

Spør advokaten

Bestride sykmelding

Vi har en ansatt tannhelsesekretær som noen uker før jul ba om ferie i januar, dette kunne vi ikke få til på grunn av fulle pasientlister. I romjulen kom det så en sykmelding. Vi stusser litt på det og har en mistanke om at arbeidstaker ikke var for syk til å jobbe. Er det noe vi kunne ha gjort i denne situasjonen?

Svar:

Arbeidsgiver må ikke alltid godta sykmeldinger i arbeidsgiverperioden. Folketrygdloven § 8-4 er helt klar på at arbeidstaker må være arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade, for å ha rett til sykepenger.

I de fleste tilfellene hvor det foreligger sykmelding fra lege, kan det legges til grunn at de medisinske vilkårene er oppfylt. Forhold rundt sykmeldingen eller hendelser i nær tilknytning til sykmeldingsperioden kan imidlertid være slik at det medisinske grunnlaget for sykmeldingen kan trekkes i tvil.

Det kan for eksempel være ved avslag om ferie som her, ved konflikter mellom de ansatte, sykemeldingen er tilbakedatert, ulike livskriser, for eksempel ved skilsmisse, når arbeidstager til stadighet bytter lege, eller deltar i aktiviteter som synes lite forenelig med en sykemelding.

Ankenemnda for sykepenger har uttalt at vurderingen av om det foreligger sykdom skal være relativt streng der det foreligger en situasjon hvor det kan være grunnlag for vikarierende motiver for fravær.

For arbeidsgiver kan det være utfordrende med sikkerhet å vite hva som feiler arbeidstaker, og hvordan sykdommen eller den eventuelle skaden påvirker arbeidsevnen. Arbeidsgiver har på den ene side en plikt til individuell tilrettelegging for syke arbeidstakere, men på den annen side har arbeidstakeren en taushetsrett for private forhold, herunder sykdom og diagnose.

Likevel har arbeidstaker en medvirkningsplikt ved å opplyse om sin egen funksjonsevne, altså hva, hvordan og hvor mye vedkommende kan bidra med, såkalt restarbeidsevne.

Vi anbefaler våre praksiseiere og ha som fast rutine ved melding om sykdom fra den ansatte, alltid å spørre om mulig restarbeidsevne, om det er noen oppgaver de kan utføre, om så, bare noen timer om dagen.

Det er likevel slik at arbeidsgiver ikke alltid slår seg til ro med arbeidstakers opplysninger om funksjonsevne.

Dersom arbeidsgiver har informasjon eller holdepunkter for at den ansatte ikke fyller vilkårene for rett til sykepenger, bør arbeidsgiver bestride sykmeldingen og avslå sykepengeutbetaling i arbeidsgiverperioden. Dette gjøres på følgende måte:

Først kaller man inn arbeidstakeren til en samtale. Formålet med samtalen er blant annet å gi arbeidstaker anledning til å gi en forklaring. Med god dialog vil kanskje arbeidsgiver endre sin oppfatning av grunnlaget for sykmeldingen, og ikke lenger bestride den.

Vil arbeidsgiver fortsatt bestride sykmeldingen, er det viktig å ikke utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden eller etter arbeidsgiverperioden dersom arbeidsgiver forskutterer sykepenger.

Dernest skriver arbeidsgiver et brev til arbeidstakers lokale NAV-kontor med kopi til arbeidstakeren. Her må arbeidsgiver gjøre rede for hvorfor sykmeldingen bestrides.

NAV vil ta stilling til arbeidsgivers brev og vurdere arbeidstakerens rett til sykepenger. NAV har plikt til å undersøke alle opplysninger i saken, og vil innhente opplysninger fra arbeidsgiver, sykmelder, og har også mulighet til å forelegge saken for NAVs rådgivende lege eller annen spesialist.

Får man ikke medhold her, kan avgjørelsen klages inn for ankenemnda for sykepenger.

Ankenemnda er en uavhengig klagenemnd som avgjør tvister mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om sykepenger i arbeidsgiverperioden etter folketrygdloven.

John Frammer
Leder NTF Jus og arbeidsliv/advokat