

# § 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

## Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilrettelegging

Arbeidsmiljøloven som vernelov har en rekke bestemmelser som ivaretar utsatte arbeidstakere. Stillingsvernbeskyttelsen ved sykdom er i denne sammenheng sentral, og et viktig element er her den plikten arbeidsgiver har til å legge til rette for at ansatte skal kunne fortsette i virksomheten.

**Forarbeidene Ot. prp 49 (2004-05) sier følgende om arbeidsgivers tilretteleggelsesplikt:**

*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.»*

Ved vurderingen av tilretteleggingspliktens rekkevidde må arbeidstakers forhold blant annet veies opp mot virksomhetens art og størrelse samt tiltakets omfang og kostnadene ved tiltaket. Lovens formulering «så langt det er mulig» innebærer imidlertid at arbeidsgiver har et vidtrekkende ansvar. Dersom arbeidsgiver likevel finner at tilrettelegging ikke er mulig, skal det dokumenteres at relevante alternativer er vurdert og eventuelt forsøkt gjennomført.

Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge for at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid. Arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte skal rådføres, jf. § 4-6 annet ledd. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal arbeidstakeren tilbys denne hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.

I følge § 4-6 tredje ledd skal arbeidsgiver i samråd med sykmeldte arbeidstakere utarbeide oppfølgingsplaner for tilbakeføring til arbeid med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplanen skal starte så tidlig som mulig, og senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers oppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.