

- Sykefraværsoppfølging
- AAP
- **Si oppstilling ?**
- **Bli oppsagt?**
- **Søke permisjon uten lønn etter sykelønnsåret?**

# Sykefraværsoppfølging

- Fravær
- Egenmelding (Folketrygdloven § 8-24 – utvidet rett)
- Oppfølgingsplan (etter 4 uker)
- Dialogmøte 1 (innen 7 uker)
- Aktivitetsplikt (aktivitetsplikt)
- Dialogmøte 2 (senest innen 26 uker)
- 1 år sykemelding (saklighet for oppsigelse?)

..... og så da ?

Etter sykelønnsåret - AAP

## Retten til AAP

- Dersom arbeidsevnen din vil være redusert med **minst 50 prosent**
- **Sykdom eller skade** må være en medvirkende årsak til at du har redusert arbeidsevne.
- Det kan være en mulighet for at arbeidsevnen din kan bli bedre gjennom **behandling**, arbeidsrettede tiltak eller **oppfølging fra NAV**.

Du kan få arbeidsavklaringspenger mens du gjennomfører følgende aktiviteter for å komme i arbeid:

- Medisinsk behandling
- Arbeidsrettede tiltak
- Opptrapping av arbeidsinnsatsen din etter sykdom (arbeidsutprøving)
- Oppfølging fra NAV etter at du har forsøkt behandling eller tiltak

Du kan også få arbeidsavklaringspenger i venteperioder

- mens du og NAV oppretter en aktivitetsplan
- mens du venter på behandling eller et arbeidsrettet tiltak

For å motta arbeidsavklaringspenger, må du bidra aktivt for å komme i arbeid - aktivitetsplikt.

**Aktivitetsplikten** innebærer at

- du er med på å utarbeide en konkret aktivitetsplan for hva du skal gjøre for å komme tilbake i arbeid
- du deltar på avtalte møter med NAV
- du leverer nødvendig informasjon og dokumentasjon som vi trenger for å hjelpe deg
- du gjennomfører de aktivitetene som du og NAV-veilederen din har avtalt i planen din

Det er viktig å gi beskjed til NAV hvis noe hindrer deg å gjennomføre aktivitetsplanen som avtalt.

## Kan arbeidsgiver si meg opp?

*Jeg har vært sykmeldt i over ett år og er fortsatt 100 prosent arbeidsufør.*

*Jeg mottar arbeidsavklaringspenger fra NAV.*

*Jeg er usikker på om jeg vil greie å komme tilbake til jobben min, men det er ikke usannsynlig, bare jeg får litt tid på å komme meg.*

*Jeg har fått forhåndsvarsel fra arbeidsgiver om at de vurderer å si meg opp, samt innkalling til et drøftingsmøte.*

*Har arbeidsgiver rett til å si meg opp?*

## Si opp stilling?

### Kan arbeidsgiver si deg opp etter 1 års sykemelding?

Sykdom er ikke grunnlag for oppsigelse det første året man er sykmeldt, se arbeidsmiljøloven §15-8 (1).

Når en arbeidstaker har vært syk i mer enn **ett år**, gjelder vanlige regler om saklig grunn til oppsigelse, se arbeidsmiljøloven § 15-7.

- Etter arbeidsmiljøloven § 15–8 kan ikke arbeidsgiver si opp en ansatt på grunn av sykdom de første tolv månedene. Om du har vært syk ut over tolv måneder, kan arbeidsgiver ha en saklig grunn til å si deg opp hvis du fortsatt er syk.
- Selv om sykdom kan være en saklig grunn for oppsigelse, skal hvert tilfelle vurderes konkret. I et drøftingsmøte skal du få legge frem ditt syn på saken, og gi arbeidsgiver andre relevante opplysninger, før det tas en beslutning om oppsigelse. Hvis din lege mener at det er gode prognoser for at du helt eller delvis vil greie å komme tilbake til jobb, bør du få en slik erklæring fra legen med i drøftingsmøtet.



- Før arbeidsgiver går til oppsigelse skal det foretas en interesseavveining. Arbeidsgivers fordeler med å si deg opp skal være flere enn de ulempene en oppsigelse vil innebære for deg. Det at du er syk og kanskje trenger tilrettelegging senere for å komme tilbake til jobb, gjør deg ekstra sårbar som arbeidssøker ute på arbeidsmarkedet. Dette er et viktig hensyn som arbeidsgiver må ta i betraktning når interesseavveiningen skal tas.
- Husk at du har rett til å ta med deg en tillitsvalgt eller en annen rådgiver inn i drøftingsmøtet med arbeidsgiver.

# Må jeg søke permisjon fra stilling?

- Det er ikke lovlig å kreve at arbeidstaker må ut i permisjon ved sykdom, heller ikke sykdom utover sykepengeperiode.
- Permisjon kan tilbys og avtales dersom begge parter er enig i det, men det kan altså ikke pålegges av arbeidsgiver.
- Dersom arbeidstaker velger å avtale permisjon vil vedkommende i utgangspunktet ikke kunne kreve å komme tilbake før avtalt slutt av permisjon.
- Er det ikke inngått avtale om permisjon vil arbeidstaker kunne kreve å komme tilbake når vedkommende har fått arbeidsevne igjen (friskmeldt i noen grad).