

Arbeidsliv

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

 ELIN KVÆRNØ, ADVOKAT I NTF

Arbeidsgiver skal organisere arbeidet og legge til rette slik at arbeidstakere kan være i jobb og være like friske når de går hjem fra arbeidet som da de kom.

Alle virksomheter skal ha et system for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Systemet skal gi en beskrivelse av rutiner og tiltak som kan forebygge utstøting og hindre arbeidsrelatert sykdom. Arbeidstakere med ulike helseforutsetninger skal med tilrettelegging kunne være i arbeid.

Generell tilretteleggingsplikt

Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidet organiseres og legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske og fysiske belastninger, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-2. Arbeidsmiljøet skal være fullt ut forsvarlig. Videre skal det ved organiseringen av arbeidet legges vekt på forebygging av skader og sykdommer.

Tilretteleggingsplikten gjelder for alle arbeidstakere med redusert arbeidsevne eller arbeidskapasitet. Dette gjelder uavhengig av om det er kortvarig eller langvarig, og uavhengig av arbeidstakers alder, stillingsgrad og om arbeidstaker har fast eller midlertidig ansettelse.

Som eksempel kan nevnes at ved organisering av hvor mange pasienter som skal behandles per dag, må det tas hensyn til den enkeltes forutsetninger.

Individuell tilrettelegging

Arbeidsgiver har i tillegg en særskilt plikt til individuell tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6. Plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakere med redusert arbeidsevne er omfattende. Men

tilretteleggingskravet er 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.

Tilretteleggingsplikten går ikke så langt at tilrettelegging for én enkelt arbeidstaker kan gå på bekostning av de andre arbeidstakernes arbeidsforhold eller oppgaver, eller slik at arbeidsmiljøet generelt forverres.

Arbeidsgiver skal videre vurdere annet passende arbeid som arbeidstaker er skikket til. Tilrettelegging av arbeidet gjelder også gjelder for annet passende arbeid, ikke bare tilbakeføring til samme stilling. Dersom det er deler av den aktuelle stillingen som arbeidstaker ikke kan fylle på grunn av sin reduserte arbeidsevne, skal arbeidsgiver vurdere om forholdet kan tilrettelegges slik at man tar høyde for dette.

Dette må videre holdes opp mot at tilretteleggingsplikten ikke går så langt at arbeidsgiver plikter å opprette nye stillinger eller omfatter tiltak som vil innskrenke andre arbeidstakers rettigheter. Det må også ses hen til at arbeidstakeren må være «skikket for stillingen». Det vil si at kjernefunksjonene i stillingen må være igjen etter at arbeidet er tilrettelagt.

Eksempler på tilretteleggingstiltak

Her er noen tiltak som kan vurderes både for alle arbeidstakere i et forebyggingsperspektiv og for å få den enkelte arbeidstaker tilbake i jobb:

- endring av hvordan arbeidet er organisert, planlagt og hvordan det gjennomføres
- endring av arbeidstid, tidskrav, tempo, variasjon i arbeidsoppgavene

- endring av eller nye arbeidsoppgaver
- fysisk eller ergonomisk tilrettelegging
- anskaffelse eller tilpasning av utstyr og hjelpemidler

Arbeidsgiveren bør tenke gjennom om tiltakene som vurderes for den som er sykmeldt også kan være til nytte for flere arbeidstakere. Dette vil forebygge helseplager for alle arbeidstakerne.

Jo tidligere arbeidsgiveren og arbeidstakeren samarbeider om tiltak for å komme tilbake i arbeid, desto større er sjansen for at den som er sykmeldt kommer raskere tilbake.

Dette skal arbeidstakeren gjøre

Arbeidstakeren har plikt til å medvirke i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen og til å finne

gode løsninger sammen med arbeidsgiveren, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav f og delta i dialogmøter med arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav g.

Dersom arbeidstakeren ikke vil medvirke eller samarbeide, er arbeidsgiveren fritatt fra plikten til å utarbeide en oppfølgingsplan. Dette fordi utarbeidelsen av en slik plan forutsetter en dialog mellom partene.

Arbeidstakeren plikter bare å gi opplysninger om sin arbeidsfunksjon. Han eller hun har ingen plikt til å gi arbeidsgiveren medisinske eller andre private opplysninger.



Kirurgiklinikken
tann - kjeve - ansiktskirurgi

Alt innen oral og kjevekirurgi. Implantatprotetikk

www.kirurgiklinikken.no

Tlf 23 36 80 00, post@kirurgiklinikken.nhn.no
Kirkeveien 131, 0361 Oslo

Tannlege
Frode Øye
spesialist i oral kirurgi
og oral medisin

Lege & tannlege
Helge Risheim
spesialist i oral kirurgi,
maxillofacial kirurgi,
og plastikkirurgi

Lege & tannlege
Fredrik Platou Lindal
spesialist i maxillofacial
kirurgi

Tannlege
Eva Gustumhaugen Flo
spesialist i oral protetikk

Tannlege
Hanne Gran Ohrvik
spesialist i oral protetikk

Tannlege
**Margareth Kristensen
Ottersen**
spesialist i kjeve- og
ansiktsradiologi