

# **§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt**

## **Forklaringer til arbeidsmiljøloven § 2-3 om Arbeidstakers medvirkningsplikt:**

Arbeidstaker har en medvirkningsplikt med tanke på gjennomføring og oppfølging av HMS-arbeide i virksomheten.

Bestemmelsen må ses opp mot arbeidsmiljøloven § 2-1 som sier at det er arbeidsgiver som «skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.»

Mens arbeidsgiver har det klare hovedansvaret for å påse at arbeidsmiljølovens vernebestemmelser følges, har altså arbeidstakeren en medvirkningsplikt.

Begge deler er egentlig ganske selvsagt – og grunnleggende forutsetninger for at lovens formål skal kunne realiseres.

### **Annet ledd**

Bestemmelsen gir en rekke konkretiseringer av omfanget av medvirkningsplikten. Flere av bestemmelsene er rimelig åpenbare og selvforklarende.

Bokstavene a, b og c pålegger plikter i forbindelse med potensielle ulykkessituasjoner der liv og helse kan være i fare.

**Rett til å nekte å utføre farlig arbeide / plikt til å avbryte**

## **arbeide som kan medføre fare for liv og helse:**

En arbeidstaker har etter gjeldende rett ikke plikt til å utføre arbeid som han mener er farlig for ham. Det vil ikke være i strid med hans lydighetsplikt etter arbeidsavtalen eller bryte med arbeidsgiverens styringsrett å nekte å utføre slikt farlig arbeid.

Denne retten til å nekte å utføre farlig arbeid, er så vidt klart anerkjent i norsk arbeidsliv at den ikke er direkte lovfestet, men foreligger her i en variant der lovgiver har fastsatt en plikt for arbeidstakeren til å avbryte arbeidet, dersom han anser at han ikke kan fortsette det uten fare for liv eller helse. Dette gjelder uansett om det er han selv eller andre som utsettes for fare.

I andre ledd bokstav d) er det presisert at arbeidstakeren ikke kan forholde seg passiv når vedkommende får kjennskap til at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, men har en plikt til å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet om dette.

Bokstav g) har kommet inn i nyere tid, og presiserer at arbeidstaker har plikt til å delta på dialogmøte i forbindelse med oppfølging ved sykefravær. Plikten til å delta på dialogmøte er viktig for å sikre at arbeidstaker og arbeidsgiver får gjennomført disse møtene med tanke på å legge til rette for at arbeidstaker kan komme tilbake til arbeidet.

**Tredje ledd** legger et særlig ansvar på arbeidstakere som har ansvar for å lede arbeide i virksomheten. Ofte har arbeidsledere på forskjellige plan ansvar både for planlegging og utførelse av konkrete oppgaver. Loven gir uttrykk for at dette må medføre større ansvar i forhold til de arbeidstakere de er satt til å lede eller kontrollere. Regelen er ikke ment å svekke arbeidsgiverens ansvar etter loven etter [§ 2-1](#).

