Retningslinjer for sykefraværsoppfølging

Første fraværsdag

Arbeidstaker melder sykefravær første fraværsdag – tidligst mulig – til nærmeste leder. Melding skal gis per telefon til nærmeste leder eller til [navn]. Kun der det er umulig eller spesielt vanskelig, kan melding gis på annen måte, for eksempel per SMS eller e-post. I samtalen skal det så vidt mulig avklares:

* Sykmeldingsgrad og restarbeidsevne, dvs. mulighet for arbeidsrelatert aktivitet (enten egne eller andre arbeidsoppgaver)
* Sykefraværets forventede varighet

Vilkår for benyttelse av egenmelding:

* Arbeidstaker har vært ansatt i minst to måneder, jf. folketrygdloven § 8-24 første ledd
* Arbeidstaker er ikke fratatt retten til egenmelding (for mange egenmeldinger eller rimelig grunn til å tro at fraværet ikke skyldes sykdom), jf. folketrygdloven § 8-27

NB! Er virksomheten en IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv)? Da gjelder enkelte særskilte regler som fremgår av IA-avtalen med NAV (bl.a. utvidet antall egenmeldinger).

Egenmelding

Arbeidstaker skal bekrefte det egenmeldte fraværet ved en skriftlig melding, som fylles ut og leveres til nærmeste leder når arbeidstaker er tilbake på arbeid innen egenmeldingsperioden (og hvor det ikke foreligger legeerklæring.)

Sykefravær utover egenmeldingsperioden

Sykefravær utover egenmeldingsperioden skal dokumenteres med legeerklæring fra og med første fraværsdag etter egenmeldingsperioden. Tilbakedaterte legeerklæringer er som hovedregel ikke gyldige, jf. folketrygdloven § 8-7.

Legeerklæringen må være korrekt utfylt. Den ansatte bør selv kontrollere at funksjonsdyktighet/restarbeidsevne fremkommer av erklæringen. Fremkommer ikke dette, er fraværet ikke rettmessig dokumentert.

Nærmeste leder tar kontakt med den sykmeldte. Samtalen skal danne grunnlag for eventuell fremtidig oppfølgning. Det føres kort referat fra samtalen. Formålet er å kartlegge:

* Om fraværet er arbeidsrelatert,
* Om det er noe arbeidsgiver kan gjøre for å hjelpe vedkommende tilbake til arbeid helt eller delvis, herunder om hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen kan utredes og iverksettes,
* Om arbeidstaker delvis kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak (i så fall skal det ytes graderte sykepenger, jf. folketrygdloven § 8-13),
* Om det er behov for overføring av arbeidsoppgaver eller vikar

Avtale om tid for ny samtale fastsettes, dersom det ikke foreligger friskmelding.

2 til 4 ukers sykefravær

Nærmeste leder tar ny kontakt som avtalt. Initiativ til dette er både arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar. Dersom arbeidstaker forventer et lengre fravær eller er usikker på tidspunkt for gjenopptagelse av arbeidet, avtales et personlig fremmøte dersom dette er mulig og hensiktsmessig. Det føres kort referat fra samtalen.

Følgende alternativer bør vurderes:

* Gradert sykmelding
* Tiltak som bedrer arbeidssituasjonen
* Reisetilskudd
* Hjemmekontor
* Vikar

Gyldig dokumentasjon for sykefraværet fremlegges.

1. Innen 4 ukers sykefravær

Arbeidsgiver og arbeidstaker skal sammen utarbeide en skriftlig oppfølgingsplan med tanke på tilbakeføring til arbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.

Arbeidet med oppfølgingsplan forutsetter – dersom dette er mulig – at den ansatte oppsøker arbeidsplassen for å gjennomføre en felles samtale.

Planen skal sikre at dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kommer raskt i gang, og at tiltak og muligheter for å komme i arbeid igjen vurderes grundig. Hvor omfattende planen og tiltakene skal være, vil avhenge av hvor omfattende funksjonssvikten er og varigheten av den.

**Krav til oppfølgingsplan:**

* Vurdering av arbeidstakers oppgaver og mulighet til å gjennomføre den
* Aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi
* Bistand, for eksempel fra bedriftshelsetjeneste og NAV
* Plan for videre oppfølging

Individuell oppfølgingsplan finnes på NAVs hjemmeside: https://www.nav.no/arbeidsgiver/oppfolgingsplan

Dersom arbeidstaker ikke nås via telefon, sendes brev eller e-post med møteinnkallelse. Hvis arbeidsgiver ikke mottar tilbakemelding, sendes rekommandert brev med informasjon om at sykepenger vurderes stanset da arbeidstaker ikke oppfyller sin aktivitetsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav f og folketrygdloven § 8-8.

Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Dette bør gjøres ved at planen både sendes direkte til sykmelder av arbeidsgiver og at arbeidstaker får en kopi som tas med til neste konsultasjon hos sykmelder.

NAV kan be om å få utlevert oppfølgingsplanen og øvrig dokumentasjon for sykefraværsoppfølgingen.

1. Innen 7 ukers sykefravær – innkalling til dialogmøte 1

Innen 7 uker etter at arbeidstaker ble helt arbeidsufør må arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen. Også for arbeidstakere som har hatt delvis sykefravær i 7 uker bør slikt dialogmøte holdes, dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker anser dette som hensiktsmessig. På møtet kan arbeidstaker ha med seg verneombud eller tillitsvalgt hvis ønskelig.

Arbeidsgiver må i god tid før dialogmøtet sende skriftlig innkalling til arbeidstaker. Arbeidsgiver bør i innkallingen informere om arbeidsgiver anser det som hensiktsmessig at sykmelder, saksbehandler hos NAV, bedriftshelsetjenesten eller andre aktører er til stede eller tilgjengelig per telefon under dialogmøtet. Arbeidsgiver bør be om at arbeidstaker i god tid før dialogmøtet informerer skriftlig om arbeidstaker aksepterer eller motsetter seg slik deltakelse. Arbeidsgiver bør også oppfordres til å gi skriftlig tilbakemelding dersom arbeidstaker ønsker at andre aktører en de arbeidsgiver vurderer å innkalle, likevel skal delta.

Aktører som arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker at skal delta i dialogmøtet innkalles i god tid før dialogmøtet. Sykmelder og annet helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker kan ikke kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg det. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet.

I forberedelser til møtet oppfordres arbeidsgiver og arbeidstaker til å ta stilling til hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker kan være i arbeidsrelatert aktivitet.

Dialogmøtet skal gå gjennom:

* Innholdet i oppfølgingsplanen
* Avklare om det er aktuelt å iverksette tiltak på arbeidsplassen.

Oppfølgingsplanen revideres på basis av gjennomgangen i dialogmøte.

1. Sykefravær utover 8 uker – krav til utvidet legeerklæring

For å ha fortsatt rett til sykepenger etter åtte ukers sykmelding, er det etter folketrygdloven et krav om at arbeidstaker prøver seg i arbeidsrelatert aktivitet. Det kan gis unntak fra NAV ved tungtveiende medisinske grunner eller i tilfeller der arbeidsgiver kan dokumentere at tilrettelegging ikke er mulig.

Dette betyr at senest når arbeidsuførheten har vart åtte uker uten at arbeidstaker er i arbeidsrelatert aktivitet, må det legges fram en utvidet legeerklæring. Legeerklæringen må dokumentere at medisinske grunner er til hinder for at arbeidsrelaterte aktiviteter iverksettes. Erklæringen skal også inneholde en redegjørelse for det videre behandlingsopplegget og en vurdering av muligheten for at vedkommende kan gjenoppta det tidligere arbeidet eller ta annet arbeid. Dersom legeerklæringen ikke inneholder dette, har arbeidstaker som hovedregel ikke rett til å få utbetalt sykepenger, jf. folketrygdloven § 8-7 syvende ledd.

Arbeidsgiver fortsetter oppfølgingen hver 14. dag. Det skrives (korte) referater fra kontakten med arbeidstaker. Oppfølgingsplanen oppdateres ved behov.

Dersom det fremkommer opplysninger om at arbeidstaker blir langvarig syk eller har en kronisk sykdom, kan arbeidsgiver søke om at NAV dekker utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden, jf. folketrygdloven § 8-20.

1. Senest innen 26 uker – NAV innkaller til dialogmøte 2

Senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker skal NAV avholde dialogmøte 2 mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV kan kreve at det avholdes et slikt møte på et tidligere tidspunkt.

Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøte 2 hvis NAV mener det er hensiktsmessig. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmeldtes arbeidssituasjon, kan sykmeldte fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet.

NAV skal sende innkalling til dialogmøte 2 tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmeldtes plikter.

Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgingsplan til NAV senest en uke før NAVs dialogmøte avholdes. I møtet skal det foretas vurderinger av hvilke muligheter som foreligger på arbeidsplassen og hvilke alternativer som kan være aktuelle for den sykmeldte ut fra en helsemessig vurdering.

1. Eventuelt dialogmøte 3

Arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder eller NAV kan kreve at det avholdes et nytt dialogmøte.

1. Tre måneder før utløp av sykepengeperioden (52 uker)

Arbeidsgiver oppfordres til å informere arbeidstaker om eventuelle økonomiske konsekvenser forbundet med sykepengeårets utløp, eventuelt be arbeidstaker søke om trygdeytelser utover sykepengeåret.

1. Senest ved utløp av sykepengeperioden (52 uker)

Senest ved utløpet av sykepengeperioden, etter 52 uker, skal NAVpå ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

1. *E*tter gjenopptagelse av arbeidet

Oppfølgingssamtale etter at arbeidet er gjenopptatt gjennomføres dersom sykefraværet er relatert til arbeidet. Det vurderes om man skal foreta justeringer i den ansattes arbeidssituasjon, jf. arbeidsmiljølovens § 4-6.

1. Sykefravær utover sykepengeperioden (52 uker)

Den sykmeldte arbeidstakeren er fortsatt ansatt i virksomheten selv om sykefraværet varer ut over 52 uker og arbeidstaker går over på annen trygdeytelse.

Arbeidsgiver oppfordres til å opprettholde kontakt med arbeidstaker og NAV, også ved fravær utover 52 ukers perioden. Arbeidsgiver har fortsatt et behov for å få oversikt over fraværets antatte lengde og prognosen for tilbakekomst til arbeidet. Det kan også tenkes at det fortsatt er behov for å vurdere mulige tilretteleggings- eller omplasseringstiltak hos arbeidsgiver.

Arbeidsgiver bør be om kopi av NAVs vedtak. Vedtaket viser hvilken ytelse arbeidstaker mottar og for hvilket tidsrom. Type ytelse vil kunne gi arbeidsgiver signaler på sannsynligheten for at vedkommende kommer tilbake til arbeid. Grad av arbeidsuførhet fremkommer også av vedtaket.

Arbeidsgiver bør også søke å få avklart skriftlig fra arbeidstaker og NAV:

* Prognosen for tilbakekomst til arbeidet,
* Om bedriftsinterne tilretteleggingstiltak vurderes som aktuelle i overskuelig fremtid, eller
* Om det i overskuelig fremtid kun er medisinsk utredning og behandling og/eller eksterne attføringstiltak som forventes å være aktuelle.

Brev med anmodning om informasjon og dokumentasjon på prognoser for å komme tilbake til arbeidet bør derfor sendes til arbeidstaker og sykmelder.

1. Avslutning av arbeidsforholdet

Et arbeidsforhold opphører ikke av seg selv. Dette gjelder uavhengig av sykefraværets lengde og hvilken trygdeytelse arbeidstaker mottar.

Dersom man ønsker å avslutte et arbeidsforhold så kan det gjøres gjennom avtale med arbeidstaker (ved enighet mellom partene) eller ved ensidig oppsigelse fra arbeidsgiver.

Arbeidstakere er vernet mot oppsigelse på grunn av sykdom eller ulykke det første året. En arbeidstaker som helt eller delvis fraværende på grunn av sykdom eller ulykke kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-8.

Fravær utover de første 12 månedene kan gi grunnlag for oppsigelse. Det er imidlertid ingen automatikk i dette - arbeidstaker er fortsatt vernet av det generelle oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 15-7. Bestemmelsen fastsetter at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at dette er «saklig begrunnet».

Utgangspunktet vil være at arbeidstaker som følge av sykdommen ikke er i stand til å oppfylle sin hovedforpliktelse i arbeidsforholdet; arbeidsplikten. Hvorvidt dette vil gi tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse må imidlertid vurderes ut fra en helhet, hvor blant annet følgende momenter vil være relevante:

* Ulempene som arbeidsgiver påføres ved at arbeidstaker fortsatt er ansatt, blant annet ulempen med å erstatte den arbeidsuføre med vikar (merk 3-årsfristen)
* I hvilken grad arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt under sykefraværet
* Prognosen for når arbeidstaker kan forvente å komme tilbake i arbeidet
* Hvilke negative konsekvenser en oppsigelse får for arbeidstaker

I tilfeller der det er aktuelt å starte en prosess for å avslutte arbeidsforholdet oppfordres arbeidsgiver til å innhente råd fra juridisk sakkyndig (arbeidsrettsadvokat).