

Retningslinjer for oppfølging av sykemeldte

Leka kommune



Saksmappe 2021/539
Vedtatt ADU, sak 02/22
01.03.2022

Innhold

Formål med retningslinjen	3
Unødvendig sykefravær er	3
Denne retningslinjen gjelder for.....	3
Hvem har ansvaret for denne retningslinjen?.....	3
Arbeidstakers plikter, rettigheter og ansvar:	3
Manglende medvirkning fra arbeidstaker	4
Tap av retten til sykepenger	4
Oppsigelse	4
Arbeidsgivers plikter, rettigheter og ansvar	4
Oppfølgingsplan	5
Tilretteleggingsplikt	5
Arbeidsgivers plikt og ansvar for tilrettelegging og avklaring	5
Ved tilrettelegging:.....	5
Egenmelding.....	6
Egenmelding før og etter friperiode.....	6
Egenmelding i sammenheng med sykemelding	6
Egenmelding i sammenheng med arbeidsavklaringspenger (AAP)	7
Konsekvenser av ikke levert egenmelding	7
Miste retten til å bruke egenmelding.....	7
Ulike former for sykemeldinger.....	8
Gradert sykemelding	8
Enkeltstående behandlingsdager	8
Reisetilskudd	8
Avventende sykemelding	8
Unntak fra arbeidsgiverperioden	8
Ved langvarig eller kronisk sykdom	8
Ved svangerskapsrelatert sykdom.....	9
Sykemelding ved svangerskap.....	9
Virkningstidspunkt for sykemeldingen	9
Andre grunner for rett til sykepenger (folketrygden §8-4)	9
Medisinske vilkår for rett til sykepenger	9

Formål med retningslinjen

- Å unngå unødvendig sykefravær i Leka kommune.
- Å bidra til at funksjonsevne og arbeidsevne blir avklart så raskt og presist som mulig.
- Å skape forutsigbarhet i sykefraværsoppfølgingen og avklaringer som følger av denne. I tillegg skal retningslinjen bidra til at arbeidstakere blir værende i arbeidslivet, om ikke alltid i den jobben eller stillingsprosenten de har i dag, ut fra den helsetilstanden arbeidstaker har.

Unødvendig sykefravær er

- sykefravær som kan forebygges
- uutnyttet restarbeidsevne
- sykefravær som varer for lenge

Denne retningslinjen gjelder for

- alle med arbeidsgiveransvar som har ansatte som står i fare for eller har fravær grunnet i egen sykdom eller skade
- alle ansatte som står i fare for, eller har, fravær grunnet egen sykdom eller skade

Hvem har ansvaret for denne retningslinjen?

- Personalkonsulent har ansvaret for å sørge for at denne retningslinjen til enhver tid er oppdatert.
- Ledere med personalansvar har ansvaret for å følge opp innholdet i denne retningslinjen.

Arbeidstakers plikter, rettigheter og ansvar:

- Arbeidstaker skal alltid snakke med leder før sykefravær.
- Den ansatte skal bruke egenmeldingsdagene, før vedkommende går til lege for å få sykemelding.
- Hvordan akutt sykefravær varsles, er bestemt på den enkelte avdeling. Ansatte skal sjekke ut med sin leder, en kollega, tillitsvalgt eller verneombud hvordan dette skal gjøres.
- Den ansatte skal sende inn egenmeldingsskjema, senest første dag på jobb etter sykefravær.
Leveres ikke egenmeldingsskjema, blir fraværet regnet som ugyldig og det blir trekk i lønn.
- Egenmelding levers i papirform på eget skjema og i digitalt fagsystem til nærmesteleder, sykemelding leveres digitalt. Skjema for egenmelding ligger i Compilo.

Medvirkning

- Den ansatte har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiverne og NAV om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt.
- Den ansatte plikter å medvirke ved utarbeiding og gjennomføringen av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter (jfr. folketrygdloven §8-8).
- Arbeidstaker har ingen plikt til å gi arbeidsgiver medisinske eller andre private opplysninger.
- Ved brudd på medvirkningsplikten kan det ifølge folketrygdloven §8-8 andre ledd, føre til bortfall av rett til sykepenges.

Aktivitetsplikt.

- For å ha fortsatt rett til sykepenges etter åtte ukers 100% sykemelding, er det etter folketrygdloven et krav om at arbeidstaker prøver seg i arbeidsrelatert aktivitet.
- Nav kan godkjenne at arbeidstaker kan være 100% sykemeldt ut over 8 uker hvis det er tungtveiende medisinske grunner eller i tilfeller der arbeidsgiver kan dokumentere at tilrettelegging ikke er mulig.

Manglende medvirkning fra arbeidstaker

Tap av retten til sykepenges

Retten til sykepenges faller bort dersom den ansatte uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak. Det samme gjelder dersom den ansatte uten rimelig grunn unnlater å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner eller unnlater å delta i dialog møter, jfr. folketrygdloven § 8-8.

Oppsigelse

Brudd på medvirkningsplikten kan føre til at ansatte får en advarsel og, i ytterste konsekvens, føre til oppsigelse, jfr. arbeidsmiljøloven §15-14.

Arbeidsgivers plikter, rettigheter og ansvar

- Utarbeide rutiner for hvordan sykefravær skal meldes på sin avdeling.
- Gjøre rutinene kjent for alle som jobber på avdelingen og følge opp rutinene.
- Ha oversikt over sykefravær i avdelingen. Egenmeldt og legemeldt fravær sykefravær skal varsles snarest mulig, og seinest ved arbeidsdagens/vaktens begynnelse mindre det er spesielle grunner som vanskeliggjør dette.
- Sykefraværets sannsynlige varighet skal også meddeles.

- Melding ringes inn til nærmeste leder eller ansvarsperson, og bekreftes skriftlig snarest mulig med egenmelding eller sykemelding
- Motta og behandle egenmelding fra ansatte.
- Innkalle arbeidstaker til en samtale hvis vedkommende har hatt mer enn 12 dagers egenmelding i løpet av et kalenderår og skriv referat og legg i personalmappen.

Oppfølgingsplan

Oppfølgingsplanen er et verktøy i dialogen mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren ved sykdom.

Arbeidsgiver plikter å utarbeide en oppfølgingsplan, i samarbeid med arbeidstakeren, straks arbeidstakeren melder om mulig sykefravær, med mindre en oppfølgingsplan er åpenbart unødvendig.

Oppfølgingsplanen skal være ferdig senest når arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 4 uker. Oppfølgingsplanen skal da uoppfordret deles med sykemelder.

Oppfølgingsplanen som ligger på Nav.no er kun tilgjengelig når arbeidstaker er blitt sykemeldt. Oppfølgingsplaner som skrives før den ansatte blir sykemeldt, gjøres på det skjemaet som ligger i Compilo. Oppfølgingsplaner som skrives før sykemelding lagres i Elements. I Elements brukes: *internt notat uten oppfølging på sykefravær -personalmappe - sensitiv – navn på ansatt*. Når den ansatte er blitt sykemeldt, skal NAV sin oppfølgingsplan brukes.

Tilretteleggingsplikt

Arbeidsgiver skal tilrettelegge for arbeidstaker «så langt det er mulig», jfr. arbeidsmiljøloven § 4-6. Arbeidstakers aktivitetsplikt og medvirkningsplikt henger nært sammen med arbeidsgiverens plikt og mulighet til tilrettelegging.

Arbeidsgivers plikt og ansvar for tilrettelegging og avklaring

Arbeidsgiver har et omfattende ansvar for å legge forholdene til rette for sine arbeidstakere slik at disse kan fortsette i sitt vanlige arbeid, med eller uten tilrettelegging. Dersom dette ikke er mulig, skal mulighetene for annet passende arbeid i virksomheten vurderes. Alle forslag om tilrettelegging, om de blir gjennomført eller ikke, skal dokumenteres i oppfølgingsplanen. Det skal også dokumenteres hvordan de ulike tilretteleggingene fungerte, ev. ikke fungerte, og hvorfor. Det skal også dokumenteres om den ansatte bidro til å prøve ut tiltakene i oppfølgingsplanen.

Ved tilrettelegging:

- Risikovurdering: arbeidsgiver må risikovurdere følgene for tjenestene som skal leveres i avdelingen, for den ansatte det gjelder og arbeidsmiljøet som helhet. Denne risikovurderingen skal verneombud og tillitsvalgte også delta på. I en slik risikovurdering skal ikke personen vurderes, men den eventuelle belastningen en tilrettelegging for en eller flere ansatte kan påføre arbeidsmiljøet.
- All tilrettelegging er midlertidig.
- Trengs det bistand til sykefraværsoppfølging – enten forebyggende eller i enkeltsaker så kan personalkonsulent eller BHT kontaktes.
- Når utprøvings- og tilretteleggingsmulighetene i egen avdeling er utprøvd vil det være hensiktsmessig å prøve ut arbeidstakeren på et annet sted i kommunen. Behovet for eventuell omplassering ut over egent kommunalområde skjer i samarbeid med personalkonsulent, ved at saken meldes inn til personalutvalget.
- Arbeidsgiver skal, i samarbeid med ansatte og deres representanter, utarbeide en oversikt over hvilke tiltak/muligheter som finnes i avdelingen for utprøving og tilrettelegging. Denne oversikten skal brukes i sykefraværsoppfølgingen.

Egenmelding

Med egenmelding menes at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade, uten å legge fram legeerklæring.

Leka kommune har bestemt at arbeidstakerne har anledning til å bruke 24 dager egenmelding i løpet av 12 måneder? Det er ikke anledning til å bruke mer enn 8 dagers sammenhengende egenmelding. For å få rett til å bruke egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst to måneder. Ved gjenansettelser innen to uker regnes tidligere arbeidsforhold med.

Ved permisjon uten lønn i over 14 dager må man jobbe i to måneder for å kunne bruke egenmelding på nytt.

Egenmelding før og etter friperiode

Benyttes egenmelding siste arbeidsdag før friperiode og første arbeidsdag etter friperiode regnes hele perioden som en sammenhengende egenmeldingsperiode.

Eksempel 1: egenmelding fredag og påfølgende mandag regnes som 4 dager.

Eksempel 2: egenmelding mandag og påfølgende mandag med friperiode mellom regnes som 8 dager.

Hvis det i løpet av 16 dager er brukt 8 egenmeldingsdager, må den ansatte arbeide sammenhengende i 16 dager, etter fraværet, før egenmelding på nytt kan benyttes.

Egenmelding i sammenheng med sykemelding

Ved sykmelding skal det benyttes egenmelding de første 8 dagene. Egenmeldinger kan kun benyttes i begynnelsen av en sykemelding og teller med i sykemeldingsperioden.

Etter endt sykemelding under 16 dager må en ha gjenopptatt arbeidet i minst 1 dag før en igjen kan benytte egenmelding.

Etter endt sykmelding over 16 dager må en ha gjenopptatt arbeidet i minst 16 dag før en igjen kan benytte egenmelding.

Egenmelding kan ikke brukes ved gradert sykemelding.

Egenmelding i sammenheng med arbeidsavklaringspenger (AAP)

Hvis man er i arbeid når man er innvilget AAP brukes meldekort til NAV for å melde fra hvor mye man arbeider og får arbeidsavklaringspenger for de dagene man ikke er i lønnet arbeid. Hvis man arbeider mer enn 60 % i meldekortperioden på 14 dager vil AAP falle bort.

Hvis man blir syk og forhindret fra å arbeide, skal man på meldekortet til NAV melde fra at man ikke har vært i arbeid. Dette medfører at man ikke får lønn fra arbeidsgiver den dagen, men AAP. Arbeidsgiver må varsles om fraværet iht. gjeldende rutiner ved virksomheten.

Ansatte som får endret sin arbeidsavtale, mens de går på AAP, vil ha rett til å benytte egenmelding etter å ha arbeidet en arbeidsgiverperiode (16 dager) fra de tiltrådte i ny arbeidsavtale, for eksempel når den ansatte får endret stillingsstørrelse.

Egenmelding i forbindelse med lovregulerte permisjoner uten lønn:

Ved permisjoner som har vart i mer enn 14 dager må man arbeide i 4 uker for å ha rett til å benytte egenmelding for å dokumentere eget sykefravær eller barns sykdom.

Konsekvenser av ikke levert egenmelding

Trekk i lønn grunnet ikke levert egenmelding betales ikke ut i ettertid. Det er arbeidstaker som har ansvar for at egenmelding er utfylt og levert.

Miste retten til å bruke egenmelding

Arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstaker kan miste retten til å bruke egenmelding hvis arbeidstaker har brukt egenmelding fire ganger i løpet av en 12-måneders periode eller at arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet skyldes annet en sykdom jf.

<https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-27> .

Arbeidsgiver plikter å gi et skriftlig varsel når de fratrar arbeidstakerne retten til å bruke egenmeldinger, slik at de kan få uttale seg i saken.

Når det har gått 6 måneder fra noen ble fratatt retten til å bruke egenmeldinger, skal retten til å bruke egenmelding vurderes på nytt.

Dersom det foreligger begrunnet mistanke om at egenmelding nyttes som aksjonsform i en

arbeidskonflikt, kan arbeidsgiveren kreve legeerklæring fra første fraværsdag så lenge aksjonen varer jf. <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-27>

Arbeidsgivers rett til å bestride en sykemelding i egenmeldingsperioden
Se egen prosedyre «Prosedyre for å betvile en sykemelding». Ligger i Compilo.
Jf. [Arbeidsgiveren kan betvile en sykemelding - nav.no](#)

Ulike former for sykemeldinger

Gradert sykemelding

Brukes dersom den sykemeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide redusert tid eller eventuelt ved å bruke lengre tid på å utføre egne eller nye oppgaver. Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent. Tidsrom med graderte sykepenge medregnes i den totale sykepengeperiodens lengde.

Enkeltstående behandlingsdager

Når en ansatt har en fast behandlingsdag i uken og behandlingen gjør det nødvendig at han ikke kan arbeide den dagen, kan han ha rett til sykepenge for enkeltstående behandlingsdager. For å unngå at sykepengeperioden løper slik den gjør med en gradert sykemelding, kan personen sykemeldes 100% på de enkeltdagene behandlingen gis. Et behandlingsopplegg med to eller flere behandlingsdager i uken skal imidlertid ses på som en sammenhengende sykemeldingsperiode, og den ansatte vil da bli gradert sykemeldt.

Reisetilskudd

Kan gis de som har behov for transport og som har ekstra transportutgifter til/fra arbeidsstedet på grunn av helseplager. Reisetilskudd gis i stedet for sykepenge fra folketrygden fra 17. sykedag.

Avventende sykemelding

Er en melding fra sykemelder til arbeidsgiver om at sykemelding kan unngås dersom arbeidet tilrettelegges. Denne er aktuell i arbeidsgiverperioden (første 16 dager). Hvis det er mulig å få tilrettelagt arbeid, unngås sykemelding.

Unntak fra arbeidsgiverperioden

Ved langvarig eller kronisk sykdom

Dersom en arbeidstakers helsetilstand medfører risiko for stort sykefravær, kan arbeidsgiver få unntak for dekning av sykepenger i arbeidsgiverperioden. Ordningen gjelder arbeidstakere med langvarige eller kroniske sykdommer eller sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær. Det er arbeidstakeren selv som søker om unntak fra arbeidsgiverperioden, i samarbeid med arbeidsgiver. Dette kan det søkes på så lenge den ansatte har rett på sykepenger.

Ved svangerskapsrelatert sykdom

Dersom en arbeidstaker er sykemeldt på grunn av svangerskapsrelatert sykdom, og tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig, kan arbeidstakeren selv eller arbeidsgiveren søke NAV om at folketrygden dekker utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Friske gravide kvinner som ikke kan fortsette å jobbe under svangerskapet fordi det kan medføre risiko for barnet, kan få svangerskapspenger.

Sykemelding ved svangerskap

Normale svangerskapsplager anses ikke som sykdom i lovens forstand og gir derfor ikke rett til sykepenger. Dersom det oppstår komplikasjoner, anses dette imidlertid som sykdom som vil kunne medføre rett til sykepenger etter vanlige regler.

(https://www.nav.no/helse/_attachment/220636.html).

Virkningstidspunkt for sykemeldingen

Sykemeldingen gjelder som hovedregel fra den dag pasienten oppsøker lege. Unntak fra denne regelen er når pasienten har vært forhindret fra å få kontakt med lege, eksempelvis et par dagers ventetid, legestreik, psykiatriske pasienter som på grunn av manglende sykdomsinnsikt har unnlatt å søke lege.

det må være godtgjort at sykdommen har medført arbeidsuførhet fra et tidligere tidspunkt. Arbeidsfør erstatter det som tidligere har blitt benevnt som friskmelding. Dette signaliserer at man ikke nødvendigvis må være helt frisk for å begynne i arbeid igjen uten sykemelding.

Andre grunner for rett til sykepenger (folketrygden §8-4)

Innleggelse i godkjent helseinstitusjon, behandling, familiebehandling, arbeidsrettede tiltak, opplæringstiltak med tilskudd, kontrollundersøkelse, smittefare, svangerskapsavbrudd, behandling for barnløshet, donor, sterilisering.

Medisinske vilkår for rett til sykepenger

Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes egen sykdom eller skade. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer og lignende, gir ikke rett til sykepenger. Retten til sykepenger innebærer som hovedregel at pasienten ikke er i stand til å utføre noen form for inntektsgivende arbeid, altså krav om generell arbeidsuførhet.

Det godtas imidlertid kortvarig arbeidsuførhet i forhold til det yrket pasienten har. Dersom pasienten har en lidelse som gjør det utelukket å vende tilbake til tidligere arbeid, men for øvrig er arbeidsfør til de fleste yrker, vil retten til sykepenger opphøre.

Det kan bare utstedes sykemeldingsattest dersom pasientens arbeidsuførhet skyldes en sykdom eller skade. Eksempler på tilstander som ikke defineres som sykdom, men som likevel kan nedsette arbeidsevne, er tretthet, normale sorgreaksjoner, nedstemthet, arbeidskonflikt eller lignende. Slike tilstander gir i seg selv ikke rett til sykepenger, men kan utvikle seg på en slik måte at det medfører arbeidsuførhet.

Ved arbeidsuførhet i forbindelse med et kosmetisk inngrep ytes det sykepenger bare hvis inngrepet er medisinsk begrunnet.

Jf. [Sykdomsvilkår: Vurdere om folketrygdens sykdomsvilkår er oppfylt - Helsedirektoratet](#)

Retningslinjene er vedtatt isaksnummer.....

Retningslinjene virker fra

Retningslinjene revideres innen