



UiO : Universitetet i Oslo

Langvarig og vedvarende sykefravær



Hva skal vi snakke om?

Langvarig og vedvarende sykefravær

- Hva gjør vi når arbeidstaker ikke kommer tilbake i jobb?
- Hvilke handlingsalternativ og rammer har vi å forholde oss til
- Hva bør være gjort av oppfølging før vi kommer dit?

Krav til, og innhold i sykefraværsoppfølgingsløpet

1. Tilretteleggingsplikten
2. Medvirkning fra arbeidstaker
3. Dokumentasjon av oppfølgingen
4. Praktiske tips om innhold i oppfølgingssamtaler og dialogmøter
5. Det rettslige utgangspunkt og påfølgende rammer
6. Til slutt – Sykefravær som skaper konflikt eller konflikter som skaper sykefravær?

Krav til sykefraværsoppfølgingen

Handlingsrom

Hva er med på å påvirke arbeidsgivers handlingsalternativ og handlingsrom i slike saker:

Viktig med dokumentasjon av:

- Sykefraværshistorikken (hva har skjedd og når)
- Prognoser
- Sykefraværsoppfølgingen:
 - Oppfylt tilretteleggingsplikten, og vurdert mulig omplassering?
 - At det er gjennomført tilstrekkelig med oppfølgingssamtaler, og at arbeidsgiver har vært med på, og aktiv i dialogmøter

1. Krav til sykefraværsoppfølgingen

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Lovgivningen:

- En generell tilretteleggingsplikt. Krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø, aml § 4-1
- Krav til individuell tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, aml § 4-6

Tilleggsperspektiv:

- Gjør arbeidstaker oppmerksom på «hvordan vi gjør det hos oss» - send ut rutinen for sykefraværsoppfølging, informer om hvordan sykefraværsoppfølgingen gjennomføres, tydeliggjør dette i oppfølgingsplanen, se hen til våre interne retningslinjer og rutiner

1. Krav til sykefraværsoppfølgingen

... så langt det er mulig...

- En særlig tilretteleggings- og omplasseringsplikt for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, 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.»*

- Arbeidsgivers mål med oppfølgingen - å sørge for at den ansatte snarest mulig kan komme tilbake til arbeidslivet

1. Krav til sykefraværsoppfølgingen

Tilretteleggingsplikten grenser

- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309: «*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.*»

1. Krav til sykefraværsoppfølgingen

Tilretteleggingsplikstens grenser

Hva bør arbeidsgiver vurdere av tiltak og hvor går grensen?

- Tilretteleggingstiltak må ha som mål å øke arbeidstakerens evne til arbeidsutførelse. Eks. kompetanseutvikling, hjelpemidler, arbeidsutstyr, endrede oppgaver, arbeidstid
- Stillingens art vil spille inn i, er det en nøkkelfunksjon? Kan en leder f.eks være på jobb delvis?
- Tiltak på bekostning av andre arbeidstakere? Hvordan er merbelastning, må andre gjøre mer
- Varighet av tilretteleggingen, varighet av eventuell omplassering – tydelige avtaler om varighet og oppgaver
- Ikke plikt til å opprette ny stilling

1. Tilretteleggingsplikten må sees i sammenheng med arbeidstakers medvirkningsplikt

- Folketrygdloven § 8-8 andre ledd, medlemmets medvirkning (arbeidstakers medvirkning)

*«Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet **uten rimelig grunn** nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8»*

2. Arbeidstakers medvirkningsplikt



2. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Når kan en arbeidstaker nekte å medvirke?

En konkret helhetsvurdering.

I en sak for Borgarting lagmannsrett nektet den en sykmeldt arbeidstaker å møte arbeidsgiver ved utløpet av 8-ukersperioden og ville heller ikke medvirke til å få prøvd ut arbeidsevnen utenfor arbeidsforholdet. Bakgrunnen var en arbeidskonflikt.

«Lagmannsretten mener at det ved vurderingen av hva som er «en rimelig grunn» (til å ikke medvirke) etter folketrygdlovens § 8-8 annet ledd, ikke bare er de medisinske grunner som er relevante. Behovet og hensiktsmessigheten for et møte må tas i betraktning. Arten og alvorligheten av arbeidskonflikten vil også kunne tillegges vekt.»

2. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Hva består medvirkningsplikten i?

- En opplysningsplikt om restarbeidsevne
- En aktivitetsplikt
 - Delta i nødvendig opplæring
 - Delta i arbeidsrelatert aktivitet i regi av NAV
- Møte og samarbeidsplikt
 - Må delta i dialogmøter
 - Må delta i andre møter som arbeidsgiver arrangerer
 - Må akseptere at arbeidsgiver trekker inn eksterne ressurser

2. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Folketrygdloven

- Varslingsplikt ved sykefravær
- Fravær må klart skyldes sykdom § 8-4 (1)
- Aktivitetsplikt etter åtte uker § 8-4 (2)
- Dokumentasjon av arbeidsuførhet § 8-7
- Medvirkning til utprøving og tilrettelegging § 8-8
- Opplysnings- og utredningsplikt § 21-3

Arbeidsmiljøloven

- Delta i dialogmøter § 2-3 g
- Medvirke til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner § 2-3 f

Som arbeidstaker:

- Har du også en ulovfestet lydighets- og lojalitetsplikt

2. Medvirkningsplikt - fremgangsmåte

- Still krav til arbeidstaker og vis til lydighetsplikten og de lovbestemte medvirkningspliktene
- Varsle at manglende oppfyllelse vil kunne være en krenkelse av tjenesteplikten.
- Samtale med NAV?
- Advarsel
- Hva ved gjentakelse(r)

2. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Konsekvenser om arbeidstaker ikke medvirker

Oppsigelse på grunn av den statsansattes forhold, sal § 20

(1) En ansatt **kan** sies opp når vedkommende

a) ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom

b) ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen

c) på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen, eller

d) gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.

(2) Skyldes oppsigelsen forhold som nevnt i første ledd bokstav a eller b, skal den ansatte før oppsigelsen gis, om mulig tilbys en annen passende stilling i virksomheten.

2. Medvirkningsplikt

Tjenesteplikter

- Prop. 212: «Med tjenesteplikter menes i dagligtale de plikter som følger av arbeidsavtalen. Det må vurderes konkret i det enkelte tilfelle hva arbeidsgiver kan forvente og kreve av arbeidstakeren. I vurderingen må det legges vekt på **samhandling og dialog** med ledere og kollegaer, samt hva som skal forventes av arbeidstakere som har direkte kontakt med brukere av statens tjenester.»
- Varighet: Prop. s. 212: «En enkeltstående krenkelse er ikke tilstrekkelig.»

3. Krav til dokumentasjon

Viktig med utfyllende referat, spesielt der hvor arbeidstaker og arbeidsgiver ikke er enige. Dokumenter arbeidsgivers spørsmål/tilbud og arbeidstakers påfølgende respons.

- Oppfølgingsplan aml § 4-6 tredje ledd,
*«Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal **inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne**. Planen skal også **inneholde aktuelle tiltak** i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og **plan for videre oppfølging**»*
- Innkallinger, referater og brev: aml § 4-6 femte ledd,
«Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.»

3. Krav til dokumentasjon

Hvordan dokumentere hva du har gjort av tilrettelegging?

- Bruk IOP aktivt, noter kontakt med NAV, skriv ned opplevelse av manglende medvirkning, send den til sykmelder
- Bruk god tid på planen, et dynamisk dokument i hele løpet
- Beskriv arbeidstakers nåværende oppgaver - hva kan utføres uten tilrettelegging, hva kan utføres med tilrettelegging
- Hva er forsøkt av tiltak og hvordan har ulike tiltak fungert
- Si noe om hvilke tiltak som er vurdert, men ikke realisert og tiltak som ikke er aktuelle – hvorfor?
- Si noe om hvilke forhold som vanskeliggjør arbeidsmulighetene
- Vær på tilbudssiden

4. Oppfølgingssamtaler og dialogmøter

I dialog med den ansatte – tips til oppfølgingsspørsmål

Om fraværets forventede lengde:

- Hvor lenge antar du at du vil være sykmeldt?

Om tilrettelegging for restarbeidsevnen:

- Hva skal til for at du kommer tilbake i arbeid?
- Kan du gjøre dette eller dette?
- Hvis vi tilrettelegger for deg på følgende måte ... , kan du da komme tilbake til tross for din sykdom?
- Hvis vi omplasserer deg til x, kan du da komme tilbake?
- Hvis nei: «Skyldes dette medisinske forhold?

Om utredning, behandlingsforløp:

- Får du god oppfølging av legen din?
- Er du utredet?
- Er du under behandling?
- Er du kjent med våre ordninger gjennom BHT?

4. Oppfølgingssamtaler og dialogmøter

i dialog med den ansatte - oppfølgingsspørsmål

Om fraværets årsak:

- Skyldes fraværet ditt arbeidsrelaterte forhold?
- Hvis ja: Virksomheten har en plikt etter aml § 4-1, jf. § 3-1 (2) til å undersøke dette og eventuelt igangsette gjenopprettende **tiltak** for et forsvarlig arbeidsmiljø.
- Hvis nei: Ikke en lovbestemt plikt til å igangsette eventuelle gjenopprettende tiltak når det ikke er arbeidsrelatert. Det undersøkes da hvilke tilretteleggingstiltak som vil være passende. Vise omsorg og forståelse

Relevante tilleggsspørsmål:

- Trives du på jobben?
- Hvorfor ikke?
- Er det noe vi kan gjøre for at får noe du trives med?

Arbeidsrelaterte årsaker til at arbeidsforholdet ikke fungerer

Organisatoriske årsaker	Relasjonelle forhold	Arbeidstakers forhold
Ressursmangel	Leder(e)s adferd	Evne
		Motivasjon
Strukturelle forhold - Organisasjonsstruktur - Infrastruktur - Metodikk/fremgangsmåte/rutiner	Kollega(er)s adferd	Vilje

Tiltak

Organisatoriske årsaker	Relasjonelle forhold	Arbeidstakers forhold
Mer ressurser, omprioritering/omorganisering eller nedprioritering/nedbemanning	Reaksjon og endret adferd	Kompetanseutvikling
Bedre struktur <ul style="list-style-type: none"> - Bedre org. struktur - Bedre infrastruktur - Klarere målsetting - Bedre metodikk/fremgangsmåte/rutiner 	Reaksjon og endret adferd	Endrede oppgaver, plassering eller exit
		Reaksjon og endret adferd/avslutning

4. Legens rolle

- Legen skal fungere som en medisinsk sakkyndig for NAV
- Legen er betalt av staten for å gjøre en medisinsk vurdering opp mot hva arbeidstaker er sykmeldt fra (funksjonsvurderingen)
- For å kunne gjøre en god funksjonsvurdering bør lege ha informasjon fra arbeidsgiver om arbeidsplassen, arbeidsoppgaver og muligheter for tilrettelegging

4. Oppfølgingssamtaler og dialogmøter

I dialog med lege - oppfølgingsspørsmål

I dialogmøte, på sykemelding eller i elektronisk løsning:

- Arbeidsrelatert? Årsaken til at det er arbeidsrelatert?
- Omfang og antatt lengde?
- Lengde på utredning og behandling?
- Er det riktig at det er «dette» som skal til for at arbeidstakeren kommer tilbake?
- Er det riktig at det er medisinske grunner til at arbeidstaker ikke kan gjøre dette?

4. Oppfølgingssamtaler og dialogmøter

I dialog med NAV

- Hva kan NAV gjøre?
- Er det riktig at arbeidstaker har rett til sykepenger når han/hun....?
- Bør NAV vurdere arbeidsrettede tiltak, dersom bedriftsinterne forsøk er fullt utprøvd?

5.

Rettslig utgangspunkt og rammer

5. Det rettslige utgangspunktet

Utgangspunktet er at arbeidstaker med langvarig og vedvarende sykefravær kan sies opp fra sin stilling.

Oppsigelse på grunn av den statsansattes forhold, sal. § 20

(1) En ansatt **kan** sies opp når vedkommende

- **a) ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom**
- b) ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen
- c) på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen, eller
- d) gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.

(2) Skyldes oppsigelsen forhold som nevnt i første ledd **bokstav a** eller b, **skal** den ansatte før oppsigelsen gis, om mulig **tilbys en annen passende stilling** i virksomheten.

5. Det rettslige utgangspunkt

Vilkår

Vilkår for å kunne gå til en eventuell oppsigelse:

1. Sykdombildet må tilsi at det ikke vil være utsikter til fremtidig bedring av helsetilstanden innen rimelig tid.
2. Arbeidsgivers tilretteleggings- og omplasseringsplikt (etter aml. § 4-6) må være oppfylt.
3. Plikt til å se etter annen passende stilling, sal. § 20 (2).
4. Forvaltningsrettslig krav til saklighet og proporsjonalt/forholdsmessig.

5. Den rettslige rammen verneperiode

- Utgangspunktet begrenses imidlertid av verneperioden
- Arbeidstakere er beskyttet mot at arbeidsgiver går til oppsigelse på grunn av sykefravær i inntil 12 måneder. Kalles verneperiode, se aml § 15-8, jfr. sal § 21,

«Arbeidstaker som **helt eller delvis** er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom **kan ikke av denne grunn sies opp** de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.»

Verneperiodens start:

- Fra første fraværsdag med hel eller delvis sykemelding (egenmelding/legeerklæring)

Verneperiodens slutt:

- 12 måneder senere
- Tilbake i jobb som 100 % friskmeldt

5. Det rettslige utgangspunkt Når det er gått 1 år

Verneperioden er over, hva nå?

- Arbeidsgiver vil fremdeles kunne ha et individuelt tilretteleggingsansvar for den ansatte, mens den ansatte er syk. Dette vil avhenge av arbeidstakerens behov og anbefalinger fra NAV
- Ikke vær passiv. Dette skyldes ofte en misforståelse om at tilstrekkelig lengde på fraværet i seg selv gir oppsigelsesgrunn – dette er ikke tilfellet
- Vanlig praksis i staten å gi sykepermisjon uten lønn i ett år etter at sykelønns- og verneperioden på 12 måneder har løpt ut
- Ikke slipp arbeidstaker – hold dialogen

6. Til slutt

Sykefravær som skaper konflikt eller konflikter som skaper sykefravær?

Der sykefraværet skjer i forbindelse med personalsak: Ikke la personalsaken ligge! Vurder om det bør innkalles med todelt agenda eller om det bør håndteres sammen.

Ta gjerne kontakt med oss i juridisk gruppe.

6. Retten til sykepenger

Arbeidsuførhet etter ftrl § 8-4

- For å få rett til sykepenger er det ikke tilstrekkelig at medlemmet er arbeidsufør, i første ledd fremgår det at funksjonsnedsettelsen klart må skyldes sykdom eller skade.
«Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger.»
- Arbeidskonflikter er ikke i seg selv et grunnlag for sykefravær
- Dersom en sykmelding oppstår som følge av arbeidskonflikt skal vurderingen av om arbeidsuførhet skyldes sosiale problemer eller arbeidsuførhet på grunn av sykdom vurderes strengere.

- Hva bør være gjort av oppfølging/må gjøres av oppfølging?
- Hvilke handlingsalternativ og rammer har vi å forholde oss til?
- Hva gjør vi når arbeidstaker ikke kommer tilbake i jobb?

Takk for oss!