og hensiktsmessige for å komme tilbake i arbeid. Dersom det anses som hensiktsmessig å midlertidig utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen, forutsetter departementet at tiltaket er kommet i stand etter dialog mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, og ved behov, med lege eller Arbeids- og velferdsetaten. Risikoen for konflikt vil øke dersom prosessen oppleves som ensidig fra arbeidsgivers side, og det må derfor forutsettes en forutgående dialog der det søkes å oppnå enighet. Samtidig kan det ikke forutsettes at det skal være oppnådd enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I § 8-8 tredje ledd framgår det imidlertid at medvirkningsplikten ikke gjelder dersom medlemmet har rimelig grunn til å unnlate å medvirke. Det vises til nærmere omtale av dette nedenfor i punkt 5.1.4.

Departementet forstår begrepet «midlertidig» slik at plikten til å midlertidig ta annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen bare gjelder så lenge personen er sykmeldt.

Arbeidsgiver har i dag en vidtrekkende tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6, som også kan innebære en plikt til å tilby arbeid som vesentlig avviker fra arbeidsavtalen. Imidlertid vil ikke den sykmeldte være forpliktet til å takke ja til et slik tilbud etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, se Prop. 89 L (2010-2011) punkt 3.2.3. Departementet vil gjøre oppmerksom på at forslaget om at medvirkningsplikten etter folketrygdloven også innebærer en plikt til å midlertidig utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen, vil gjøre at folketrygdloven stiller krav til medvirkning for den sykmeldte som går utover det som følger av arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalen. En arbeidstaker kan dermed miste retten til sykepengar selv om vedkommende formelt sett ikke har brutt sine arbeidsrettslige plikter. Departementet har vurdert muligheten for symmetri mot bestemmelsen i arbeidsmiljøloven. Dette vil samtidig kunne innebære en svekkelse av stillingsvernet til den sykmeldte, og vi har derfor ikke foreslått en slik endring.

I bestemmelsen *bokstav c* videreføres plikten til å medvirke ved utredning og gjennomføring av arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten, og i bestemmelsen *bokstav d* videreføres plikten den sykmeldte har til å ta imot tilbud om behandling og rehabilitering. Disse pliktene framgår også indirekte av folketrygdloven § 21-8.

5.1.4 Reaksjonen ved brudd på medvirkningsplikten – § 8-8 tredje ledd

Det at den sykmeldte medvirker for å kunne komme tilbake i arbeid er viktig for at alle parter skal kunne bidra til å redusere sykefraværet. Hvis den sykmeldte ikke medvirker, reduserer det arbeidsgivers og Arbeids- og velferdsetatens muligheter for å tilby relevant oppfølging. Dersom den sykmeldte ikke oppfyller sine plikter til å medvirke overfor arbeidsgiver eller Arbeids- og velferdsetaten, skal sykepengene stanses. En tydelig regulering av adgangen til å stanse ytelsen ved manglende medvirkning, gir regelverket større gjennomslagskraft og signaliserer at medvirkning ikke er valgfritt. Det bidrar til å gjøre pliktene reelle og ikke bare symbolske.

Stans av ytelsen er en inngripende reaksjon, og sanksjonen skal ikke benyttes dersom den sykmeldte har en rimelig grunn til ikke å medvirke. Av forarbeidene til bestemmelsen framheves følgende, som fortsatt vil gjelde, fra Prop. 89 L (2010-2011) punkt. 7.3.4.3:

«Departementet understreker at stans i sykepengeutbetaling er et alvorlig skritt. Derfor må det forut for en eventuell stans, være en grundig prosess blant annet for å få klarhet i om arbeidstaker har hatt en rimelig grunn til ikke å medvirke. Ved manglende medvirkning vil Arbeids- og velferdsetaten sende ut et varsel om stans i sykepengeutbetalingen, hvor den sykmeldte gis mulighet til å komme med innsigelser. Varselet 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. Hvorvidt den sykmeldte etter loven kan anses å ha rimelig grunn for ikke å ha medvirket, beror på en konkret vurdering. I vurderingen av arbeidstakers medvirkning må det tas hensyn til vedkommendes reduserte arbeidsevne, herunder diagnose mv.»

Hva som kan utgjøre en rimelig grunn for å ikke medvirke må vurderes konkret. Samtidig legges det til grunn at arbeidstaker skal ha en vid plikt til å medvirke, herunder en midlertidig plikt til å ta annet arbeid som ligger utenfor arbeidsavtalen. Det kan dermed ikke være tilstrekkelig for «rimelig grunn» at arbeidstaker opplever ulempe eller ubehag, eller at arbeidstaker selv mener at det er andre oppgaver som hen kan utføre som er mer ønskelige. Motsatt vil det kunne være tilstrekkelig dersom det kan påvises at arbeidsgiver tilbyr arbeid som er lite relevant samtidig som det er ledige oppgaver som er vesentlig mer relevante. Det vil også kunne være tilstrekkelig dersom arbeidsgiver tilbyr oppgaver som ikke i rimelig grad bidrar produktivt, men som heller kan forstås som sanksjonerende.

Praktisering av bestemmelsen i Arbeids- og velferdsetaten viser at det kan være vanskelig å vurdere hva som anses som en rimelig grunn for å ikke medvirke. Nedenfor vil departementet derfor vise noen eksempler.

Departementet vil først slå fast at det forventes at de aller fleste sykmeldte skal kunne medvirke noe, til tross for helseutfordringer.

Svært mange sykefravær skyldes lettere psykiske lidelser og muskel- og skjelettplager. Ved slike diagnoser vil det ofte være mulig og gunstig å være i aktivitet. For å finne løsninger kan det likevel være behov for tilrettelegging og dialog. Det er derfor spesielt viktig at den sykmeldte medvirker. Dette gjelder selv om det kan være forbundet med ubehag eller være ulemper ved dialog med arbeidsgiver eller deltakelse i møter. Ubegag eller ulempe ved å skulle medvirke anses altså ikke som tilstrekkelig grunn for den sykmeldte til å la være å medvirke i slike tilfeller.

Departementet mener videre at forhold som arbeidskonflikter eller andre arbeidsmiljøutfordringer ikke er grunner som i seg selv kan gi unntak fra plikten til å medvirke. Ved arbeidskonflikter er det spesielt viktig at den sykmeldte medvirker, blant annet ved å delta i møter og å svare på henvendelser. Dette er nødvendig for å avklare om den sykmeldte skal returnere til arbeidsplassen, skal søke nytt arbeid eller trenger oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten.

Medisinske grunner kan likevel gjøre det uforholdsmessig belastende å måtte medvirke, og det vil også kunne forverre helsetilstanden. I slike tilfeller vil den sykmeldte ha rimelig grunn for ikke å medvirke.

Gjennomføring av tilretteleggingstiltak og aktivitet på arbeidsplassen må vurderes konkret. Det må dreie seg om hensiktsmessige tilretteleggingstiltak som er egnet til å bidra til at den sykmeldte kan komme tilbake i arbeidet, eller som kan bidra til å avklare om tilbakeføring til arbeid er mulig. Det kan altså foreligge rimelig grunn til å ikke medvirke dersom arbeidsgiver foreslår tiltak som klart ikke

er et relevant tiltak for tilbakeføring til arbeid. Den sykmeldte må imidlertid akseptere å gjøre annet arbeid enn før vedkommende ble sykmeldt i tråd med regelverket, dersom dette kan være hensiktsmessig og hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid.

Praktiske hindringer kan bare godtas som rimelig grunn for å ikke medvirke hvis det ikke er mulig å komme seg forbi dem. Det kan legges vekt på om hindringen oppstår brått og i kort tid før plikten skal gjennomføres. Dette kan for eksempel være stans i tog- eller flytrafikk, uforutsette situasjoner som storm eller flom, eller akutte situasjoner i nærmeste familie, som plutselig dødsfall eller alvorlig skade. Slike hindringer kan likevel kun gi grunn for manglende medvirkning i en viss periode. For eksempel vil det være mulig å finne et nytt tidspunkt for dialogmøte eller den sykmeldte kan svare på en henvendelse på et senere tidspunkt. Planlagte private aktiviteter, som for eksempel flyttbare timeavtaler eller reiser som ikke er avtalt med arbeidsgiver, utgjør ikke en rimelig grunn for å ikke kunne medvirke. Det forventes at den sykmeldte legger slike avtaler til andre tidspunkter enn når personen har forpliktelser overfor arbeidsgiver eller Arbeids- og velferdsetaten. Familiære forpliktelser vil heller ikke utgjøre en rimelig grunn, da det er forventet at den sykmeldte er tilgjengelig for aktiviteter som kan føre vedkommende tilbake i arbeid.

Når det gjelder deltakelse i arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten, er dette allerede vurdert som hensiktsmessig og nødvendig i det konkrete sykefraværet, se forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) § 1-3. Det er dermed forutsatt at tiltaket vil kunne gi et positivt utbytte, og det skal mye til for at den sykmeldte har en rimelig grunn for ikke å delta i planlagte tiltak.

På bakgrunn av ovenstående mener departementet at følgende momenter er relevante i vurderingen av hva som kan være en rimelig grunn for å ikke medvirke:

- Om medisinske grunner gjør det uforholdsmessig belastende å oppfylle plikten
- Om det arbeidsgiver foreslår av tilretteleggingstiltak ligger utenfor det som anses som et hensiktsmessig tiltak for å komme tilbake i arbeid
- Om det er praktiske hindringer som det ikke er mulig å komme seg forbi

Departementet understreker at listen ikke er uttømmende.

I gjeldende § 8-8 står det at sykepengene faller bort dersom den sykmeldte uten rimelig grunn nekter å medvirke. Departementet foreslår en endring av ordlyden for å presisere konsekvensen av manglende medvirkning. Det foreslås at plikten til å medvirke ikke skal gjelde dersom medlemmet har rimelig grunn til å unnlate å medvirke. Dersom det ikke foreligger rimelig grunn til å ikke medvirke, skal sykepengene stanses, se lovforslaget i § 8-8 tredje ledd første og andre punktum. Ordlyden i bestemmelsen endres derfor fra at «retten til sykepengene faller bort» til at utbetaling av «sykepengene stanses». Dette er i tråd med dagens praktisering av bestemmelsen.

Om sykepengene skal stanses eller ikke vil bero på en konkret vurdering av Arbeids- og velferdsetaten. Etaten må sende forhåndsvarsel til den sykmeldte etter lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) § 16,⁷ dersom sykepengene vurderes å skulle stanses. Dette for at den sykmeldte skal få mulighet til å ivareta sine interesser på en forsvarlig måte.

⁷ Reglene om forhåndsvarsling er i hovedsak videreført i ny lov om saksbehandlingen i offentlig forvaltning (forvaltningsloven) § 42. Loven ble vedtatt av Stortinget 20. juni 2025, men loven er ennå ikke trådt i kraft.

Departementet foreslår videre at det tas inn i § 8-8 tredje ledd tredje punktum at dersom den sykmeldte igjen medvirker etter først å ha unnlatt å medvirke, skal sykepengene utbetales fra dette tidspunktet. Med «dette tidspunktet» menes det tidspunktet den sykmeldte igjen starter å medvirke. Dette er også i tråd med dagens praktisering av bestemmelsen. Det at sykepengene utbetales igjen dersom medlemmet igjen medvirker gjør reaksjonen proporsjonal og rettferdig, og gir insentiv for den sykmeldte til å medvirke.

Henvisningen til den generelle reaksjonsregelen som står i folketrygdloven § 21-8 «Bortfall av rett til ytelser når mottakeren er skjødesløs med sin helse m.m.», videreføres i bestemmelsen.

5.2 Forslag til endringer i reglene om den sykmeldtes plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet – ny § 8-8 a i folketrygdloven

For nærmere omtale av gjeldende regelverk se punkt. 3.1.

Tidlig og tilpasset aktivitet under sykefraværet øker sannsynligheten for at den sykmeldte kommer tilbake i arbeid. Det er godt dokumentert at det å være i arbeid i seg selv har helsefremmende effekter, både fysisk og psykisk, og kan motvirke de negative konsekvensene av langtidsfravær. Departementet mener det er nødvendig å tydeliggjøre aktivitetsplikten for sykmeldte i regelverket, for å bidra til at flere arbeidstakere opprettholder tilknytningen til arbeidslivet i sykdomsperioden.

I dag er reglene om den sykmeldtes aktivitetsplikt tatt inn i § 8-8 som har overskriften «Medlemmets medvirkning». For å tydeliggjøre hvaplikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet innebærer, foreslår departementet å skille disse reglene ut i en ny bestemmelse § 8-8 a med overskriften «Medlemmets plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet». Dette vil bidra til at den sykmeldte enklere kan orientere seg om sine rettigheter og plikter.

Slik aktivitetsplikten er forstått og praktisert i dag, er det kun det å være helt eller delvis i arbeid, å være i arbeidsrettede tiltak eller å motta sykepengene etter folketrygdloven § 8-5 (friskmelding til arbeidsformidling), som oppfyller aktivitetsplikten. Departementet ønsker å videreføre denne forståelsen av hva som skal til for å oppfylle aktivitetskravet. Det er ikke ønskelig å senke terskelen for hva som skal til for å oppfylle aktivitetskravet. I IA-avtalen for 2025-2028 foreslås det at aktivitetsplikten skal omfatte «f.eks. å delta fysisk eller digitalt i møter og svare på enkle spørsmål fra kollegaer og ledere, med mindre helsetilstanden klart er til hinder for det». Departementet mener at deltakelse på enkelte møter eller å svare på spørsmål fra kolleger ikke skal kvalifisere til å oppfylle aktivitetsplikten. Departementet anser imidlertid at det å utføre disse oppgavene følger av medvirkningsplikten og lojalitetsplikten arbeidstaker har overfor arbeidsgiver.

Departementet vil i bestemmelsen videreføre henvisningen til arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd, som handler om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Av denne bestemmelsen framgår det blant annet at arbeidsgiver, så langt det er mulig, skal iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Henvisningen til folketrygdloven § 8-7 a første ledd, videreføres også. Der framgår det at Arbeids- og velferdsetaten så tidlig som mulig skal vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves ut dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører fram eller den sykmeldte ikke har et arbeidsforhold.

Etter gjeldende § 8-8 andre ledd har den sykmeldte plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet så tidlig som mulig og senest innen åtte uker. Denneplikten videreføres i ny § 8-8 a første ledd. Det er imidlertid ikke sagt eksplisitt i dagens regelverk at den sykmeldte må være i aktivitet i *så stor grad som mulig*. Kravet om å være i aktivitet kan være oppfylt om man er 90 prosent sykmeldt og bare

arbeider 10 prosent, selv om den reelle arbeidsevnen er langt høyere. Departementet foreslår derfor å ta inn i § 8-8 a første ledd at den sykmeldte også har plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet *i så stor grad som mulig*. Med en slik endring vil det ikke være nok å jobbe 10 prosent for å oppfylle aktivitetsplikten dersom helsetilstanden og forholdene på arbeidsplassen tilsier at den sykmeldte kan jobbe i større grad.

I § 8-8 a andre ledd foreslår departementet å videreføre at aktivitetskravet ikke gjelder når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet, eller arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

I dag er medisinske grunner den vanligste årsaken til unntak fra aktivitetskravet. Det er samtidig etablert kunnskap at arbeid i mange tilfeller er positivt for helsen. Dette gjelder særlig for lettere psykiske lidelser som har bidratt mest til økningen i sykefraværet de siste årene. I noen tilfeller er den sykmeldte så syk at det åpenbart ikke er mulig å være i aktivitet. I de fleste tilfeller er det imidlertid ikke like entydig. Terskelen for når medisinske grunner klart vil være til hinder for aktivitet bør være høy. Det stilles også i loven et krav om at de medisinske grunnene «klart» må være til hinder, altså et skjerpet beviskrav. Unntak fra aktivitetsplikten bør i hovedsak bare være aktuelt når helsetilstanden er slik at den sykmeldte ikke klarer å være i aktivitet, eller aktivitet vil forverre helsetilstanden eller behandlingsforløpet.

Det kan være vanskelig for Arbeids- og velferdsetaten å vurdere om det ikke er mulig å gjennomføre arbeidsrelaterte aktiviteter på arbeidsplassen. For å lette dette arbeidet foreslår departementet at arbeidsgiver skal dele oppfølgingsplanen med Arbeids- og velferdsetaten samtidig som arbeidsgiver sender denne til sykmelder. Se forslag til endringer i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd og arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd i punkt 5.4 nedenfor.

Departementet foreslår at det framgår av § 8-8 a andre ledd at utbetaling av sykepenger stanses dersom medlemmet unnlater å være i arbeid eller delta i arbeidsrettet tiltak som nevnt i første ledd. Det foreslås videre at det tas inn i bestemmelsen at dersom medlemmet kommer i aktivitet som nevnt i første ledd, skal sykepenger utbetales fra dette tidspunktet. Det foreslås derfor at ordlyden endres fra at sykepengene «faller bort», til at de «stanses». Dette innebærer at utbetaling av sykepengene kan gjenopptas fra det tidspunktet den sykmeldte fyller aktivitetsplikten. Dette gjør reaksjonen proporsjonal og rettfærdig, og gir insentiv for den sykmeldte til å komme i aktivitet. Dette er også i tråd med gjeldende praktisering av bestemmelsen. Det vil også være samme reaksjon ved å unnlate å være i aktivitet, som ved unnlattelse av å medvirke, se forslag til § 8-8 tredje ledd, andre og tredje punktum i punkt 8.

5.3 Arbeidstakers medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven

Det er et grunnleggende prinsipp i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver har hovedansvaret for etterlevelse av lovens krav, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1. Arbeidstakerne har på sin side en generell plikt til å medvirke i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid, jf. § 2-3 første ledd, og er dessuten pålagt flere konkrete medvirkningsplikter etter § 2-3 andre ledd. To av disse pliktene støtter opp under arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved sykefravær mv.: Arbeidstakerne skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av *oppfølgingsplaner* (§ 2-3 andre ledd bokstav f) og de plikter å delta i *dialogmøte* (§ 2-3 andre ledd bokstav g). Som det også framgår av redegjørelsen for gjeldende rett under punkt 3.2.1 ovenfor, utledes det av disse bestemmelsene at arbeidstaker både har plikt til å opplyse om egen funksjonsevne og om hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren kan utføre, og til faktisk å prøve ut hensiktsmessige tiltak for tilrettelegging av arbeidet.

Slik departementet ser det, kan dette være avgjørende forutsetninger for et vellykket sykefraværarbeid, men som i dag altså ikke går direkte fram av lovteksten. Etter departementets syn bør arbeidsmiljøloven regulere medvirkningsplikten i forbindelse med sykefraværarbeidet på en mer direkte og tydeligere måte enn i dag. En slik tydeliggjøring skal bidra til et godt samarbeid mellom partene på arbeidsplassen og gi arbeidsgiver et best mulig grunnlag for å oppfylle sine omfattende tilretteleggingsplikter etter lovens § 4-6. For ytterligere å synliggjøre disse aspektene i loven, vil departementet dessuten foreslå at reglene om arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær plasseres i en egen paragraf. Departementet foreslår følgende ordlyd:

§ 2-4 Arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær

Arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal medvirke ved gjennomføring av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter § 4-6.

Arbeidstaker skal:

- a. gi arbeidsgiver opplysninger om blant annet forventet lengde på fraværet, sin funksjonsevne og behov for tiltak for å kunne arbeide helt eller delvis, jf. også folketrygdloven § 8-8*
- b. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver*
- c. bidra til gjennomføring av nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.*

Som det framgår ovenfor, legger departementet til grunn at arbeidstaker allerede i kraft av gjeldende rett har plikt til å gi arbeidsgiver opplysninger om forventet lengde på sykefraværet, om egen funksjonsevne og om hvilke behov for bistand arbeidstaker anser å ha. Begrepet funksjonsevne er ment å ha samme betydning som i forslaget til endret § 8-8 første ledd bokstav b i folketrygdloven, dvs. at det betegner hva den sykmeldte kan utføre av arbeidsoppgaver selv om vedkommende er syk eller skadet. Etter forslaget, og i tråd med motsvarende bestemmelse i folketrygdloven § 8-8, vil arbeidstaker også kunne ha plikt til å gi andre opplysninger som arbeidsgiver trenger for å kunne treffe en beslutning om tilrettelegging eller lage en plan for oppfølgingen. Departementet understreker at arbeidstaker fremdeles ikke skal være forpliktet til å dele informasjon om sin medisinske diagnose, hva man er under utredning for e.l. Generelt vil det imidlertid ofte være behov for at arbeidstaker deler for eksempel informasjon om prosess, for eksempel opplyser at man er under utredning eller behandling samt tidsperspektiv for dette.

Med forslaget til bokstav b videreføres plikten til å medvirke ved utarbeiding av oppfølgingsplan og til å delta i dialogmøte som i dag følger av § 2-3 andre ledd bokstavene f og g.

I forslaget til bokstav c foreslås det å presisere at arbeidstaker har plikt til å bidra til gjennomføring av nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Som det framgår ovenfor under punkt 3.2.1 legger departementet til grunn at en slik plikt allerede kan utledes av § 2-3 andre ledd bokstav f, hvorefter arbeidstaker skal medvirke ved gjennomføring av oppfølgingsplaner. Regelen innebærer en plikt til faktisk å utføre ordinært arbeid med tilrettelegging av arbeidstid, oppgaver mv. eller om nødvendig prøve ut et annet passende arbeid. Arbeidstaker kan videre ha plikt til å gjennomføre tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Arbeidsrettede tiltak kan inngå som et nødvendig tiltak i en prosess for tilbakeføring til arbeid hos arbeidsgiver og muligheten for å benytte slike tiltak må hensyntas ved vurderingen av om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt, se Prop. 89 L (2010-2011) punkt 3.2.1 og 3.2.2.2

Arbeidstakers plikt til å medvirke etter § 2-4 bokstav c avgrenses til tiltak som er «nødvendige» for å gjennomføre arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Dette innebærer at tiltaket må være tilpasset og forenlig med arbeidstakers funksjonsevne og helse og egnet til å bidra til tilbakeføring til arbeid. Arbeidstaker har således ikke plikt til å medvirke gjennom å utføre arbeid eller andre tiltak som ikke er det.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 skal arbeidsgiver i tilfeller der det ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet, så langt det er mulig, tilby arbeidstaker annet «passende arbeid» i virksomheten. Det følger av lovforarbeidene at arbeidsgiver også vil kunne ha plikt til å tilby arbeidstaker arbeid som ikke er «passende», i den forstand at arbeidet er vesentlig annerledes med hensyn til lønn, ansvar osv., dersom arbeidstaker er kvalifisert for det. Arbeidstaker vil imidlertid ikke ha noen arbeidsrettslig plikt til å *ta imot* slikt arbeid, se Prop. 89 L (2010-2011) punkt 3.2.3. Som det framgår ovenfor under punkt 5.1.3 ønsker departementet å høre et forslag om hvorvidt medvirkningsplikten etter folketrygdloven, og derved retten til sykepenger, bør kunne omfatte en plikt for arbeidstaker til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som kan utledes av arbeidsavtalen. Departementet anser det uansett ikke aktuelt å ta inn en tilsvarende regel i arbeidsmiljøloven. Slik departementet ser det, er det ikke ønskelig å gjøre endringer som kan svekke arbeidstakers stillingsvern.

5.4 Forslag om å framskynde arbeidsgivers frist til å formidle oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten.

For nærmere omtale av gjeldende regelverk se punkt 3.3.

Som det vises til i punkt 5.2 over, foreslår departementet å videreføre at kravet til å være i arbeidsrelatert aktivitet skal gjelde så tidlig som mulig og senest innen åtte uker. Det foreslås også å presisere at kravet innebærer at den sykmeldte skal være i aktivitet i så stor grad som mulig. For Arbeids- og velferdsetaten vil oppfølgingsplanen være et viktig grunnlag for vurderingen av hvorvidt og i hvor stor grad den sykmeldte kan være i arbeidsrelatert aktivitet på arbeidsplassen, ev. med tilrettelegging.

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. Etaten mangler i mange tilfeller informasjon om arbeidsplassen og den sykmeldtes situasjon, og vil derfor i mange saker måtte innhente oppfølgingsplanen fra arbeidsgiver tidligere i sykefraværet enn etter dagens innsendingsplikt. Dette er ressurskrevende for Arbeids- og velferdsetaten, og vil kunne forsinke behandlingen av sakene. Etter gjeldende regelverk skal arbeidsgiver sende Arbeids- og velferdsetaten oppdatert oppfølgingsplan senest en uke før avholdelse av dialogmøter som etaten innkaller til, se arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd og folketrygdloven § 25-2 tredje ledd. Dialogmøte 2, som etaten skal innkalle til, skal etter gjeldende regelverk avholdes senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig, se folketrygdloven § 8-7 a andre ledd. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan imidlertid kreve at det avholdes et slikt møte på et tidligere tidspunkt. Det kan også avholdes et dialogmøte 3 senere i sykmeldingsperioden, dersom sykmelder, den sykmeldte eller arbeidsgiver ønsker det.

Departementet foreslår at arbeidsgivers frist til å formidle oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten framskyndes til samme tidspunkt som arbeidsgiver har plikt til å formidle planen til sykmelder, altså senest etter fire ukers sykefravær. Det foreslås derfor endringer i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd og folketrygdloven § 25-2 tredje ledd. Det å motta oppfølgingsplanen tidligere vil gi etaten et bedre grunnlag for å kunne vurdere aktivitetskravet innen åtte ukers sykefravær. Det vil

også spare tid og ressurser som etaten i dag bruker på å innhente oppfølgingsplaner. I tillegg vil det gi etaten et bedre grunnlag for å vurdere om eventuelle tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten bør settes i gang på et tidligere tidspunkt i sykefraværet. Oppfølgingsplanen vil også være en kanal for arbeidsgiver for å gi beskjed til Arbeids- og velferdsetaten om manglende medvirkning fra den sykmeldte.

Oppfølgingsplanen skal oppdateres underveis i sykefraværet, ut fra utviklingen i den sykmeldtes helsetilstand, arbeidsevne og utprøvde tiltak mv. Departementet foreslår å videreføre plikten til å sende inn oppdatert plan senest en uke før dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, se arbeidsmiljøloven § 4-6 sjette ledd, og folketrygdloven § 25-2 tredje ledd. Det foreslås også at plikten i folketrygdloven § 25-2 fjerde ledd til å sende Arbeids- og velferdsetaten oppdatert oppfølgingsplan etter krav fra etaten videreføres.

Departementet understreker at det at arbeidsgiver pålegges å sende oppfølgingsplanen tidligere til Arbeids- og velferdsetaten, ikke fratar arbeidsgiver ansvar for pliktene til å følge opp den sykmeldte etter regelverket. Arbeidsgiver har hovedansvaret for å følge opp sine sykmeldte arbeidstakere.

5.5 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Som det er redegjort for under punkt 3.2.2, plikter arbeidsgiver «så langt det er mulig» å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker som har fått sin arbeidsevne redusert, skal kunne beholde eller få et passende arbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd. 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. Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere overføring til annet arbeid.

Kravet om gjennomføring av nødvendige tiltak gjelder «så langt det er mulig» og det skal ifølge Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) foretas en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfelle, se nærmere om dette foran under punkt 3.2.2.

Vurderingstemaet vil være hvilke muligheter for tilrettelegging, eventuelt overføring til annet arbeid, som finnes i den enkelte virksomhet. Ifølge Prop. 89 L (2010-2011) skal det i den sammenheng blant annet ses hen til virksomhetens størrelse, ressurser, andre ansatte og varigheten av den reduserte arbeidsevnen. Forhold på arbeidstakers side må også hensyntas, jf. at det i proposisjonen punkt 3.2.2.4 legges til grunn at arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker vil være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste og at tilretteleggingsplikten vil kunne være særlig omfattende dersom arbeidstaker nærmer seg pensjonsalder. Det er likevel ikke tale om en avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser som etter lovens § 15-7; vurderingstemaet er hva som er mulig i den enkelte virksomhet.

Om rekkevidden av tilretteleggingskravet heter det i forarbeidene til dagens lov, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), at det er tale om et «vidtrekkende, men ikke absolutt, krav». Som det framgår av Prop. 89 L (2010-2011) skal forbeholdet tolkes strengt, og det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver.

Når det gjelder redusert arbeidstid som tilretteleggingstiltak vil departementet vil vise til at Ot.prp.nr. 18 (2002-2003) framhever tilrettelegging av arbeidstid som et svært hensiktsmessig virkemiddel ved

oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne og omtaler muligheten for å kombinere redusert arbeidstid med uføretrygd. Det heter her at:

«Departementet ønsker ikke å gå så langt som til å pålegge arbeidsgiver en absolutt plikt på dette punkt. Det vil være tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig. Departementet understreker imidlertid at begrepet «så langt det er mulig» vil pålegge arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar.»

Departementet vil vise til at reguleringen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, slik den i dag er formulert i arbeidsmiljøloven § 4-6, har vist seg meget robust og anvendelig i praksis. Bestemmelsen har materielt sett stått uendret siden 2003. Den rettslige standarden «så langt det er mulig» får både fram poenget om at tilretteleggingsplikten er reell og omfattende, samtidig som den tar høyde for å kunne hensynta individuelle forhold, både på virksomhets- og individnivå. Det er videre departementets oppfatning at partene på begge sider i stor grad har støttet opp om denne reguleringen. Departementets utgangspunkt er derfor at det ikke er fremtredende behov for å klargjøre tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6 gjennom endringer i loven.

Departementet registrerer samtidig at det er diskusjon knyttet til om hvorvidt Høyesteretts avgjørelse i den såkalte Widerøe-saken (HR-2022-390-A) innebærer at arbeidsgivers plikt til å legge til rette på *varig* basis er mindre vidtgående enn tidligere antatt. Dommen er nærmere omtalt under punkt 3.2.2.

Høyesterett holder i dommen fast ved at vurderingen av hvilken tilrettelegging som er mulig skal bero på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfelle. Samtidig framholder Høyesterett at *det må vektige grunner til før § 4-6 medfører en plikt til å foreta permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen i bedriften.*

Det er i juridisk teori uenighet om hvorvidt denne uttalelsen innebærer en innsnevring av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i tilfeller der det på varig basis er behov for tilrettelegging som krever endringer i virksomhetens organisasjons- eller stillingsstruktur. Slik departementet ser det, er det uklart om dommen har medført en slik endring av rettstilstanden eller ikke.

Departementet ser det uansett som viktig å holde fast ved at vurderingen av tilretteleggingspliktens rekkevidde, også ved behov for varig tilrettelegging, skal bero på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering av de mulighetene for tilrettelegging, subsidiært omplassering, som foreligger i den aktuelle virksomheten, og at rekkevidden av tilretteleggingsplikten i det enkelte tilfellet blant annet vil avhenge av hvilke *konkrete ulemper* tilretteleggingen eller omplasseringen medfører for arbeidsgiver.

For å markere at utgangspunktene for vurderingen prinsipielt sett bør være de samme ved varig som ved midlertidig tilrettelegging, foreslår departementet å presisere at § 4-6 også omfatter varig tilrettelegging. Dette vil gi rom for klargjørende lovforarbeider på dette punktet. Presiseringen foreslås inntatt i første ledd andre punktum slik at det her vil hete at «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.»

6. EØS-rettslige vurderinger knyttet til forslagene

Forordning (EF) nr. 883/2004 (trygdeforordningen) og forordning (EF) nr. 987/2009 (gjennomføringsforordningen), som er innlemmet i Avtalen om Det europeiske økonomiske

samarbeidsområde av 2. mai 1992 (EØS-avtalen) vedlegg VI nr. 1 og 2, regulerer trygdekoordineringen mellom EØS-statene. Sykepenger er en kontantytelse ved sykdom etter trygdeforordningen, og er omfattet av bestemmelsene i disse to forordningene. Forordningene er koordineringsinstrumenter og stiller som hovedregel ikke krav til utformingen av de nasjonale trygdeordningene i EØS-statene. Trygdeforordningen har likevel bestemmelser som påvirker EØS-statenes mulighet til å begrense adgangen til å ta med seg trygdeytelser til en annen EØS-stat.

Forordningene må ses i sammenheng med EØS-rettens regler om fri bevegelighet for personer, og etableringsretten for selvstendig næringsdrivende og tjenesteytere/-mottakere i EØS-avtalens hoveddel, samt sekundærretten i direktiv 2004/38/EF om fri personbevegelse. Disse forbyr i utgangspunktet nasjonale regler som kan gjøre det mindre attraktivt å benytte seg av retten til fri bevegelighet som EØS-retten gir, men tillater likevel slike regler dersom de tilfredsstiller EØS-rettslige krav til begrunnelse og utforming.

Forslagene som fremmes i dette høringsnotatet innebærer justeringer i eksisterende ordninger, men påvirker ikke målgruppen for ordningene. Det er ikke foreslått endringer som innebærer begrensninger eller endringer i muligheten til å ta med seg en ytelse ut av landet, eller som vanskeliggjør retten til fri bevegelighet etter EØS-avtalen. I praksis vil imidlertid medvirkningsplikten og aktivitetsplikten kunne gjøre det nødvendig å oppholde seg i nærheten av arbeidsplassen. Dette vil på samme måte som når man ikke er sykmeldt, avhenge av hva slags arbeid man utfører, og om det er mulig å gjennomføre oppfølgingsaktiviteter og/eller arbeid digitalt eller fra annet sted enn på arbeidsplassen.

Lovforslagene vil gjelde uavhengig av om mottakeren av sykepenger befinner seg i Norge eller i et annet EØS-land. Dette er i tråd med de generelle prinsippene i EØS-avtalens hoveddel og i gjennomføringsforordningen artikkel 27.

7. Økonomiske og administrative konsekvenser

Dersom aktørene tilpasser seg i tråd med intensjonen bak endringsforslagene, forventer departementet at det vil føre til redusert sykefravær og reduserte utgifter til sykepenger. Det er imidlertid usikkert hvor stor effekten på sykefraværet vil være, og ev. innsparinger på stønadsbudsjettet er derfor vanskelige å anslå.

Når medvirkningsplikten blir mer tydelig og mer kjent blant arbeidsgivere, kan det bli flere saker hvor arbeidsgiver ønsker at Arbeids- og velferdsetaten skal vurdere om den sykmeldte har brutt med medvirkningsplikten. Etaten kan også ta opp vurderingen på eget initiativ som en del av oppfølgingen av den sykmeldte. Samlet kan det forventes en viss økning i ressursbruk på dette området.

Arbeids- og velferdsetaten sender i dag ca. 70-80 forhåndsvarsel om manglende medvirkning per måned. Tallet indikerer lav ressursbruk på området. Det er vanskelig å anslå hvor stor økningen vil bli.

Det vil være behov for tilpasning av informasjon på nav.no og Arbeids- og velferdsetatens systemløsninger, oppdatering av rundskriv og informasjon til ansatte i etaten.

For arbeidsgiver vil det innebære noe merarbeid å måtte formidle oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten senest etter fire ukers sykefravær. Siden arbeidsgiver allerede er pålagt å formidle oppfølgingsplanen *til sykmelder* senest etter fire ukers sykefravær (se § 4-6 tredje ledd) anser departementet at merarbeidet ved å formidle planen også til Arbeids- og velferdsetaten vil være svært begrenset. Departementet legger videre til grunn at den foreslåtte presiseringen om

arbeidsgivers plikt til varig tilrettelegging ikke vil innebære vesentlige merkostnader for arbeidsgiverne.

8. Departementets forslag til lovendringer

I

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

§ 8-8 skal lyde:

§ 8-8 Medlemmets medvirkningsplikt

Medlemmet skal så tidlig som mulig og under hele sykefraværet gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om forhold som har betydning for å komme tilbake i arbeid, se også § 21-3. Det gjelder blant annet opplysninger om:

- a. forventet varighet på fraværet,*
- b. hva medlemmet kan utføre av arbeidsoppgaver selv om vedkommende er syk eller skadet (funksjonsevne),*
- c. hvilken bistand og hvilke tilpasninger eller tiltak medlemmet har behov for, for å kunne arbeide helt eller delvis.*

Medlemmet har også plikt til å medvirke med sikte på å komme tilbake i arbeid. Det gjelder blant annet å medvirke ved:

- a. utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og å delta i dialogmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a,*
- b. utprøving av funksjonsevnen, og ved utredning og gjennomføring av tilretteleggingstiltak, herunder en plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som følger av arbeidsavtalen,*
- c. utredning og gjennomføring av arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten,*
- d. å ta imot tilbud om behandling og rehabilitering.*

Pliktene i første og andre ledd gjelder ikke dersom medlemmet har rimelig grunn til å unnlate å medvirke. Utbetaling av sykepenges stanses dersom medlemmet ikke oppfyller medvirkningsplikten, se også § 21-8. Dersom medlemmet igjen oppfyller medvirkningsplikten, skal sykepengene utbetales fra dette tidspunktet.

§ 8-8 a skal lyde:

§ 8-8 a Medlemmets plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet

Medlemmet har plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet, se arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd og folketrygdloven § 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.

§ 25-2 tredje ledd skal lyde:

Arbeidsgiver skal formidle oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker.

II

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

Ny § 2-4 skal lyde:

§ 2-4 Arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær

Arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal medvirke ved gjennomføring av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter § 4-6.

Arbeidstaker skal:

- a. gi arbeidsgiver opplysninger om blant annet forventet lengde på fraværet, sin funksjonsevne og behov for tiltak for å kunne arbeide helt eller delvis, jf. også folketrygdloven § 8-8*
- b. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver*
- c. bidra til gjennomføring av nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.*

§ 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.

§ 4-6 tredje ledd, femte punktum skal lyde:

Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker.