Utdanningsforbundet

Sykefraværsoppfølging og tilrettelegging ved sykdom

Hva er sykefraværsoppfølging og tilretteleggingsplikt?

v/ advokat Marie Ruud, Seksjon for juridiske spørsmål

Styrerkonferanse
28. oktober 2026



Foto: Copilot (AI-generert)

Hvorfor dagens tema:

- Sykefraværsoppfølging og tilrettelegging er noe alle bør ha et bevisst forhold til.
- God sykefraværsoppfølging og gode rutiner er helt avgjørende for å lykkes med å få ansatte tilbake i jobb.
- Dersom lovens krav om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging ikke er oppfylt, vil dette få betydning (feks. I oppsigelsesprosess)

Målet med dagens innlegg:

Å gi dere innsikt i jussen som gjelder når dere møter på sykdom i arbeidslivet:

- Før tilsetting
- Underveis i arbeidsforholdet
- Ved evt. avslutning av et arbeidsforhold
- Gode verktøy

Arbeidsrettslige utgangspunkter og sykefravær

- **Arbeidsforhold:** en avtale om ytelse mot ytelse.
- **Hva er sykefravær:**

  Helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes «sykdom» eller «skade».
- **Sykdom** = gyldig fraværsgrunn
- **Målsetting** = sykdom skal ikke føre til utstøting fra arbeidslivet → tilretteleggingsplikt.

Regjeringens «nye grep» mot sykefravær

* Kilde:

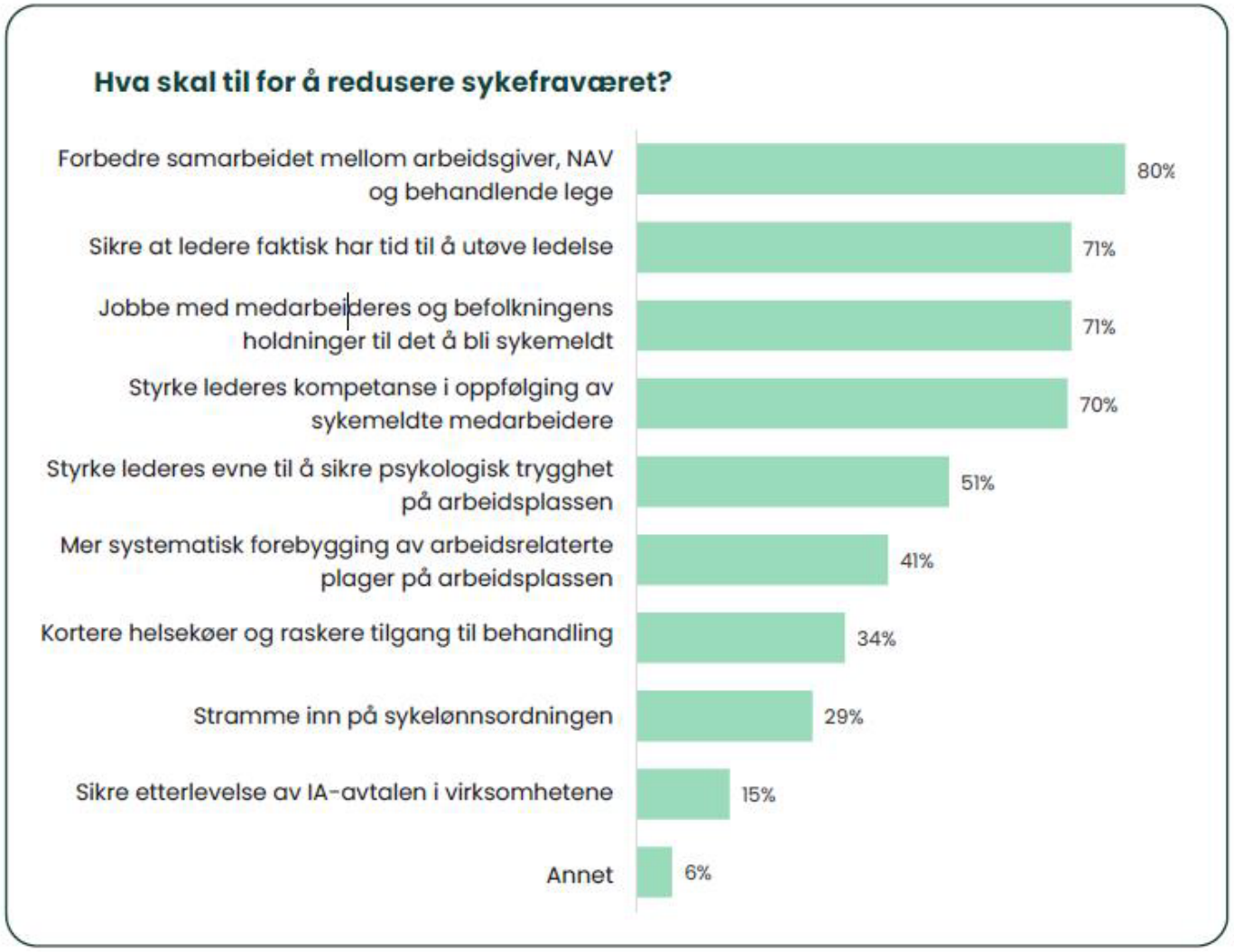
Nye grep for redusert sykefravær - regjeringen.no

- I mai 2026 lanserte Regjeringen tre nye tiltak mot sykefravær.*

1. Likere vurdering av sykemeldinger.
2. Skjerpet dokumentasjonsplikt **for fastlegen.**
3. Forslag om nye takster for fastlegene.



Hvordan redusere sykefraværet?



Figur 5 Uavhengig av hva din virksomhet gjør i dag – på hvilke områder mener du det er størst behov for å gjøre mer for å redusere sykefraværet i Norge?

Hentet fra rapport om sykefravær og arbeidsmiljø

- Virksomhetene selv peker sørlig på økt kompetanse, tett oppfølging og et styrket samarbeid mellom arbeidsgiver, NAV og lege som nøkkelen til redusert sykefravær.
- Dette understreker betydningen av god kompetanse om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging

Utdanningsforbundet



Hvilke regler er det viktig å kjenne til når en ansatt opplever belastning/sykdom?

Arbeidsgivers tilretteleggingsansvar - oversikt



Arbeidsmiljøloven - tre nivåer av vern:

1) Forebygge

- Krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1
- Arbeidet skal organiseres slik at sykdom og belastninger forebygges.

2) Generell tilrettelegging

- Arbeidet skal tilpasses den enkeltes arbeidsevne og forutsetninger, jf. aml. § 4-2

3) Særskilt tilrettelegging ved redusert arbeidsevne

- Tilretteleggingsplikt ved sykdom, skade og slitasje, jf. aml. § 4-6

Likestillings- og diskrimineringsloven

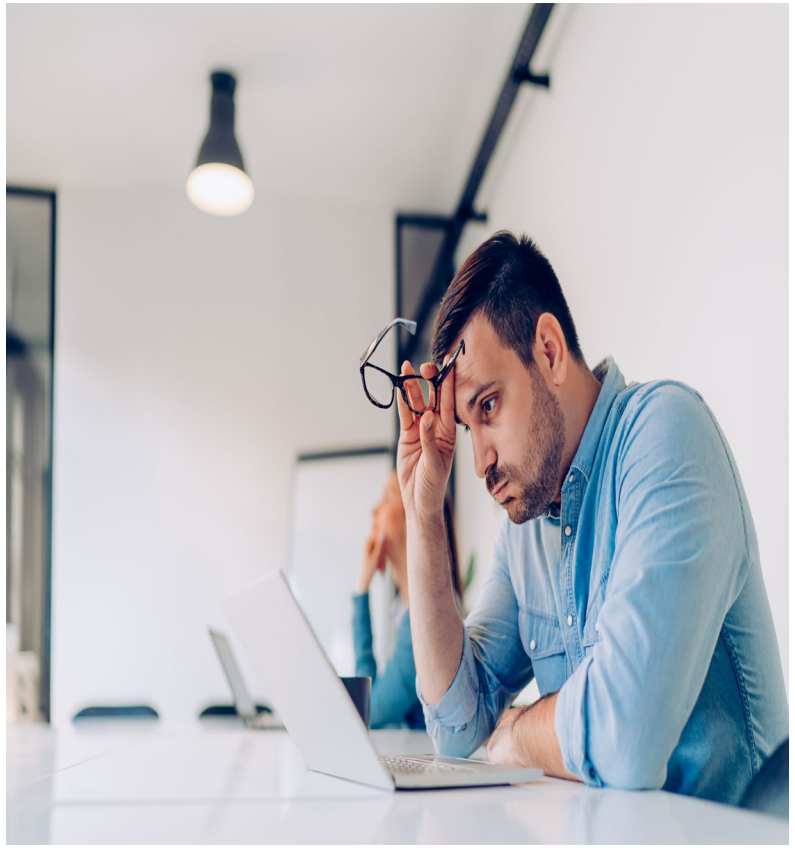
- § 22: rett til individuell tilrettelegging ved funksjonsnedsettelse

Dagens hovedfokus: aml. § 4-6

Tilretteleggingsplikten i aml.

Aml. § 4-6 (1):
*«Hvis en arbeidstaker har fått **redusert arbeidsevne** som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., **skal** arbeidsgiver, **så langt det er mulig**, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne **beholde eller få et passende arbeid.** Arbeidstaker skal **fortrinnsvis** gis anledning til **å fortsette i sitt vanlige arbeid**, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.»*

Formål: Få sykmeldte arbeidstakere tilbake i arbeid



Tilretteleggingsplikten i aml. fortsetter

«Tilretteleggingskravet er vidtrekkende, men ikke absolutt; Det skal legges til rette ***«så langt det er mulig».*** *Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.»,* jf. Ot. prp 49 (2004-05)

«Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge slik at sykemeldt arbeidstaker kan komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte til ulempe for arbeidsgiveren.», jf. LA-2019-57978 (Kommunalt ansatt omsorgsarbeider)

Omplassering dersom tilrettelegging i vanlig arbeid er umulig

- Ingen plikt til å opprette ny stilling
- Ikke på bekostning av andre arb.takere

Minstekrav — oppfølgingsplan og dialogmøter

- Oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet med mindre det er åpenbart unødvendig, jf. **aml. § 4-6 (3),**

Når: Så tidlig som mulig, senest etter fire ukers fravær.

- Dialogmøte 1 om innholdet i oppfølgingsplanen, jf. **aml. § 4-6 (4)**

Når: Senest etter 7 ukers fravær

- Dialogmøte 2 om muligheten for helt eller delvis tilbakeføring, mulige tilretteleggingstiltak og arbeidsrettede aktiviteter, **jf ftrl. § 8-7 a**

Når: Senest etter 26 ukers fravær (regi NAV)

- Åpenbart unødvendig?

- Dokumentasjonsplikt, **jf. aml. § 4-6 (5)**



Utdanningsforbundet

Arbeidstakers plikter

- **Ideelt:** tilretteleggingsarbeid skjer gjennom samarbeid

- Arbeidstaker har en **lovfestet medvirkningsplikt, jf. aml. 2-3**

Hva går arbeidstakers medvirkningsplikt ut på?
- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved fravær.
- Delta i dialogmøter etter innkalling fra arbeidsgiver.
- Informere arbeidsgiver om egen arbeids- og funksjonsevne, dvs. gi opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre.

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge henger ofte sammen med arbeidstakers grad av medvirkning.

NB! Ikke plikt til å informere om diagnose.

Arbeidstakers dokumentasjonsplikt, jf. lojalitetsplikt og ftrl. § 8-7



Sykefraværsarbeid og tilrettelegging i praksis — hvordan lykkes man?

- **Tidlig kontakt:** Omsorg fremfor kontroll. Fokus på muligheter
- **Kartlegg funksjon — ikke diagnose:** Hva kan arbeidstaker gjøre? Hvilke oppgaver kan tilpasses?
- **Tenk gradvis tilbakeføring:** Gradert arbeid, midlertidige tilpasninger, utprøving.
- **Arbeidsplassen som hovedarena:** Løsninger finnes ofte på arbeidsplassen. Bidra med kunnskap om arbeidsplassen og til gode rutuner og tilretteleggingsmuligheter.



Målet er ikke å få arbeidstaker raskest tilbake i full jobb, men å finne et arbeid det er forsvarlig å stå i.

Biaktørene — de gode hjelperne

- Personalavdelingen eller HMS-avdeling
- Tillitsvalgte
- Bedriftshelsetjenesten
- Verneombud
- Lege/helsetjenesten/andre aktører
- Arbeidsrettet rehabilitering
- NAV-kontoret
- NAV Arbeidslivssenter
- Arbeidstilsynet
- Hjem og fritidsarenaer





Sykefravær og oppsigelse.

Kort om sykefravær og oppsigelse

- Hvilke regler er det viktig å kjenne til hvis sykefraværet har vart så lenge at man begynner å vurdere oppsigelse av arbeidsforholdet?

- Innenfor verneperioden, se. aml. § 15-8

- Utenfor verneperioden, se aml. § 15-7
  - relevante momenter i saklighetsvurderingen



Oppsigelse i verneperioden

- Oppsigelse grunnet sykefravær er forbudt innenfor verneperioden på 12 måneder.

«Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse … skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.», jf. aml. § 15-8

- En oppsigelse som kommer i verneperioden, presumeres å skyldes sykefraværet.

«Det må foreligge omstendigheter som helt uavhengig av sykefraværet gir saklig grunn for oppsigelse og byrden med å føre sannsynlighetsbevis vil fullt ut påligge arbeidsgiveren.», jf. Rt-2011-596 (Hurtigruten)

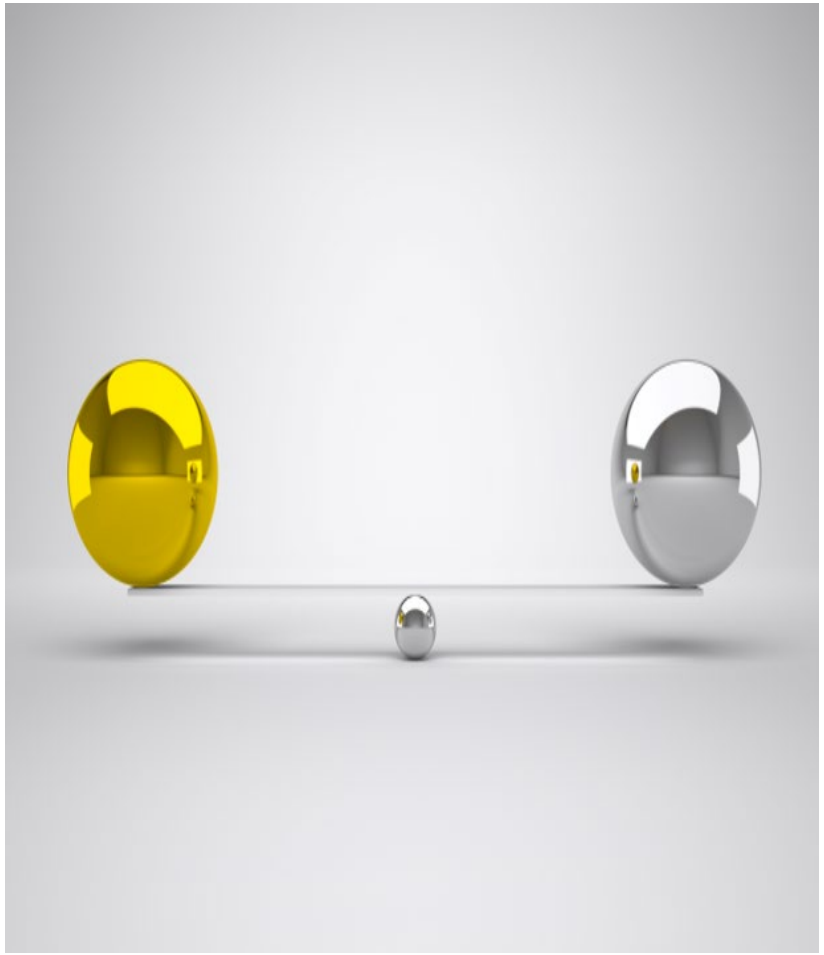
Oppsigelse etter verneperioden

- Oppsigelsen må være saklig etter aml. § 15-7
- Tre sentrale spørsmål:

1) Har arbeidsgiver oppfylt sine plikter til oppfølging og tilrettelegging?

2) Er den ansattes sykdomsbilde tilstrekkelig klarlagt, og er det utsikter til bedring?

3) Er det etter en konkret interesseavveining rimelig at arbeidsforholdet blir brakt til opphør?



Rettspraksis:

- LH -2024 -75291: *Helsefagarbeider* — oppsigelse etter langvarig fravær pga. utbrenthet — Usaklig Tilretteleggingsplikten ikke overholdt — kommunen skulle gjort mer for å finne alternative stillinger å prøve, ikke lent seg på egne rutiner.

- LF -2024 -178143: *Lektor Oslo kommune* — sammensatt begrunnelse (inkludert sykefravær) — Saklig. Ikke utsikt til bedring, arbeidstaker ikke medvirket. Mangelfull arbeidsutførelse og samarbeidsproblemer kom i forgrunnen

- LF-2024-154530: *Fagarbeider butikk* — ca. 65% sykemeldt siste tre år — Tilretteleggingsplikten oppfylt og prognosene usikre — likevel usaklig. Retten vektla lang ansiennitet, alder, få muligheter på arb.markedet og positiv helseutvikling. Viser at tilrettelegging og prognose ikke alene er nok. Interesseavveining må også gå i favør arb.giver før oppsigelsen er saklig.



Rettspraksis fortsetter:

- HR-2022-390-A: *Widerøe* - Oppsigelse av arbeidstaker med varig redusert arb.evne som ønsket å fortsette i 50%-stilling — Saklig — HR konkluderer med at tilretteleggingsplikten ikke innebærer en plikt til permanent å omorganisere virksomheten.

- LA-2019-57978: Både tingretten og lagmannsretten, med en noe annen begrunnelse, kom til at oppsigelsen var ugyldig da kommunen ikke hadde oppfylt sine plikter etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Usaklig.

- **LA-2019-57978:** Fagarbeider med langvarig sykefravær. Sagt opp fordi han ikke lenger kunne utføre arbeid i stillingen — Usaklig — **Streng omplasseringsplikt.** Arbeidsgiver har selvstendig og aktivt ansvar. Kan ikke skyves over på arb.taker/NAV



Rettspraksis fortsetter:

- LA-2018-20761: kommunen hadde ikke i tilstrekkelig grad søkt å tilrettelegge arbeidet eller forsøkt å omplassere kvinnen til annet arbeid i kommunen. Usaklig.

- LA-2013-45685: Arbeidsgiver hadde ikke oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6, første ledd, før man gikk til oppsigelse, dette med henvisning til at arbeidsevnen til arbeidstaker ikke var tilstrekkelig utprøvd. Det var ikke tatt hensyn til at NAV like før oppsigelsen hadde fattet vedtak om arbeidsutprøving på egen arbeidsplass. Arbeidstaker hadde ikke fått tilbud om deltidsstilling som alternativ til oppsigelse. Usaklig.

- **Flere:** Rt-2011-596 (verneperiode/sykdom), LE-2022-181409 (belastninger på øvrige ansatte), LG-2016-101949 (historikk + fremtidig fravær, belastning på øvrige, tilbudt tilpassede arb.oppg., men takket nei), LB-2016-70178-2 (ikke plikt til å opprette ny deltidsstilling eller opprettholde tilpasning når dette medfører vesentlig ulempe.



Oppsummert: Hva bør dere som ledere være særlig oppmerksomme på?

- Er tilretteleggingstiltakene dokumentert?
- Er oppfølgingsplanen oppdatert?
- Er alternative arbeidsoppgaver/omplassering vurdert?
- Har arbeidstaker fått reell mulighet til å medvirke?
- Har virksomheten vurdert bistand fra NAV, BHT eller andre aktører?
- Kan dere dokumentere hvilke tiltak som er forsøkt og hvorfor enkelte tiltak ikke lot seg gjennomføre?



Nyttige verktøy i sykefraværsarbeidet

- Idebanken.org
- Arbeidstilsynet.no
- Arbeidsmiljøportalen
- En bra dag på jobb
- IA-bransjeprogram (skole og barnehage)

Takk for meg!