

# Nye regler om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

I Tidende nr. 7, 2010 skrev vi en artikkel som blant annet omhandlet reglene for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Fra 1. juli i fjor ble disse reglene endret noe. Formålet med endringene er å sikre tidligere, tettere og mer forpliktende samarbeid om oppfølging av sykmeldte. Reaksjonene overfor både arbeidsgiver, den sykmeldte og lege/sykmelder som ikke følger opp sitt ansvar i oppfølgingsarbeidet er i tillegg skjerpet.

**S**om nevnt i vår forrige artikkel er det arbeidsgiver som har hovedansvaret for tilretteleggingen for og oppfølgingen av sine sykmeldte arbeidstakere. Oppfølgingsansvaret innebærer at arbeidsgiver må ta initiativ til dialog med arbeidstakeren om dennes muligheter og tilretteleggingsbehov for å bidra til en så rask som mulig tilbakevending til arbeidet.

Det stilles også krav til deltakelse fra arbeidstaker for å få dette til. Arbeidstaker er forpliktet til å samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som hindrer unødig langvarig sykefravær. Arbeidstaker skal medvirke i tilretteleggingsarbeidet ved å bidra til å utarbeide oppfølgingsplan og delta på dialogmøte, og også gi opplysninger til arbeidsgiver og NAV om egen arbeidsevne som kan påvirke hvilke arbeidsoppgaver som kan utføres.

Lege/sykmelder er på sin side forpliktet til å delta på dialogmøter dersom de blir innkalt. I dialogmøtene vil legen

kunne bidra til en dialog hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. I tillegg kan legen kommunisere med arbeidsgiver på sykmeldingsblanketten. Blanketten kan brukes av arbeidsgiver til å informere legen om muligheter og begrensninger i arbeidet, og legen kan bruke den til å informere arbeidsgiver om funksjonsbegrensninger som følge av medisinske forhold. Denne kommunikasjonsmåten kan benyttes gjennom hele sykmeldingsperioden.

Målet med disse reglene er å unngå langvarig passivt fravær av arbeidstakere.

De viktigste endringene som er innført er:

## Oppfølgingsplan

*Arbeidsgiver* må utarbeide en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker så tidlig som mulig og senest innen fire uker (tidligere: seks uker) etter at arbeidstaker ble sykmeldt. Det finnes en mal for hvordan oppfølgingsplanen kan utformes på NAVs nettsider ([www.nav.no](http://www.nav.no)), under «Arbeidsgiver»/«Oppfølging av sykmeldte – rapportering».

*Arbeidsgiver* må sende oppfølgingsplanen til lege/sykmelder når den er utarbeidet.

## Første dialogmøte

*Arbeidsgiver* må innkalle arbeidstaker til dialogmøte så tidlig som mulig og senest innen syv uker (tidligere tolv uker) etter at arbeidstaker ble sykmeldt.

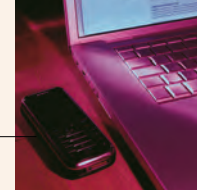
*Arbeidsgiver* skal også innkalle delvis sykmeldte til slikt dialogmøte.

*Lege/sykmelder* må delta i dialogmøtet, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Kravet til deltakelse er nå skjerpet og unntaket skal derfor tolkes strengt.

**NB:** Arbeidsgiver trenger ikke utarbeide oppfølgingsplan og avholde dialogmøte når dette er åpenbart unødvendig. Unntaket er ment å være snevert. Eksempelvis kan tenkes tilfeller der sykdommen er av en slik art at arbeidstakeren uansett vil vende tilbake til arbeidet uten at det er behov for særskilte tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen. Også tilfeller med alvorlige sykdommer hvor det kan fastslås at arbeidstakeren ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet kan omfattes av unntaket.

## Rapportering til NAV

*Arbeidsgiver* må sende rapporteringsskjema til NAV med informasjon om oppfølgingsplanen og dialogmøtet senest innen ni uker etter at arbeidstaker ble sykemeldt. Oppfølgingsplanen skal vedlegges skjemaet. Det er også viktig å melde fra på skjemaet dersom bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem og det er behov for bistand eller arbeidsrettede tiltak i regi av NAV. Rapporteringsskjemaet skal sendes uoppfordret. NAV sender ikke lenger påminnelsesbrev om dette. Rapporteringsskjemaet finnes på NAVs nettsider (samme link som angitt foran) og kan sendes inn elektronisk via Altinn.



## Spør advokaten

### Sanksjoner

NAV har nå fått følgende sanksjonsmuligheter overfor hhv. arbeidsgiver, arbeidstaker og lege/sykmelder dersom disse ikke oppfyller pliktene sine i oppfølgingsarbeidet:

*Arbeidsgiver* kan ilegges overtredelsesgebyr tilsvarende seks rettsgebyr, det vil si kr 5 160 (rettsgebyret er per i dag kr 860) for hvert brudd på følgende plikter:

Plikten til å avholde dialogmøte innen fire uker

Plikten til å sende rapporterings-skjema og oppfølgingsplan til NAV innen ni uker

Plikten til å delta i dialogmøter i regi av NAV og til å sende revidert oppfølgingsplan til NAV før slike møter.

*Arbeidstaker* kan risikere stans i sykepengene hvis vedkommende ikke medvirker i oppfølgingsarbeidet som forutsatt i regelverket. Arbeidsgiver kan informere NAV om arbeidstakers manglende medvirkning, blant annet på rapporteringsskjemaet som skal inn-sendes til NAV senest innen ni uker etter at arbeidstakeren ble sykmeldt.

*Lege/sykmelder* kan ilegges et overtredelsesgebyr tilsvarende tolv rettsgebyr (kr 10 320 per i dag) ved manglende oppmøte på minst syv dialogmøter. I tillegg kan vedkommende fratras retten til å skrive sykmeldinger. I vurderingen av om det skal ilegges sanksjoner vil NAV ta hensyn til ekstraordinære forhold som har gjort det vanskelig å delta. Stor arbeidsbelastning er ikke er gyldig grunn for lege/sykmelder til ikke å delta i dialogmøter.

NAV vil alltid sende forhåndsvarsel før eventuelle sanksjoner iverksettes.

For å få en mer utfyllende beskrivelse av regelverket som gjelder ift. sykmeldte ansatte vises ellers til den foran nevnte artikkelen i Tidende nr. 7, 2010.

*Elisabeth Flatla Scarpello*  
advokat NTF

NTFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som kan sendes til redaksjonen.

### Fri ved religiøse høytider

Jeg er ansatt på en tannklinikk og tilhører en annen religion enn den norske. Jeg er ikke medlem av statskirken, men et annet trossamfunn. Har jeg rett til fri ved religiøse høytider etter min religion?

*Svar:* Ja, du har rett til to dager fri fra arbeidet i forbindelse med religiøse høytider etter din religion. Dette gjelder for dem som ikke hører til Den norske kirke. Arbeidsgiveren din kan kreve at du arbeider inn igjen disse fridagene. Du må varsle om slike fridager senest 14 dager på forhånd. Du finner reglene om dette i; Lov om trdomssamfunn og ymist anna.

### Medlemsrådgivning

Medlemsrådgiverne yter juridisk bistand knyttet til medlemmenes yrkesutøvelse, næringsdrift og arbeidsforhold. Telefontid mandag-fredag kl 0900 - 1100.

#### *Forhandlingsjef John Frammer*

Juridisk medlemsrådgivning generelt, arbeidsvilkår i offentlig sektor, lønns- og pensjonsforhold i offentlig sektor, tariffspørsmål, forhandlinger, kontakt med arbeidsgiverorganisasjoner/ offentlige arbeidsgivere og opplæring av tillitsvalgte i offentlig sektor.

Tlf: 22 54 74 00, e-post:

john.frammer@tannlegeforeningen.no

#### *Seniorkonsulent Lin Muus Bendiksen*

Medlemsrådgivning generelt, lønns- og arbeidsforhold for hjelpepersonell, mønsteravtalen for tannhelsesekretærer, internkontroll, HMS og kvalitetsutvikling.

Tlf: 22 54 74 00, e-post:

lin.bendiksen@tannlegeforeningen.no

#### *Advokat Dag Kielland Nilsen*

Juridisk medlemsrådgivning generelt, kontrakter, skatte- og avgiftsspørsmål, saker for klagenemndene, ansvarsforsikring i Norsk pasientskadeerstatning (NPE).

Tlf: 22 54 74 00, e-post:

dag.nilsen@tannlegeforeningen.no

#### *Advokat Elisabeth Scarpello*

Juridisk medlemsrådgivning generelt, kontrakter, etiske spørsmål og konkurranserettslige spørsmål. Tlf: 22 54 74 00 e-post: elisabeth.scarpello@tannlegeforeningen.no

#### *Advokat Tone Galaasen*

Juridisk medlemsrådgivning generelt, kontrakter, NTFs fond for retts hjelpordningen for tannleger. Tlf: 22 54 74 00 e-post: tone.galaasen@tannlegeforeningen.no