

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8109 Dep, 0030 OSLO

Vår dato: 12.03.2026
Deres dato: 15.12.2025
Deres referanse: 25/4421

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

1. Overordnet

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev 15. desember 2025, hvor det bes om innspill til forslaget om endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om medvirknings-, aktivitets- og tilretteleggingsplikten mv. ved sykefravær. Høringssvaret inngis på vegne av NHO og tilsluttede landsforeninger.

NHO mener at reelle forenklinger bør være en prioritet for regjeringen, for å styrke konkurransekraften til norske bedrifter og arbeidsplasser. Det er derfor viktig at pliktene som pålegges arbeidsgivere, faktisk bidrar til å redusere sykefraværet.

Overordnet støtter NHO formålet i høringsnotatet om å få flere raskere tilbake i arbeid ved å tydeliggjøre roller og ansvar i sykefraværsoppfølgingen. Et velfungerende og forutsigbart regelverk for oppfølging av sykmeldte er avgjørende for å sikre virksomhetenes behov for arbeidskraft og arbeidstakernes mulighet til å forbli i arbeidslivet.

NHO har følgende hovedsynspunkter til de foreslåtte endringene:

- NHO støtter en tydeliggjøring og strukturering av medvirkningspliktene. Vi mener det er positivt at den sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikter gjøres mer forståelig for partene. Dette vil øke sjansene for at arbeidsgiver lykkes i arbeidet med tilrettelegging. NHO har likevel noen innspill til presiseringer som bør gjøres, blant annet når det gjelder plikten til å midlertidig ta annet arbeid (se punkt 3.1).
- NHO støtter ikke en lovregulering av at tilretteleggingsplikten også omfatter varig tilrettelegging. Vi mener en slik endring er lovteknisk uheldig, skaper uriktige forventninger og kan medføre realitetsendringer som ikke er ønskelig. I tråd med det som ble avtalt i IA-avtalen mener NHO at tilretteleggingsplikten bør klargjøres i en veileder fremfor gjennom lovendring (se punkt 3.2).
- NHO støtter forslaget om å fremskynde oppfølgingsplan til Nav, men ber om tydelige krav til Navs bruk og tilbakemelding slik at merarbeidet for arbeidsgiver har effekt (se punkt 3.3)

2. NHOs merknader til departementets forslag og vurderinger

3.1 Tydeliggjøring av arbeidstakers medvirkningsplikt

NHO støtter arbeidet med å presisere og forsterke den sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt, i tråd med IA-avtalen. Erfaringer fra praksis viser at den sykmeldtes aktive medvirkning er avgjørende for at tilrettelegging kan gjennomføres. En tydeliggjøring av arbeidstakers plikter, herunder opplysningsplikt, aktivitetsplikt og eventuell midlertidig utføring av annet arbeid, er derfor ikke bare et spørsmål om forenkling, men om å sikre etterlevelse av regelverket.

En klargjøring av arbeidstakers plikter er også viktig for arbeidstaker selv, ettersom *manglende medvirkning* til å opplyse om egen funksjonsevne kan få betydning for både stillingsvern og rett til ytelse. NHO tror at klare og pedagogiske regler vil tydeliggjøre hvilke handlinger som kan få konsekvenser, og samtidig legge til rette for at arbeidsgiver kan oppfylle sin tilretteleggingsplikt. Særlig viktig er det at arbeidstaker tidlig klargjør egen evne til å arbeide helt eller delvis, og medvirker til å foreslå tiltak. Rettspraksis viser at tilretteleggingsarbeidet ofte stopper opp når arbeidstaker ikke bidrar med opplysninger eller utprøving, og at arbeidsevnen først klargjøres for sent. NHO savner derfor at lovforslaget også synliggjør fordelene for arbeidstaker med en slik klargjøring. Det bør fremgå at arbeidstaker ikke skal pålegges å dele medisinske opplysninger, men skal beskrive hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre.

NHO ser også grunn til å understreke at en klargjøring av arbeidstakers funksjonsevne forutsetter dialog mellom arbeidstaker, lege og arbeidsgiver. Det er fortsatt en utfordring å sikre tilstrekkelig avklaring av restarbeidsevne i praksis, og at det her kan være grunn til å åpne for å se nærmere på i hvilken grad sykmelder, ved sykmelding, også må redegjøre for funksjonsevnen og mest mulig konkretisere hvilke oppgaver arbeidstaker kan utføre både innenfor og utenfor eget arbeidsforhold. Forventet varighet av fraværet og en tydeliggjøring av leges vurdering av progresjon bør etter NHOs syn tydeliggjøres bedre i legeerklæringen. Dagens praksis med at legeerklæringen løper til et oppgitt tidspunkt uten å gi noen føringer for forventet varighet av sykefraværet, gjør det utfordrende for arbeidsgiver som sitter med en forventning om at arbeidstaker vil komme tilbake på utløpstidspunktet for sykemeldingen.

Når det gjelder *forslaget om plikt til midlertidig å utføre annet arbeid utenfor arbeidsavtalen* for å ha rett til sykepenger, stiller NHO seg positiv. I en situasjon hvor arbeidstaker ikke er i stand til å oppfylle sin del av arbeidsavtalen, og arbeidsgiver har annet arbeid som kan tilbys, bør en rett til sykepenger forutsette at arbeidstaker prøver annet arbeid som foreslås av arbeidsgiver. Dette vil bidra til å sikre at ordningen blir praktisk gjennomførbar og klargjøre forventningen til partene.

Når det gjelder plikten til å klargjøre egen arbeidsevne, foreslår NHO at det legges til (kursivert) i § 8-8b at det gjelder opplysninger om "hva medlemmet kan utføre av arbeidsoppgaver, *både innenfor og utenfor det som følger av arbeidsavtalen*, selv om medlemmet er syk eller skadet (funksjonsevne)". Formålet med presiseringen er å gjøre det tydelig for arbeidstaker at vedkommende også bør opplyse om mulighet til å utføre arbeidsoppgaver som ikke er en del av de ordinære arbeidsoppgavene.

I høringsnotatet står det at momenter som er relevante i vurderingen av hva som kan være rimelig grunn for ikke å medvirke er "om det arbeidsgiver foreslår av tilretteleggingstiltak ligger utenfor det som anses som et hensiktsmessig tiltak for å komme tilbake i arbeid". Nav bør etter NHOs syn ha plikt til å kontakte arbeidsgiver for en redegjørelse før momentet vektlegges.

Når det gjelder det lovtekniske, foreslår NHO at begrepsbruken i lovverket harmoniseres, slik at «funksjonsevne» defineres likt i ny aml. § 2-4 og ftrl. § 8-8.

3.2 Tydeliggjøring av arbeidsgivers plikter

NHO er positive til et arbeid for å klargjøre arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Dette er viktig for å sikre forutsigbarhet og god praksis i arbeidslivet. NHO mener imidlertid at det er uheldig å trekke frem *midlertidig* og *varig* i lovteksten, med formål om å klargjøre tilretteleggingspliktens rekkevidde.

Tilretteleggingspliktens rekkevidde etter arbeidsmiljøloven § 4-6 beror på en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Hvilke forventninger som kan stilles til varigheten av tilretteleggingstiltaket må vurderes i sammenheng med tiltakets egnethet, kostnader, belastning på virksomhetens øvrige ansatte mv. En fremheving av varighet kan etter NHOs syn virke forvirrende, skape uklare forventninger til partene og fremstå misvisende i lys av hovedformålet som er at arbeidstaker skal komme tilbake til sitt opprinnelige arbeid.

Høyesterett har i HR-2022-390-A *Widerøe* lagt til grunn at arbeidsgiver «kan også være forpliktet til andre og mer permanente tilretteleggingstiltak».¹ Det er også klart fra forarbeidene at varigheten av den reduserte arbeidsevnen er et moment i vurderingen av tilretteleggingsplikten.² Selv om tilrettelegging *kan* være varig, er tiltakets varighet noe som også kan tilsi at tiltaket faller utenfor arbeidsgivers plikter. Dette er også lagt til grunn i Diskrimineringsnemndas praksis.³

Lovforslaget kan gi inntrykk av at varig tilrettelegging alltid er positivt. Varig tilrettelegging som ikke tar hensyn til mulighetene for å returnere til arbeid, kan imidlertid skape konflikter. Dette gjelder særlig når tiltakene fører til økt belastning for andre ansatte, som i mange tilfeller kan bli sittende igjen med tyngre eller mindre varierte arbeidsoppgaver. NHO erfarer at flere arbeidsgivere tilrettelegger over flere år i håp om at arbeidstakeren skal komme tilbake. Når tilretteleggingen ikke lenger kan videreføres og derfor avsluttes, kan arbeidstakeren ha brukt opp retten til arbeidsavklaringspenger uten at det har skjedd en reell arbeidsavklaring. *Varig* tilrettelegging uten god dialog om effektene er derfor ikke alltid den mest hensiktsmessige

¹ HR-2022-390-A *Widerøe* avsnitt 41.

² Se for eksempel Prop. 89 L (2010–2011) s. 13: «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.» Se også Ot.prp. nr. 18 (2002–2003) s. 8: «Imidlertid vil varigheten av den reduserte arbeidsevnen være et sentralt moment ved vurderingen av arbeidsgivers plikter i det enkelte tilfellet.»

³ Se for eksempel DIN-2019-150

løsningen, verken for arbeidstakeren eller for samfunnet på lengre sikt. I flere tilfeller er mobilitet avgjørende, slik at arbeidstakeren kan avklares for andre jobber enn hos nåværende arbeidsgiver.⁴

NHO mener klargjøringen av tilretteleggingsplikten bør skje gjennom en mer helhetlig veileder, som beskriver hvilke kriterier som skal vektlegges. Dette er også mer i tråd med IA-avtalen, som presiserer at myndighetene skal igangsette et arbeid for å tydeliggjøre tilretteleggingsplikten og vurdere hvordan den eventuelt kan forsterkes, inkludert behovet for veiledning. Det er ikke avtalt at dette skal skje gjennom lovendringer. Et arbeid for å tydeliggjøre tilretteleggingsplikten bør etter NHOs syn være basert på en samlet gjennomgang av gjeldende rett, praksis og utfordringer.

3.3 Forslag om å framskynde fristen til å formidle oppfølgingsplanen til Nav

NHO er positive til departementets forslag om å framskynde arbeidsgivers frist for å sende oppfølgingsplanen til Nav, slik at denne skal formidles senest etter fire ukers sykefravær. Dette kan gi Nav bedre grunnlag for å vurdere aktivitetskravet innen åtte uker, og i utgangspunktet styrke oppfølgingsarbeidet.

En slik plikt for arbeidsgiver må samtidig forutsette et enkelt, digitalt system for innsending. Videre må det stilles tydeligere krav til at Nav bruker oppfølgingsplanen aktivt og i tråd med sitt formål, nemlig å vurdere om og i hvilken grad den sykmeldte oppfyller medvirkningsplikten, om den sykmeldte kan være i arbeidsrelatert aktivitet på arbeidsplassen eller om Nav på et tidlig tidspunkt skal prøve arbeidsrettede tiltak i tråd med aml. § 8-7a. Våre medlemsbedrifter erfarer at i dag at Nav i liten grad følger opp med utgangspunkt i oppfølgingsplanen, og at informasjonen ofte ikke benyttes systematisk i vurderingen av aktivitetskravet eller i dialogen med partene. For at en tidligere innsending skal ha reell verdi, må det derfor sikres at Nav bruker oppfølgingsplanen, og at arbeidsgiver får innspill på hvilke videre tiltak eller vurderinger planen gir grunnlag for.

NHOs medlemsbedrifter opplever at mange leger ikke leser oppfølgingsplanene. Sintefs rapport fra 2013 om oppfølging av sykmeldte viste at færre enn én av tre leger brukte oppfølgingsplaner aktivt i dialogen med den sykmeldte.⁵ Det bør derfor sikres at leger bruker oppfølgingsplanen mer aktivt, og at de kan etterspørre arbeidsgiver dersom de trenger mer informasjon om tilretteleggingsmulighetene på arbeidsplassen. Dette understreker behovet for et digitalt samhandlingsrom som legger til rette for enklere og bedre informasjonsdeling mellom alle aktørene i sykefraværsoppfølgingen.

NHO mener det bør etableres et digitalt samhandlingsrom mellom legen, arbeidstaker, arbeidsgiver og Nav. Videre bør arbeidsgiver få bedre veiledning fra Nav om hvordan oppfølgingsplanen bør utarbeides, særlig når det gjelder informasjon om tilretteleggingsmulighetene på arbeidsplassen.

⁴ Dette støttes også av Lien og Bogen "Høyere jobbmobilitet – lavere sykefravær?", Fafo-rapport 2016:28.

⁵ Sintefs rapport "Oppfølging av sykmeldte – fungerer dagens regime?", 2013, s. 25.

3.4 Nav bør opplyse om stans av sykepenges

NHO mener forslaget om at manglende medvirkning skal føre til "midlertidig" stans i sykepenges er positivt. Dette kan skape et viktig insitament til å gjenoppta medvirkning. Det er imidlertid i dag en utfordring at bedriftene ikke får vite når Nav stanser retten til sykepenges etter folketrygdloven, for eksempel ved manglende medvirkning. Det kan da oppstå feilutbetalinger som arbeidsgiver ikke får krevd tilbake. Videre vil ikke stans av sykepenges få den effekten bestemmelsen tar sikte på. NHO foreslår derfor at Nav skal varsle arbeidsgiver om stans i sykepengene i de tilfeller der arbeidsgiver krever refusjon.

3. Avsluttende merknader

NHO vil igjen understreke at vi overordnet er positive til arbeidet med å styrke oppfølgingen av sykmeldte og tydeliggjøre roller og plikter i sykefraværarbeidet. Vi støtter intensjonen om å få flere raskere tilbake i arbeid, og ser behovet for både presisering og forenkling av regelverket. Samtidig mener vi det er avgjørende at endringene utformes slik at de gir reell effekt i praksis, og ikke skaper uheldige forventninger eller utilsiktede konsekvenser for virksomhetene og arbeidstakerne.

NHO anbefaler at klargjøring av tilretteleggingsplikten skjer gjennom veiledning og momentlister, og ikke ved å trekke ut enkeltmomenter som varighet i lovteksten. Vi mener også at Nav må gis et tydeligere ansvar for å bruke oppfølgingsplanen aktivt, og at det bør stilles krav til systematisk oppfølging og tilbakemelding til arbeidsgiver.

Vi oppfordrer til å videreføre dialogen med partene i arbeidslivet, og sikre at eventuelle lovendringer og veiledningstiltak er godt forankret i praksis og harmonerer med intensjonene i IA-avtalen.

Vennlig hilsen

Næringslivets Hovedorganisasjon
Juridisk avdeling



Alexander Cascio
Avdelingsdirektør