



**UiO • Universitetet i Oslo**

# **Krav til sykefraværsoppfølging**

**Seksjonssjef Mette Bakkerud Lundeland og  
seniorrådgiver Berit Synnes, OPA**



## Hva skal vi snakke om?

Krav til, og innhold i sykefraværsoppfølgingsløpet

1. De ulike fasene i et sykefraværsløp
2. Oppfølgingsplanen og annen dokumentasjon av oppfølgingen
3. Tilretteleggingsplikten
4. Medvirkning fra arbeidstaker
5. Det rettslige utgangspunkt for mulig oppsigelse og påfølgende rammer

### 3. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Lovgivers perspektiv:

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

# 1. De ulike fasene i sykefraværsoppfølgingen på arbeidsplassen

- Oppfølging av et sykefravær starter i realiteten ved dag 1.
- Det er viktig med jevnlig dialog.
- Målet er å få den sykmeldte tilbake i arbeid så raskt som mulig.
- En god sykefraværsoppfølging vil ofte avhenge av grad av tillit i relasjonen.
  
- Lovverk: AML § 4-6 (3) og (4)

# De ulike fasene i sykefraværsoppfølgingen på arbeidsplassen

Så tidlig som mulig, og innen fire uker :

- **Oppfølgingsplan** utarbeides. Leder har ansvar å innkalle til møte. Skal gjennomføres **med mindre det er åpenbart unødvendig**.
- Oppfølgingsplanen sendes sykemelder, normalt via NAVs system.

# 1. De ulike fasene i sykefraværsoppfølgingen

## Innen syv uker:

Hvis fortsatt **100% sykemeldt**; leder må gjennomføre **dialogmøte 1** med mindre det er åpenbart unødvendig.

- Hvis enighet om det, eller hvis arbeidstaker ønsker det, skal sykmelder delta på møtet. BHT og/eller en tillitsvalgt/rådgiver kan også delta.
- Planen sendes til sykmelder og til NAV

Hvis delvis sykemeldt, ikke noe krav til dialogmøte 1, men det anbefales å gjennomføre det, så fremt at det ikke er åpenbare grunner til det.

Hvis ikke behov for dialogmøte, bør leder sende melding til NAV om at det er vurdert, men at det ikke er behov for det.

# 1. De ulike fasene i sykefraværsoppfølgingen

- Innen 6 måneder:
- NAV innkaller sykmeldt, leder og lege til dialogmøte
- 2. Leder må sende inn oppdatert oppfølgingsplan til NAV. Som hovedregel møteplikt.
- Ved **ca 8 måneder**: Avklare veien videre, mot friskmelding eller ytelser. Gruppe for fravær og NAV-refusjoner (GRUF) involveres

[Leders ansvar ved sykefravær - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

## 2. Oppfølgingsplan og krav til dokumentasjon

Leder bør være på tilbudssiden. Lytte til den sykmeldte og la vedkommende komme med forslag. Den sykmeldte vet oftest «hvor skoen trykker».

- Sykefravær er ingen privatsak. Medarbeider skal opplyse om hva de kan og ikke kan gjøre, men har ingen plikt til å oppgi diagnosen.
- Oppgaven er å finne gode tilretteleggingstiltak for at for at den sykmeldte skal kunne komme raskt tilbake til jobb.



## 2. Oppfølgingsplan og krav til dokumentasjon

- 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.»*

- Utfyllende referat er viktig der arbeidstaker og arbeidsgiver ikke er enige! Dokumenter arbeidsgivers spørsmål/tilbud og arbeidstakers påfølgende respons.

## 2. Oppfølgingsplan og krav til dokumentasjon

Hvordan dokumentere hva som er gjort av tilrettelegging?

- Oppfølgingsplanen brukes aktivt og oppdateres etter hvert møte.
- Beskrivelse av arbeidstakers nåværende oppgaver, hva kan utføres uten tilrettelegging, hva kan utføres med tilrettelegging
- Hva er forsøkt av tiltak og hvordan de ulike tiltakene har fungert ?
- Hvilke tiltak er vurdert, men ikke realisert og tiltak som ikke er aktuelle – hvorfor?
- Få fram hvilke forhold som vanskeliggjør arbeidsmulighetene
- Dokumenter hva som gjøres for å sammenligne den enkeltes arbeidsevne med de oppgavene man har tilgjengelig
- Hvis den sykmeldte ikke medvirker, bør det framgå av oppfølgingsplanen.

## 3. Tilretteleggingsplikten

*... 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

### 3. Tilretteleggingspliktens 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.*»

### 3. Tilretteleggingsplikstens grenser

Hva bør arbeidsgiver vurdere og hvor går grensen?

- Tilretteleggingstiltak må ha som formål å øke arbeidstakerens evne til arbeidsutførelse.
- Stillingens art vil spille inn i, er det en nøkkelfunksjon? Kan en leder f.eks være på jobb delvis?
- Tiltak skal ikke være på bekostning av andre arbeidstakere. Merbelastning, andre må gjøre mer
- Ikke plikt til å opprette ny stilling, Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 105.
- Varighet av tilretteleggingen, varighet av eventuell omplassering

# Mulige tilretteleggingstiltak – tips fra Idebanken

- **Organisatoriske tiltak:**
- Endre arbeidsfordelingen
- Tilby alternative arbeidsoppgaver
- Justere tempo og tilpasse arbeidstid
- Tilby opplæring
- **Psykososiale tiltak:**
- Gi støtte og oppfølging – både fra ledere og medarbeidere
- Styrke det sosiale miljøet
- **Fysiske tiltak:**
- Tilby tekniske hjelpemidler
- Tilpasse arbeidsplassen – arbeidsstillinger, møbler og maskiner

### 3. 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»*

## 4. 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:

- En ulovfestet lydighets- og lojalitetsplikt



## 4. 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

## 4. Arbeidstakers medvirkningsplikt

*...ikke en rimelig grunn...*

I sak for LB 2011-40569 nektet den den sykmeldte å møte arbeidsgiver ved utløpet av 8-ukersperioden og ville ikke medvirket 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**» 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.»*

Den sykmeldte fikk ikke medhold

## 4. Medvirkningsplikt

### Arbeidsgiver må stille krav - fremgangsmåte

- Still krav og vis til lydighetsplikten og lovbestemte medvirkningsplikter
- Varsle at manglende oppfyllelse vil kunne være en krenkelse av tjenesteplikten.
- Advarsel
- Vurderes ved gjentakelse(r)

**5.**

# **Rettslig utgangspunkt og rammer for en mulig oppsigelse**

## 5. Det rettslige utgangspunktet for mulig oppsigelse

**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.  
HR-2022-390-A, LB-2016-70178-2, LB2013-178053
3. Plikt til å se etter annen passende stilling, sal. § 20 (2)
4. Forvaltningsrettslig, saklighet og proporsjonalt/forholdsmessig

## 5. Det rettslige utgangspunktet verneperiode

- Utgangspunktet begrenses imidlertid av verneperioden
- Arbeidstakere er beskyttet mot at arbeidsgiver går til oppsigelse på grunn av sykefravær i inntil 12 måneder - verneperiode, 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?

- Vanlig praksis i staten å gi sykepermisjon uten lønn, helt eller delvis i ett år etter at sykelønns- og verneperioden på 12 måneder har løpt ut. Permisjonen kan *unntaksvis* forlenges.
- Vedkommende bør søke om permisjon (helt eller delvis) ca tre måneder før sykepengene opphører, og samtidig søke om ytelser fra NAV og SPK.
- Når det medisinske behandlingsopplegget ikke er avsluttet innenfor ordinær permisjonstid, og at det er overveiende sannsynlig at arbeidstaker vil kunne gjenoppta arbeidet innen kort tid, er det rimelig at arbeidsgiver forlenger permisjonstiden.
- Det kreves legeerklæring som dokumenterer behovet for å få forlenget permisjonen.



## 5. Det rettslige utgangspunkt Når det er gått 1 år

- Arbeidsgiver vil fremdeles ha et individuelt tilretteleggingsansvar for den ansatte under permisjonen. Dette vil avhenge av arbeidstakerens behov og anbefalinger fra NAV
- OPA, Gruppe for fravær og NAV-refusjoner (GRUF), BHT og hovedverneombudet samarbeider om å utarbeide tydeligere oppfølgingsrutiner i permisjonsperioden

# **Sykefravær som skaper konflikt eller konflikter som skaper sykefravær?**

Der sykefraværet skjer i forbindelse med personalsak: Ikke la personalsaken ligge, men innkall med todelt agenda.

Arbeidskonflikter er ikke i seg selv et grunnlag for sykefravær

# Retten til sykepenger

## Arbeidsuførhet etter ftrl § 8-4

- For å få rett til sykepenger er det ikke tilstrekkelig at medlemmet er arbeidsufør, i følge første ledd må funksjonsnedsettelsen klart skyldes sykdom eller skade.
- Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger.

# Informasjon om prosjektet – oppfølgingen ved permisjon i ett år etter maks.dato

Målet er å hindre frafall, god oppfølging skal i større grad medvirke til at den ansatte kan komme tilbake i arbeid.

Jobber med klarere rutiner for å sikre lik oppfølging på tvers av UiO av de som har behov for en slik permisjon.

- Leder har jevnlig dialog med den som er syk
- Tema i oppfølgingen er å avklare tilretteleggingsbehov og arbeidsevne, hvordan ha kontakt med arbeidsstedet

Takk for oss

