



Arbeidsgivers plikt til å følge opp sykmeldte

Arbeidsmiljølovens krav om oppfølgingsplan

Den siste tiden har sekretariatet fått noen henvendelser om arbeidsgivers plikter i forbindelse med oppfølging av sykefravær av en viss varighet. Her gis en generell orientering om arbeidsmiljølovens regler på dette området.

Hvis det oppstår sykefravær er arbeidsgiver rettslig forpliktet til å lage en oppfølgingsplan. Det er ved langtidssykefravær dette er aktuelt. Kravet kom inn i arbeidsmiljøloven for ca. to år siden og fremgår i lovens § 13 nr. 4. Bestemmelsen fastslår innledningsvis at:

«Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeide i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, unntatt hvis det anses åpenbart unødvendig.»

Det er arbeidsgiver som må ta initiativ til å lage en oppfølgingsplan. I henhold til loven skal arbeidet med oppfølgingsplanen senest starte når arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i 8 uker. Hensikten med oppfølgingsplanen er å finne ut hva som skal til for at arbeidstakeren skal kunne vende tilbake til arbeidet og legge til rette for dette. Det er naturligvis ikke alltid man trenger oppfølgingsplan og unntaket «hvis det anses åpenbart unødvendig» dekker eksempelvis situasjoner der det er klart at sykdommen eller skaden er av en art som gjør at arbeidstaker vil vende tilbake til arbeidet uten behov for tilrettelegging, og likeledes når det er klart at arbeids-

takeren ikke vil kunne vende tilbake til arbeidet.

Arbeidsgiverens forpliktelse til å initiere utarbeidelse av oppfølgingsplan følges av en forpliktelse for arbeidstaker til å bidra. Arbeidstakerens medvirkningsplikt fremgår i arbeidsmiljøloven § 16 nr. 1. Manglende oppfølging fra arbeidstaker kan få konsekvenser for sykepengene. Reglene om dette fremgår i folketrygdloven kapittel 8, men omtales ikke her.

At arbeidstakeren skal medvirke og dermed må gi opplysninger om funksjonsevne (det vil si hva vedkommende kan og ikke kan gjøre), betyr ikke opplysningsplikt om medisinsk diagnose. Arbeidstaker er dermed ikke forpliktet til å gi sensitive medisinske eller personlige opplysninger, men kan naturligvis velge å gi slike opplysninger av fri vilje. Medisinske opplysninger er taushetsbelagt og arbeidsgiver kan derfor heller ikke innhente eller få dem fra lege dersom arbeidstakeren ikke gir samtykke til innhenting.

Hvis arbeidstakeren uten rimelig grunn vegrer seg mot å samarbeide om oppfølgingsplanen må arbeidsgiver anses fritatt for sin forpliktelse. Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4. Årsaken er at utarbeidelse av plan forutsetter en dialog.

Om innholdet i planen sier loven følgende:

«Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og restarbeidsevne. Planen skal videre inneholde aktuelle tiltak

i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene samt videre plan for oppfølging.»

Praktisk sett bør arbeidsgiver tenke gjennom om fysisk tilrettelegging, tilpassning av utstyr, opplæring eller endring av rutiner, arbeidsfunksjoner, oppgaver og arbeidstid er nødvendige tiltak.

Trygdeetaten kan kreve at arbeidsgiver fremlegger oppfølgingsplan og skal i henhold til folketrygdloven § 8–7 senest innhente den fra arbeidsgiver når arbeidsuførheten har vart i 12 uker uten at arbeidstakeren er i arbeidsrelatert aktivitet. Det er Arbeidstilsynet som håndhever arbeidsmiljølovens regler om oppfølgingsplan, men trygdeetaten er, som det fremgår, også sentral da etaten håndhever folketrygdloven og retten til sykepengar og støtte til hjelpemidler.

Både Arbeidstilsynet og Trygdeetaten har utformet informasjon og maler for arbeidet med oppfølgingsplaner. Ved å gå inn på enten www.trygdeetaten.no eller www.arbeidstilsynet.no kan man blant annet finne mal for individuell oppfølgingsplan, sjekklister for arbeidsgiver ved langtidsfravær (Arbeidstilsynet), faktaark om funksjonsvurdering (Trygdeetaten) og skjema for krav om tilretteleggingstilskudd (Trygdeetaten)

*Dag Erlend Reite
spesialrådgiver/advokatfullmektig, NTF*