



inkluderende  
arbeidsliv

---

***Sykefraværsoppfølging:***

***Tilretteleggingsplikt og styringsrett***

*Seniorrådgiver/Jurist Odd Andr. Hoika*



## Ett års sykmelding – hva nå?

### SYK 1 ÅR Sykepenger

### SYK 2 ÅR Arbeidsavklaringspenger

- Tilrettelegging etter aml § 4-6?
- Tilbudt tilrettelegging evt omplassering
- Oppfølging etter sykefraværsrutiner
- Oppfølgingsplan etter aml § 4-6
- Gradert sykemelding
- Dokumentasjon av alle tiltak

- Dtl. § 26?
- Permisjonsregler og rutiner?
- Bedriftsinterne tiltak
- Medisinsk rehabilitering
- Omplassering til passende arbeid
- Arbeidsavklaringspenger
- Varig ytelse fra NAV el. andre?

Arbeid??

Oppsigelse??

Oppsigelsesvern i 12 mnd jf AML §15-8, 1. og 2. ledd

**TILRETTELEGGINGSPLIKT**

## *Juridiske forhold ved sykefravær*

### **Arbeidsmiljøloven**

#### **§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne**

Hvis en arbeidstaker har fått **redusert arbeidsevne** som følge av **ulykke, sykdom, slitasje** e.l., **skal** arbeidsgiver, **så langt det er mulig**, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne **beholde** eller **få et passende arbeid**. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å **fortsette i sitt vanlige arbeid**, eventuelt etter **særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden**, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.



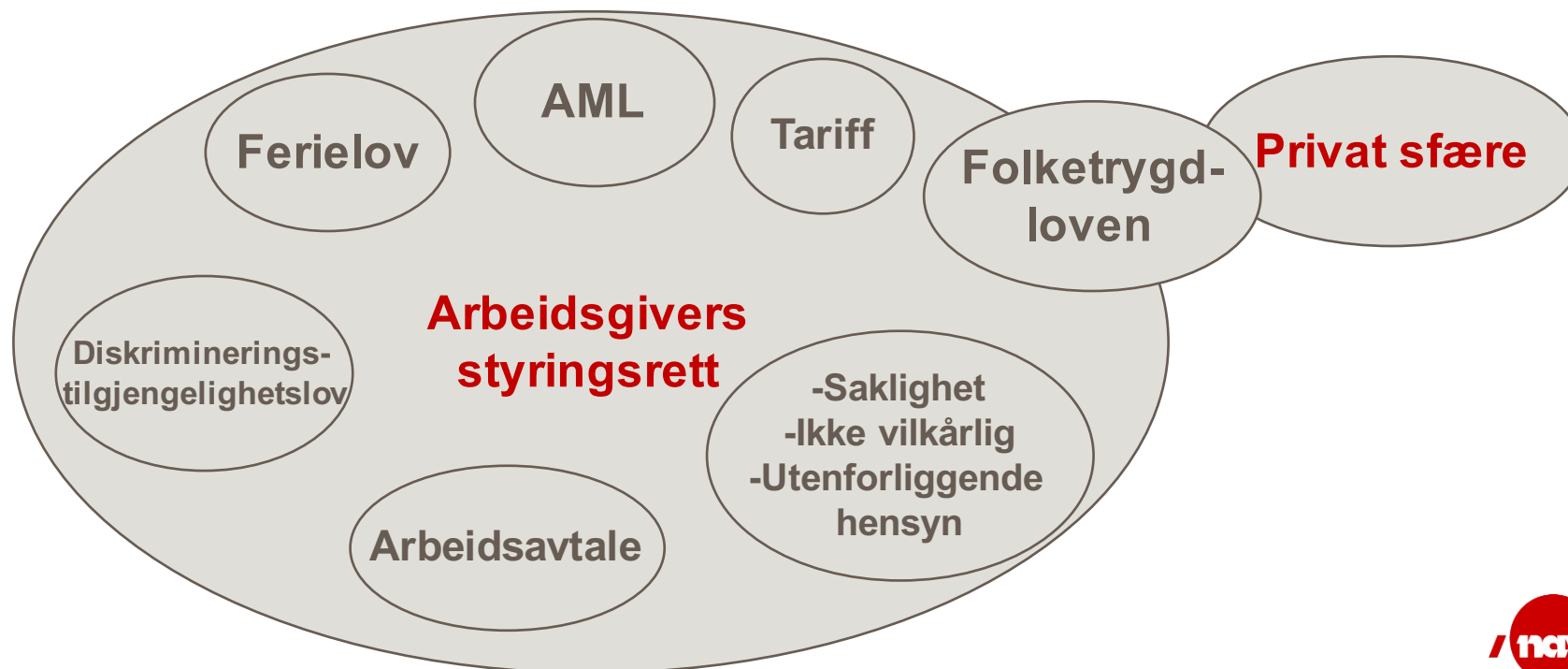
## Tilretteleggingsplikt og styringsrett

### De tre trinn

1. Tilrettelegging i **hovedstilling** (innenfor allerede **eksisterende arbeidsavtale**) *Jfr. AML § 4-6, 1. og 2. setning*
2. Omklassering til **annet passende arbeid** (fremdeles innenfor **eksisterende arbeidsavtale**) *Jfr. AML § 4-6, 1. setning*
3. Tilbud om **ethvert arbeid** (utenfor eksisterende arbeidsavtale) *Prop. 89 L (2010–2011) – Pkt. 3.2.3, s. 14, høyre spalte*

## Tilretteleggingsplikt og styringsrett

Høyesterett Rt. 2000 s. 1602: «Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å **organisere, lede, kontrollere og fordele** arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.»





## Tilretteleggingsplikt og styringsrett

# Folketrygdloven

## § 8-4. Arbeidsuførhet

Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som **klart skyldes** sykdom eller skade.

**Arbeidsuførhet** som skyldes **sosiale eller økonomiske problemer** o.l., gir **ikke rett** til sykepenger.

**For å få rett til sykepenger skal medlemmet så tidlig som mulig og senest innen 8 uker prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd** og folketrygdloven § 8-7 a første ledd, unntatt når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet. Det kan unntaksvis likevel ytes sykepenger utover 8 uker dersom arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.



## Aktivitetsplikt – to lover – samme tilfelle

### Arbeidsmiljøloven § 2-3

Arbeidstaker skal

- Medvirke ved **utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplan**, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) f
- **Delta i dialogmøter**, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2-3, (2) g  
Manglende medvirkning - Arbeidsgiver bør vurdere konsekvenser for arbeidsavtalen?

### Folketrygdloven 8-8

Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet **uten rimelig grunn neker å gi opplysninger** eller **medvirke til utredning**, eller uten rimelig grunn **neker å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving** eller **arbeidsrettede tiltak**, se også § 21-8. Det samme gjelder dersom medlemmet uten rimelig grunn **unnlater å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner eller unnlater å delta i dialogmøter** som nevnt i første ledd.

Manglende medvirkning - NAV bør vurdere stans av sykepenger?

## Legen en viktig aktør – roller og plikter

Viktig å se at man alltid er sykmeldt fra noe

– altså har arbeidstaker mistet inntekt

– -> Folketrygdloven -> inntektssikring

Legen fungerer som en medisinsk sakkyndig for NAV

Legen er betalt av staten for å gjøre en medisinsk sakkyndig vurdering opp mot hva arbeidstaker er sykmeldt fra (funksjonsvurdering)

Hvis den medisinske vurdering er mangelfull eller feil så blir også vedtak om utbetaling av sykepenger feil



# Legen en viktig aktør – roller og plikter

## Folketrygdloven § 8-7, tredje ledd – Legens plikter

”Vurderingen av arbeidsuførheten skal ta utgangspunkt i en **funksjonsvurdering**. Legen **skal alltid** vurdere om medlemmet kan være i **arbeid** eller **arbeidsrelatert aktivitet**. Legen og annet helsepersonell **plikter i samarbeid med arbeidstakeren og eventuelt arbeidsgiveren** å gi **nærmere vurdering** av arbeidstakerens **funksjonsevne**.”

**Funksjonsvurdering** - Som følge av IA-avtalen innførte lovgiver en plikt for arbeidstaker og lege til å gi nødvendige opplysninger til arbeidsgivere med hensyn til arbeidstakernes funksjonsevne.

**Funksjonsevne** - Bestemmelsen skal sikre at mulighetene for arbeidsrelatert aktivitet vurderes av legen, .....

## Tilretteleggingsplikt og styringsrett

### ”Manglende informasjon/kommunikasjon” - LB 2002-02867

” Lagmannsretten finner i nærværende sak tilstrekkelig sannsynliggjort at B ikke ble sagt opp på grunn av sykefraværet, men utelukkende på grunn av hans manglende informasjon/kommunikasjon under fraværet. Forholdet rammes derfor ikke av begrensningen i §64.....

...Lagmannsretten er enig i at bedriften vel burde klart å oppspore B gjennom hans foreldres adresse, og at den også kanskje burde valgt å gå veien om en advarsel først. Men XXX AS skulle på den annen side ikke behøve å drive detektivarbeide i en travel høysesong, og det pålå i utgangspunktet B å sørge for nødvendig kommunikasjon om fraværet - ikke arbeidsgiveren.”

- Oppsigelse etter 5 uker uten advarsel (dissens) – ny kranfører måtte leies inn

## Tilretteleggingsplikt og styringsrett

### «...ikke manglende medvirkning» - LG-2011-134455

En sykemeldt arbeidstaker i en produksjonsbedrift ble avskjediget fordi han andre dagen av en 4 dagers sykemelding ikke møtte til samtale hos arbeidsgiver for å drøfte ev. restarbeidsevne. Lagmannsretten forkastet anke fra arbeidsgiver over tingrettens dom som kjente avskjeden ugyldig samt tilkjente arbeidstaker oppreisning med kr. 40.000.

A har ikke gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jfr. også tingrettens bemerkninger:

« ..... ikke anses som noe pliktbrudd fra arbeidstakers side at han ikke møtte opp på arbeidsplassen fredag 3. desember 2010. .... Når arbeidsgiver da pålegger ham å møte opp på arbeidsplassen for å diskutere alternative arbeidsoppgaver samme dag, mener retten at arbeidstaker må være berettiget til å unnlate å møte med henvisning til legens vurdering. ...svært kort sykmeldingsperiode på kun to dager, der formålet var å få ro etter en akutt skade. Hadde det vært tale om en lengre sykemelding, med behov for å diskutere tilpasninger på lengre sikt, kunne saken etter omstendighetene stilt seg annerledes. .... Den informasjon arbeidsgiver hadde ... forventning om å få i den aktuelle situasjonen, hadde man mulighet til å skaffe seg uten å kreve fysisk oppmøte på arbeidsplassen. »