

# Hva gjør man når arbeidstakeren blir syk?

Mange praksiseiere opplever fra tid til annen at deres ansatte blir syke. NTFs sekretariat mottar ofte spørsmål om hvilke regler som gjelder for dokumentasjon av sykefravær, og hvordan man skal følge opp og tilrettelegge for arbeidstakere som er sykemeldt over lengre tid. Formålet med denne artikkelen er å gi en oversikt over hvilke regler som gjelder.

## Arbeidsgivers lønnsplikt overfor syke arbeidstakere. Arbeidsgiverperioden

Ved arbeidstakers sykefravær har arbeidsgiver plikt til å betale sykepenger til arbeidstaker i arbeidsgiverperioden, det vil si de første 16 dagene vedkommende er syk. Arbeidsgiverperioden regnes i kalenderdager, slik at fravær på lørdager, søndager og helligdager også medregnes. Er man deltidsansatt

medregnes også dager man ikke skulle vært på jobb. Sykepenger ytes imidlertid bare for dager som det skulle ha vært utbetalt lønn for.

Dersom den ansatte blir syk igjen etter å ha gjenopptatt arbeidet, skal det nye sykefraværet medregnes i samme arbeidsgiverperiode dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær. Når arbeidsgiver har betalt sykepenger for en hel arbeidsgiverperiode, inntreng ingen ny arbeidsgiverperiode før arbeidstakeren har vært tilbake i arbeid i minst 16 dager.

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiveren må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fire uker. Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden.

Dersom man har ansatte med risiko for særlig stort sykefravær kan man søke trygden om refusjon for disse

utgiftene. Mindre arbeidsgivere kan også forsikre seg gjennom trygden mot utbetaling av slike utgifter. Se artikkel i Tidende nr. 1/2006 for mer informasjon om dette.

Etter utløpet av arbeidsgiverperioden overtar NAV ansvaret for utbetaling av sykepenger.

## Dokumentasjon av sykefravær – legeerklæring og egenmelding

For å få rett til sykepenger må arbeidsuførheten som utgangspunkt dokumenteres med legeerklæring. En legeerklæring kan ikke godtas for tidsrommet før man ble undersøkt av lege. Unntak gjelder dersom man er forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at man har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt.

Arbeidstakere som har vært ansatt i minst to måneder hos arbeidsgiveren, har en begrenset mulighet til å benytte

## Avdeling for medlemsrådgivning

Medlemsrådgiverne gir råd innen de fleste næringsjuridiske områder samt i arbeidsgiver- og arbeidstakerspørsmål. Nedenfor er medlemsrådgiverne angitt med navn, tittel og hovedarbeidsområde. Alle som er oppført med juridisk medlemsrådgivning, kan veilede om juridiske spørsmål generelt, herunder f.eks. arbeidsrett, husleieavtaler, kontrakter mv. i tillegg til sine særskilte ansvarsområder.

*Avdelingsleder Dag Erlend Reite*  
Juridisk medlemsrådgivning generelt, klagesaker og pasientskadeordninger.  
E-post: dag.reite@tannlegeforening.no  
Tlf. 22 54 74 12

*Forhandlingsjef John Frammer*  
Medlemsrådgivning om lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon. Rådgivning ift. kollektiv arbeidsrett, herunder tariffspørsmål og forhandlinger.  
E-post: john.frammer@tannlegeforening.no  
Tlf. 22 54 74 10

*Seniorkonsulent Lin Muus Bendiksen*  
Medlemsrådgivning vedrørende arbeids- og driftsbetingelser for privatpraktiserende, lønns- og arbeidsforhold for hjelpepersonell i henhold til mønsteravtalen og internkontroll-HMS.  
E-post: lin.bendiksen@tannlegeforening.no  
Tlf. 22 54 74 15

*Juridisk rådgiver Dag Kielland Nilsen*  
Juridisk medlemsrådgivning generelt, skatte- og avgiftsspørsmål.  
E-post: dag.nilsen@tannlegeforening.no  
Tlf. 22 54 74 35

*Advokat Elisabeth Scarpello*  
Juridisk medlemsrådgivning generelt, etiske spørsmål, samarbeidsavtaler mellom tannleger.  
E-post: elisabeth.scarpello@tannlegeforening.no  
Tlf. 22 54 74 01

egenmelding i stedet for å fremlegge legeerklæring. Egenmelding kan bare brukes ved fravær på inntil tre kalenderdager. For å få rett til en ny egenmeldingsperiode må man ha vært i arbeid sammenhengende i 16 dager. Egenmelding kan brukes fire ganger i løpet av en 12 måneders periode. Det er med andre ord ikke slik at man får fire nye egenmeldingsperioder ved starten på hvert nye kalenderår.

Dersom arbeidsgiver har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom, kan arbeidsgiver frata arbeidstakeren retten til å motta sykepenger på grunnlag av egenmelding. Arbeidsgivers beslutning må revurderes etter et halvt år.

### Oppfølging av sykemeldte

#### Generelt

Når en ansatt blir syk, har arbeidsgiver hovedansvaret for oppfølgingen av den sykmeldte arbeidstakeren. Arbeidsgiver må ta initiativ til dialog med vedkommende om muligheter og tilretteleggingsbehov for å bidra til en så rask som mulig tilbakevending til arbeidet.

Som følge av lovendringer som trådte i kraft 1. mars 2007 stilles det nå også større krav til deltakelse fra arbeidstaker og lege/sykmelder enn tidligere. Arbeidstaker er blant annet forpliktet til å samarbeide med

arbeidsgiver og bidra til å finne gode løsninger. Hvis arbeidstaker ikke samarbeider, er det viktig at arbeidsgiver melder fra til NAV om dette. Formålet med endringene er å forplikte både arbeidsgiver og arbeidstaker og fremme dialog mellom partene. Videre er det et mål å unngå langvarig passivt fravær av arbeidstakere.

Fra 1. september 2008 ble det også innført en ny sykemeldingsblankett som muliggjør skriftlig dialog mellom arbeidsgiver og lege/sykmelder på blanketten. Arbeidsgiver kan dermed informere legen om muligheter og begrensninger i arbeidet, og legen kan informere arbeidsgiver om funksjonsbegrensninger som følge av medisinske forhold. Denne kommunikasjonsmåten kan benyttes gjennom hele sykemeldingsperioden.

#### Alternative sykemeldingsformer

I sykemeldingsperioden må legen fortløpende vurdere følgende alternativer til 100 prosent sykmelding: (se Faktaboks)

#### Tidsfrister for ulike tiltak

*Fravær over flere dager. Gjensidig orientering*

Arbeidsgiver må ta kontakt med arbeidstaker når sykefraværet varer over flere dager, og arbeidstaker skal orientere arbeidsgiver om tidsperspektivet for fraværet.

*Etter seks uker. Oppfølgingsplan*  
Arbeidsgiver skal ta initiativ til å utarbeide en oppfølgingsplan med følgende innhold:

- 1) Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- 2) Aktuell tilrettelegging/tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelt med virkemidler fra NAV
- 3) Plan for videre oppfølging

Arbeidsgiver må vurdere mulighetene for å endre arbeidsoppgavene, tilrettelegge arbeidet innenfor virksomhetens rammer og endre tekniske innretninger o.l. Generelt vil det kreves mindre av små virksomheter enn av større virksomheter fordi man må kunne forutsette at sistnevnte har færre ressurser og muligheter til å finne alternative arbeidsoppgaver innenfor virksomheten.

Arbeidstaker skal medvirke til utarbeidelsen av oppfølgingsplanen og må blant annet bidra til å finne løsninger som gjør det mulig å komme tilbake til arbeidet snarest mulig. I tillegg må arbeidstakeren være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver hvis dette kan bidra til raskere tilbakevending.

Også *arbeidstakerens lege* er en viktig medspiller i sykefraværarbeidet på arbeidsplassen. Som nevnt foran har arbeidsgiver blant annet mulighet til

### Faktaboks

AVVENTENDE SYKEMELDING	GRADERT SYKEMELDING	AKTIV SYKEMELDING
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsgiverperioden</li> <li>• Aktivitet mulig dersom det tas visse hensyn</li> <li>• Arbeidsgiver og arbeidstaker vurderer mulige oppgaver og aktiv tilrettelegging</li> <li>• Hvis umulig, skriver arbeidsgiver begrunnelse på sykemeldingsblankett (del C) og legen utsteder sykemelding fra den dagen avventende tilbakemelding ble utstedt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hele sykemeldingsperioden (maks 52 uker)</li> <li>• Minst 20 prosent sykmeldt</li> <li>• Brukes dersom               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) kan utføre deler av vanlige arbeidsoppgaver ved å arbeide redusert tid eller bruke lengre tid (dvs. ny arbeidstidsordning)</li> <li>b) kan utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maks 4 uker. Kan utvides til 8 uker hvis tilrettelegging tar lengre tid. NAV kan treffe vedtak om ytterligere forlengelse</li> <li>• Bare hvis gradert sykemelding ikke er aktuelt</li> <li>• Arbeidstaker mottar sykepenger, bortsett fra i arbeidsgiverperioden</li> <li>• Arbeidsgiver må finne andre arbeidsoppgaver på arbeidsplassen</li> <li>• Skriftlig og underskrevet avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker med konkret plan som beskriver:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) arbeidsoppgaver/tilrettelegging</li> <li>b) hensikten med tiltakene</li> <li>c) hvor lenge aktiv sykemelding ønskes</li> <li>d) hvem som er ansvarlig for evaluering og oppfølging av virksomheten</li> </ol> </li> <li>• Planen sendes NAV lokalt</li> </ul>

å innhente legens vurdering av den sykemeldtes funksjonsevne.

NAV kan kreve å få oversendt kopi av oppfølgingsplanen, så det er viktig at denne utarbeides.

Det er ikke nødvendig å utarbeide en oppfølgingsplan dersom det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake til jobb uten tilrettelegging eller dersom arbeidstaker høyst sannsynlig ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet.

#### *Etter åtte uker. Fortsatt grunnlag for rett til sykepenger?*

Ved sykefravær utover åtte uker må legen (eller annen sykemelder) skrive utvidet legeerklæring hvor de medisinske grunnene til fraværet er beskrevet og dokumentert. NAV skal vurdere om det fortsatt er grunnlag for rett til sykepenger.

#### *Etter 12 uker. Første dialogmøte*

Når sykefraværet overstiger tre måneder skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker, representant fra bedriftshelsetjenesten og eventuell lege som har sykemeldt den ansatte, til dialogmøte.

I møtet skal innholdet i oppfølgingsplanen diskuteres og det skal avklares om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. Skriftlig referat fra møtet må sendes det lokale NAV-kontoret.

Arbeidstaker er forpliktet til å delta på dialogmøtet med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det. Legen må gi beskjed til arbeidsgiver dersom det er medisinsk utilrådelig for arbeidstaker å delta på møtet.

Fra 1. januar 2010 skal alle tannlegevirksomheter være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste. Mer informasjon om kravet til bedriftshelsetjeneste finnes på tannlegeforeningens nettside, [www.tannlegeforeningen.no](http://www.tannlegeforeningen.no).

#### *Etter seks måneder. Andre dialogmøte*

Er arbeidstakeren fremdeles sykmeldt etter seks måneder skal NAV innkalle til nytt dialogmøte. Både arbeidsgiver og arbeidstaker er forpliktet til å delta på dette møtet. Arbeidstaker slipper

å møte dersom han/hun er forhindret som følge av medisinske grunner.

På dialogmøtet skal oppfølgingsplanen og mulighetene for å finne løsningsalternativer på arbeidsplassen diskuteres.

Arbeidsgiver skal gi en beskrivelse av hvilke bedriftsinterne tiltak som er gjennomført, eventuelt om slike tiltak har vært vurdert og vist seg umulig å gjennomføre.

NAV skal også vurdere om det er behov for arbeidsrettede tiltak eller annen oppfølging fra deres side for å få arbeidstakeren i arbeid.

#### *Etter ett år. Rett til sykepenger bortfaller*

Retten til sykepenger bortfaller etter sykefravær på 52 uker. Ved ytterligere sykefravær må arbeidstaker og det lokale NAV-kontoret sammen vurdere om det er behov for arbeidsrettede tiltak som finansieres av NAV.

#### **Arbeidstakeres særlige oppsigelsesvern de første 12 månedene med sykefravær**

En sykmeldt arbeidstaker har et sterkere vern mot oppsigelse enn eller. Ifølge arbeidsmiljøloven kan en arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom, ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. En oppsigelse som finner sted i «verneperioden» forutsettes å være begrunnet i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig av arbeidsgiver.

Arbeidsmiljøloven er imidlertid ikke til hinder for at sykmeldte arbeidstakere sies opp av andre grunner enn sykdom. En saklig oppsigelse på annet grunnlag enn sykdom er med andre ord lovlig. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at oppsigelsen er saklig begrunnet. For at det skal foreligge saklig grunn må arbeidsgiver kunne vise til at det foreligger omstendigheter som helt uavhengig av sykefraværet gir grunnlag for oppsigelse. Et eksempel vil være ved nedbemanning som følge av driftsinnskrenkninger fordi praksiseier reduserer sin egen stilling eller ved omlegging av virksomhetens drift.

#### *Når begynner verneperioden å løpe?*

Utgangspunktet er at verneperioden begynner å løpe på nytt dersom arbeidstakeren etter en sykdomsperiode har vært tilbake på arbeidet og så igjen blir syk. Et unntak fra dette vil være dersom det etter omstendighetene vil være naturlig å se på fraværet som et sammenhengende fravær. Dette vil kunne være tilfellet dersom arbeidsperiodene er kortvarige og sykdomsproblemene er de samme. Det må her foretas en konkret vurdering. Grensene kan være vanskelige å trekke.

#### *Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden er utløpt*

Etter utløpet av verneperioden gjelder det vanlige kravet i arbeidsmiljøloven om at oppsigelsen må være saklig begrunnet ut fra arbeidstakerens eller arbeidsgiverens/virksomhetens forhold. Også sykefravær vil etter omstendighetene kunne være en saklig oppsigelsesgrunn. Vær imidlertid oppmerksom på at kravet til saklig grunn er relativt strengt. For en nærmere redegjørelse for reglene om oppsigelse vises til artikkel i Tidende nr. 11/2006.

Ved avgjørelsen av om sykefraværet gir grunnlag for oppsigelse må arbeidsgiveren på grunnlag av fremlagt legeerklæring e.l. vurdere prognosene for at arbeidstakeren kommer tilbake i arbeid innen rimelig tid, og om fraværet skaper så store problemer for virksomheten at det er rimelig grunn til å si opp arbeidsavtalen. Det må med andre ord foretas en helhetsvurdering av om oppsigelsen samlet sett fremstår som rimelig i den gitte situasjonen for at den skal kunne anses som saklig.

Følgende momenter vil være sentrale i denne vurderingen:

- Har arbeidsgiver gjort nok for å oppfylle sin oppfølgings- og tilretteleggingsplikt overfor den sykemeldte arbeidstakeren (jf. pkt. 3 foran)?
- Vurdering av sykdomsbildet. Dersom det er usikkerhet mht. om, og eventuelt når, den ansatte blir frisk og kommer tilbake til arbeidet vil dette kunne være et argument i arbeidsgivers favør ved en eventuell oppsigelse.
- Rimelighetsvurderingen for øvrig hvor blant annet ulemper for bedriften

må veies opp mot hvor hardt den ansatte rammes. Dersom arbeidsgiver har oppfylt sin oppfølgingsplikt overfor arbeidstakeren og det er usikkert mht. om og når arbeidstaker kommer tilbake fra sykefraværet, må det foretas en avveining mellom hensynet til arbeidstaker og arbeidsgiver. Mer konkret vil følgende momenter kunne være av betydning i denne vurderingen:

- Om sykefraværet skaper nevneverdige problemer for arbeidsgiver

- Om sykefraværet påvirker den jevne og rasjonelle drift
- Om bruk av vikarer er problematisk, jf. tilgang på godt nok kvalifiserte vikarer, kostnader og kompleksiteten i opplæringen
- Om arbeidstaker har vært ansatt i bedriften lenge

Vurderingen er konkret, og terskelen for at en oppsigelse anses som saklig ligger generelt svært høyt.

For en nærmere beskrivelse av fremgangsmåten ved en eventuell oppsigelse vises til artikkel i Tidende nr. 13/2006.

*Elisabeth Flatla Scarpello,  
advokat, NTF*