

Sykefravær

Rettigheter og plikter for både arbeidstaker og arbeidsgiver

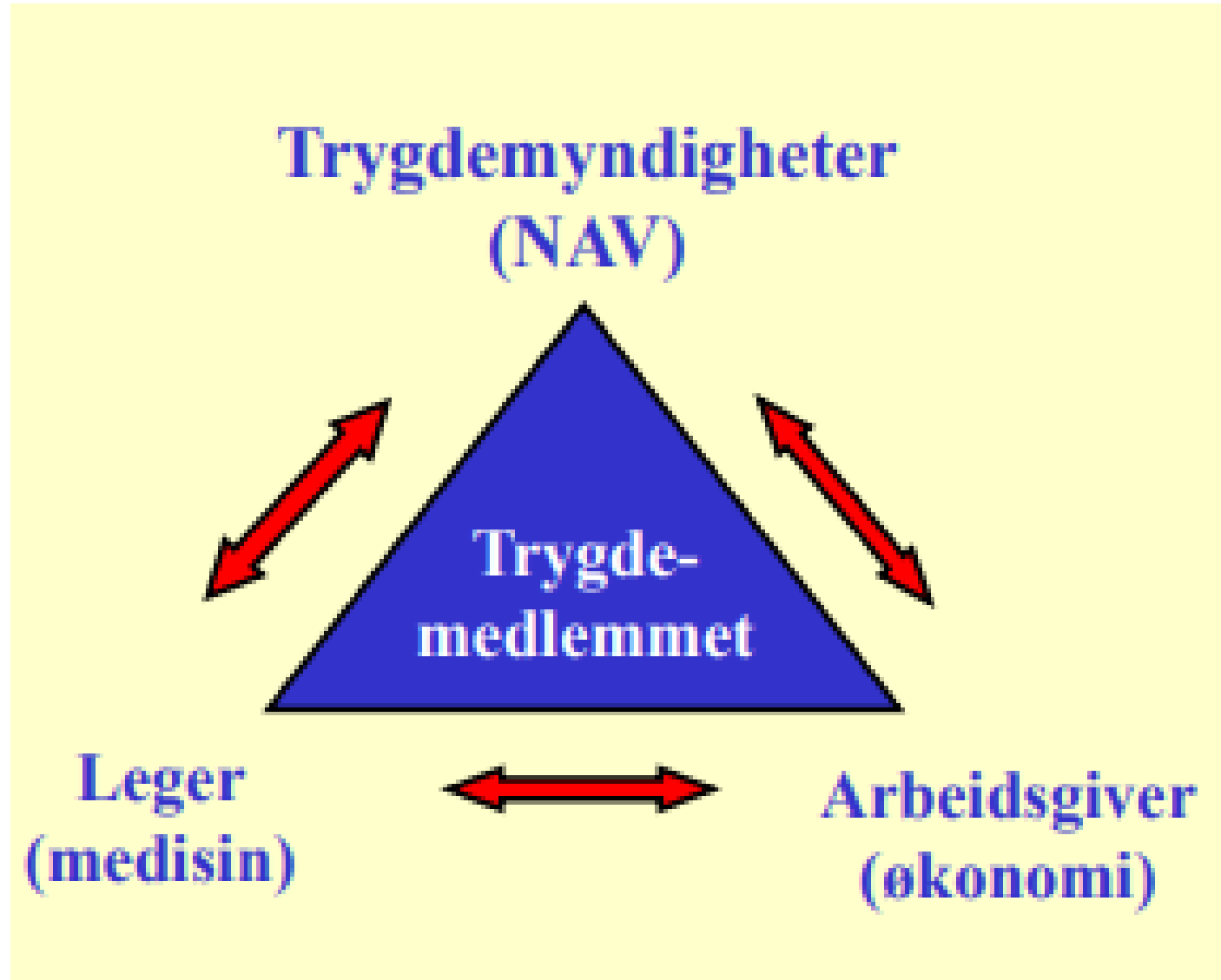
En oppfølging av temakurset 4.september

Tema

- Rettigheter og plikter som sykemeldt
- Tilretteleggingsplikten for arbeidsgiver
- Bestride sykemelding
- Små tema basert på spørsmål til fylkeskontoret



«Aktør»-trekanten – ifm sykepengesaker



Hvem kan få sykemelding

- Du må være **syk/skadet**
- Arbeidsufør
 - Reduksjon i arbeidstiden, ikke inntekten (i motsetning til f.eks SPK som krever reduksjon i inntekt på minst 20% for å få uførepensjon)
- Alder
 - Øvre aldersgrense – 70 år (endres), NB! De mellom 67 og 70 år, begrenset oppad til 60 dager
 - Nedre aldersgrense – 13 år, jf folketrygdsloven § 3-15 om pensjonsgivende inntekt

Kommentar – Leif Tore Lindø, Aftenbladet 9.september 2024

Nei, de kan ikke bare sykmelde seg

KOMMENTAR: Før måtte du spy eller ha diaré og feber for å bli hjemme fra kommunestyret eller Stortinget. Nå holder det at du ikke føler deg bra.



Sissel Knutsen Hegdal er sykmeldt. Mange som ikke aner hvordan helsetilstanden hennes er, mener hun ikke burde vært sykmeldt. Foto: Carina Johansen

Aftenposten 9.september 2024

Redaktører, ta ansvar! Medietrykket har potensial til å rive folk i filler.

Eva Sannum Rådgiver og tidligere medlem i PFU
Svein Tore Bergestuen Rådgiver og tidligere journalist/redaktør



Noen grensetilfeller

Lidelse/tilstand	Omfattet av begrepet «sykdom» i § 8-4?		Rettskilder
	JA	NEI	
Sykdom i familien		X	AN nr. 36/87, 2/92 og 23/97 (men se kap. 9)
Sorgreaksjoner	(X) dødsfall i nær familie	X	Rundskriv til § 8-4 Innst.O. nr. 71 (1992-93)
Konflikter på arbeidsplassen	(X) særskilte belastninger	X	TRR 1995/3829 RG 1999 s. 1515
Permittering eller konkurs o.l.		X	Rundskriv til § 8-4
Aldring og normal alderssvekkelse	(X) Unormal aldringsprosess	X	Rundskriv til § 8-4
Plager under svangerskap	(X) Visse flerbarnstilfeller	X	Rundskriv til § 8-4 Se også § 14-4
Alkoholisme/rus	X Kronisk alkoholisme	X Enkeltstående tilfeller	Rundskriv til § 8-4 Men se §§ 8-8 og 21-8
Narkomani	(X)	X	Rundskriv til § 8-4 Men se §§ 8-8 og 21-8

Sykemeldtes plikter (ftrl §8-8):

- Medvirke aktivt for å finne løsninger for å komme tilbake i arbeid raskest mulig
- Delta i utforming av oppfølgingsplanen og gjennomføre det som står i den
- Delta i dialogmøter



Aktivitetskrav

- § 8 – 8, 2.ledd:
 - Etter § 8-8 andre ledd er det en aktivitetsplikt for å få rett til sykepenger. Aktivitetsplikten gjelder **alle** sykmeldte, både de med og uten arbeidsgiver. Med mindre medisinske årsaker er til hinder for det, **må medlemmet** være i **arbeidsrelatert aktivitet** for å få **rett til sykepenger**.
 - Aktivitetskravet kan også **unntaksvis** fravikes når det dokumenteres av arbeidsgiver at arbeidsrelatert aktivitet ikke kan gjennomføres på den sykmeldtes arbeidsplass
- Innen 8 uker:
 - Sykepengene kan stanses dersom den sykmeldte ikke er i aktivitet ved åtte ukers sykmelding
 - Det kan gis unntak fra aktivitetskravet dersom det er **tungtveiende medisinske årsaker** til at aktivitet ikke er igangsatt. Dette må **dokumenteres av lege** senest på 8 ukers tidspunktet. Legen må besvare utdypende spørsmål i sykmeldingen
- § 8-8, 3.ledd:
 - Trygdemedlemmet **kan miste retten** til sykepenger både fra arbeidsgiver og NAV dersom vedkommende uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, ta i mot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak

Dommers betydning knyttet til folketrygdsloven

Prejudikater fra Høyesterett

Stor vekt

Men få avgjørelser

Praksis fra lagmannsretten

En viss vekt

Ganske få

Praksis fra Trygderetten

Vanskelig vektlegging?

Er det forvaltning eller domstol?



Tilretteleggingsplikten til arbeidsgiver

Prioritert rekkefølge

1. Driften
2. De som er på arbeid
3. Den sykemeldte



Ble vist på temakurset
4.september 2024

2.5.2.2 Presisering av arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstiden

Arbeidsgiver har plikt til «så langt det er mulig» å «iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid». Et mulig tiltak for å få arbeidstakere med redusert arbeidsevne til å fortsette i arbeid, kan være tilrettelegging av arbeidstiden. Dette vil etter departementets vurdering kunne være et svært hensiktsmessig virkemiddel ved oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Imidlertid er det departementets inntrykk at bruken av arbeidstid som virkemiddel, har vært relativt begrenset. Tilrettelegging av arbeidstid er i dag ikke nevnt uttrykkelig i arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2. Departementet ser derfor et behov for at det i § 13 nr. 2 tydelig signaliserer at arbeidsgiver har en plikt til også å vurdere tilrettelegging av arbeidstiden.

For enkelte arbeidstakere kan det være aktuelt å arbeide full tid, men med endrede tidspunkter for arbeid, f.eks. slik at arbeidstakeren slipper kvelds/nattarbeid og isteden får gå faste dagskift. For andre vil det være aktuelt å få redusert arbeidstiden fordi full tid vil være for belastende. I denne sammenheng er det viktig å minne om at arbeidsgiver også har plikt til å tilrettelegge arbeidsoppgavene, slik at mengden arbeidsoppgaver samsvarer med eventuell kortere arbeidstid.

Departementet foreslår at det i § 13 nr. 2 uttrykkelig presiseres en plikt til så langt det er mulig å tilrettelegge arbeidstiden ved behov. Departementet ønsker ikke å gå så langt som til å pålegge arbeidsgiver en absolutt plikt på dette punkt. Det vil være tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig. **Departementet understreker imidlertid at begrepet «så lang det er mulig» vil pålegge arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar.** Spørsmålet om forpliktelsen er oppfylt vil måtte bero på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. Relevante momenter i denne sammenheng vil bl.a være den aktuelle virksomhets art, størrelse og økonomi.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke lønnskompensasjon for arbeidstidsreduksjonen. Imidlertid gir folketrygdloven en rett til graderte ytelser dersom

Kommer fra Ot.prp nr. 18 (2002 – 2003) – Høyesterett bruker dette i sine premisser i dom HR-2022- 390.

3.2.2 «så langt det er mulig»



3.2.2.1 Generelt

Selv om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende, er den ikke absolutt; den gjelder «så langt det er mulig.» Det er på det rene at forbeholdet skal tolkes strengt. Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver.

I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tiltak, må det ses hen til blant annet virksomhetens art, økonomi og størrelse, hensynet til andre ansatte i virksomheten, varigheten av den reduserte arbeidsevnen, samt forhold på arbeidstakers side. Alle disse momentene må vektes mot hverandre i en helhetsvurdering.

HR-2022- 390 A

Samtidig er det klart at «så langt det er mulig» ikke kan tas helt på ordet. Både i [Ot.prp.nr.18 \(2002–2003\)](#) på side 8 og i [Ot.prp.nr.49 \(2004–2005\)](#) – forarbeidene til nåværende [arbeidsmiljølov](#) – på side 104 fremheves «tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig». I [Ot.prp.nr.49 \(2004–2005\)](#) uttales det på side 105 at arbeidsgivers plikt ikke går så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstakeren, «men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen». Det samme sies i spesialmotivene til [§ 4-6](#) på side 309.

Tilrettelegging knyttet til likestilling- og diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 gir arbeidstakere med funksjonsnedsettelse rett til egnet individuell tilrettelegging for blant annet å sikre at de kan få eller beholde arbeid på lik linje med andre (HR-2022-390), sitat 50

Fra Prop 81 L (2016 – 2017): «Formen på tilretteleggingen kan være av organisatorisk art, for eksempel tilrettelegging av arbeidstid eller arbeidsoppgaver. Ellers kan tilretteleggingen være av fysisk art, for eksempel tilpasning av døråpninger, skrivebord eller installering av heis.»

Videre: «Om en ansatt person får nedsatt funksjonsevne under ansettelsesforholdet, skal tilrettelegging utføres slik at arbeidstakeren skal kunne fortsette i sitt arbeid. Dersom dette ikke er mulig, skal det vurderes om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet, eventuelt etter tilrettelegging av arbeidsplassen.»

Prop 81 L (2016 – 2017), knyttet til §20 i «LDO»-loven

Tredje ledd bestemmer at retten til individuell tilrettelegging gjelder så fremt tilretteleggingen ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Denne begrensningen skal ses som en sikkerhetsventil og må ikke tolkes for vidt. I vurderingen skal det blant annet legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Side 327

Opplistingen av relevante hensyn er ikke uttømmende. Det skal ikke foretas en tradisjonell «kostnad-nytte vurdering». I utgangspunktet må man akseptere at individuell tilrettelegging medfører økte kostnader. Det må også tas med i vurderingen om andre kan ha nytte av tiltakene i form av bedret tilgjengelighet og om offentlige støtteordninger vil dekke deler av kostnadene.

Arbeidsgiver bestrider sykemelding

- Arbeidsgiver kan bestride en sykemelding ved mistanke om at vilkårene for sykepenger ikke er oppfylt.
- Skjer ofte i følgende situasjoner:
 - pågående konflikt på arbeidsplassen
 - sykemelding i en oppsigelsesprosess; sykemeldingen kommer i tilknytning til drøftelsesmøte og/eller kort tid etter at oppsigelsen gis,
 - arbeidstaker sykemelder seg i perioder hvor han eller hun tidligere har fått avslag på søknad om ferie.
- NB! Arbeidskonflikter kan føre til sykdom, men er ikke i seg selv grunnlag for sykemelding. Viktig at lege ikke skriver at vedkommende er sykmeldt på grunn av arbeidskonflikt, må i stedet skrive diagnose for eksempel utbrent/ deprimert mv.
- Vedtaket kan påklages av arbeidsgiver til Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden. En nemd som avgjør tvister mellom NAV og arbeidsgiver

Når arbeidsgiver ikke godtar sykemeldingen...

- Ikke krav å være kjent med sykdomshistorie eller diagnose
- Ved mistanke om at den ansatte ikke er syke/skadet eller ikke medvirker i oppfølgingsarbeidet – kan arbeidsgiver velge å ikke godta sykemeldingen
- Anbefalinger til arbeidsgiver i slike tilfeller:
 - Kall inn den ansatte til en samtale så tidlig som mulig, og sørg for skriftlige notater fra samtalen.
 - Ta vare på SMS-er, e-poster og annen dokumentasjon i saken.
 - Gjør den ansatte oppmerksom på at det ikke vil bli utbetalt sykepenger i arbeidsgiverperioden.
 - Stans utbetalingen av sykepenger fram til det foreligger et endelig vedtak. **Gjør den ansatte oppmerksom på muligheten for å søke NAV om sykepenger i stedet.**
 - Send inntektsmelding til NAV der du opplyser om at det ikke er utbetalt sykepenger i arbeidsgiverperioden.
 - Send mer informasjon om saken i et brev til NAV. Legg ved eventuelle vedlegg og sendt alt med førsteside i posten.

Hva gjør NAV når en sykemelding ikke blir godtatt:

- Hvis du ikke godtar en sykmelding, ser NAV på dette som et forhold mellom arbeidsgiver og den ansatte. **Det er først hvis den ansatte søker NAV om forskuttering, at vi tar stilling til saken.**
- Vi sender informasjon til den ansatte om muligheten til å søke forskudd fra NAV, og om arbeidsgiverens begrunnelse for å ikke godta sykmeldingen.
- Vi innhenter også opplysninger fra lege eller behandler hvis vi har behov for dette. I noen saker ber vi NAVs rådgivende lege eller en annen spesialist om å vurdere saken.
- NAV gjør et vedtak i saken ut fra opplysningene fra arbeidsgiver og eventuelt fra den ansatte, i tillegg til medisinske opplysninger.
- Hvis NAV kommer fram til at arbeidstakeren skal ha sykepenger, forskutterer vi sykepengene i arbeidsgiverperioden og krever pengene tilbake fra arbeidsgiveren.
- Hvis vi er enig med deg, vil vi ikke utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden. Du får ikke en egen melding om det, men den ansatte vil få et brev om beslutningen og kan eventuelt klage.
- Arbeidsgiver kan evt. klage hvis NAV gir den ansatte medhold – dette skjer til Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden (regjeringen.no).

Andre spørsmål/erfaringer
knyttet til sykepengene vi får

Tilbakedatert sykemelding

- Tilbakedatert sykemelding – hovedregel: godtas ikke av NAV

Kan jeg reise til utlandet?

- Ja, under noen forutsetninger:
 - Aktivitetsplikten/aktivitetsplan må overholdes/følges
 - Landet du reiser til har betydning
 - EU – utenfor EU



Tiltrådt stilling – sykemelding!

Tiltredelseskravet

Vilkåret om å tiltre stillingen innebærer at arbeidstaker må ha møtt frem på arbeidsplassen, helt arbeidsfør, i stand til å yte arbeid i det omfang som arbeidsavtalen tilsier i minst én dag. HTA gir her en bedre rett når det gjelder kravet til opptjeningstid. Etter folketrygdlovens regler stilles det krav om fire uker i arbeid, jf. ftrl. § 8-2 (1), mens etter HTA er det tilstrekkelig å ha tiltrådt stillingen, jf. HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.2.1.

KSs personalhåndbok sidene 165 og 166



Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt. Det forutsettes imidlertid at vedkommende er frisk på det tidspunktet arbeidsavtalen gjelder fra, ellers kunne arbeidstaker ikke ha tiltrådt.

Yrkesskade

- Unntak fra opptjeningstid ved yrkesskade (4 uker)



Takk for oppmerksomheten og ha en fin dag videre i sammen