

NHO Kurs

Sykefravær og tilrettelegging

Advokat Nina Tennebekk



Vilkår for rett på sykepenger

- Medlem i folketrygden
- Tap av pensjonsgivende inntekt
- Man har ikke rett til sykepenger når man er over 70 år
- Må ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før ble arbeidsufør

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, må arbeidsuførheten dokumenteres med legeerklæring

- Dette gjelder ikke i arbeidsgiverperioden når arbeidstakeren har rett til å nytte egenmelding

Egenmelding

- Arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring
- Egenmelding kan bare nyttes i arbeidsgiverperioden
- For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst 2 måneder

EGENERKLÆRING

Arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakeren skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding etter at han eller hun har gjenopptatt arbeidet.

Dersom en slik erklæring ikke blir lagt fram, kan arbeidsgiveren bestemme at retten til sykepenger skal falle bort.

Registrering av sykefravær hos:

(bedrift)

1) Fylles ut av nærmeste leder etter første kontakt ved fravær fra arbeid:

Navn:

Avdeling:

Adresse:

Kommune:

Ovennevnte arbeidstaker er fraværende på grunn av:

Egen sykdom m/egenerklæring

Egen sykdom m/sykemelding

Barns sykdom

Barnepassers sykdom

Den ansatte mener fraværet vil vare i:

Melding om fraværet mottatt (dato):

Kommentarer:

Ny kontakt avtalt (dato):

2) Registrering av egenmelding (fylles ut av den ansatte etter egenmeldt fravær)

Undertegnede var borte fra arbeid fra og med:

til og med:

Dato:

Underskrift:

Sykemelding/egenmelding

Oppfølgingsplan
senest etter 4
uker

Dialogmøte 1
7 uker

Dialogmøte 2
26 uker

- Arbeidsgiver skal lage en oppfølgingsplan
- I samarbeid med arbeidstaker
- Senest innen 4 uker

- Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- Aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelt med bistand fra Nav
- Plan for videre oppfølging
- Arbeidsgiver skal formidle oppfølgingsplanen til sykemelder
- Sendes til nav senest en uke før dialogmøte 2.

Dialogmøte 1

Senest innen 7 uker

- Arbeidsgiver som kaller inn
 - BHT kan kalles inn
 - Lege – dersom den ansatte samtykker
- Gradert sykemeldt
 - Avholdes hvis arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder mener det er hensiktsmessig

Det er ikke krav om at oppfølgingsplan/dialogmøte 1 skal gjennomføres dersom det er åpenbart unødvendig.

Alvorlige sykdomstilstander

Om kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak.

Sykdomstilstander av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte

Dialogmøte 2

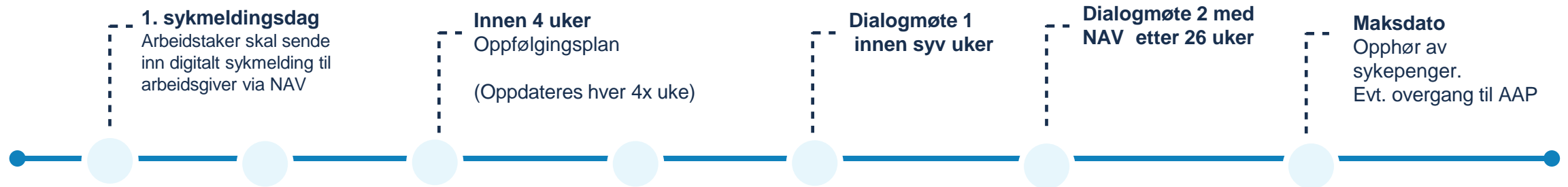
Senest innen 26 uker

- NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver som har møteplikt
- Sykmelder skal delta hvis Nav mener det er hensiktsmessig.
- Alle parter kan be om at dialogmøte 2 blir gjennomført tidligere.

Dialogmøte 3?

- Ved behov kan alle parter be om at Nav innkaller til et dialogmøte 3.

Sykefraværsoppfølging



Dialog mellom arbeidstaker og nærmeste leder. Dokumentasjon – dokumentasjon - dokumentasjon

Sørg for gode rutiner som alle kjenner til

- Da vet lederne hvordan de skal gå frem og de ansatte vet hva de kan forvente seg.

Lag lister med tilrettelegging

- Få oversikt over mulighetene - inviter de ansatte til en idémyldring
 - Finnes det alternative oppgaver vi kan gjøre?
 - Er det noe vi aldri får startet med fordi det er for travelt som da kan være aktuelt?
 - Kan vi fordele oppgavene på en annen måte i perioder? I så fall hvordan?
 - Er det andre måter vi kan tilpasse arbeidshverdagen på?
 - Er det andre løsninger som kan være aktuelle?
- Listen kan også brukes i dialog med lege om tilrettelegging.

Aktivitetsplikt innen 8 uker

For fortsatt å ha rett til sykepenger ved 100 % sykemelding, må sykmelder dokumentere at det foreligger tungtveiende medisinske grunner som hindrer at arbeidstaker kan være i arbeidsrelatert aktivitet.

Folketrygdloven § 8-8, 2.ledd

A close-up photograph of a single, light grey puzzle piece resting on a vibrant yellow background. The puzzle piece is the central focus, with its characteristic interlocking shape. The text 'TILRETTELEGGE' is printed in a bold, black, sans-serif font across the middle of the piece. The lighting is bright, casting a soft shadow to the right of the piece, which emphasizes its three-dimensional form. Other puzzle pieces are partially visible at the edges of the frame, suggesting a larger assembly.

TILRETTELEGGE

Generelle krav til arbeidsmiljøet

- «Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig»
- «Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer.»
- «arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger»

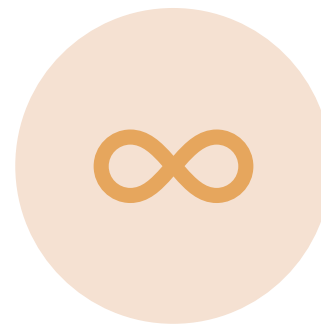
Aml § 3-1 f):

«sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær»

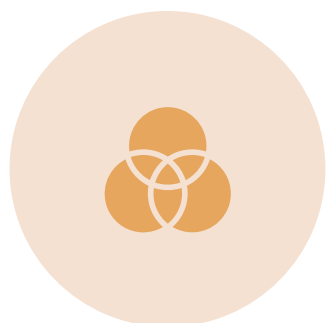
Arbeidsmiljøloven



§ 4-2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*



§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*



§ 4-4. *Krav til det fysiske arbeidsmiljøet*



§ 4-5. *Særlig om kjemisk og biologisk helsefare*

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

(1) 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.

Tilrettelegging kan være aktuelt

- for å unngå sykmelding
- ved gradert sykmelding
- når den ansatte kommer tilbake fra sykmelding.

«Så langt det er mulig»

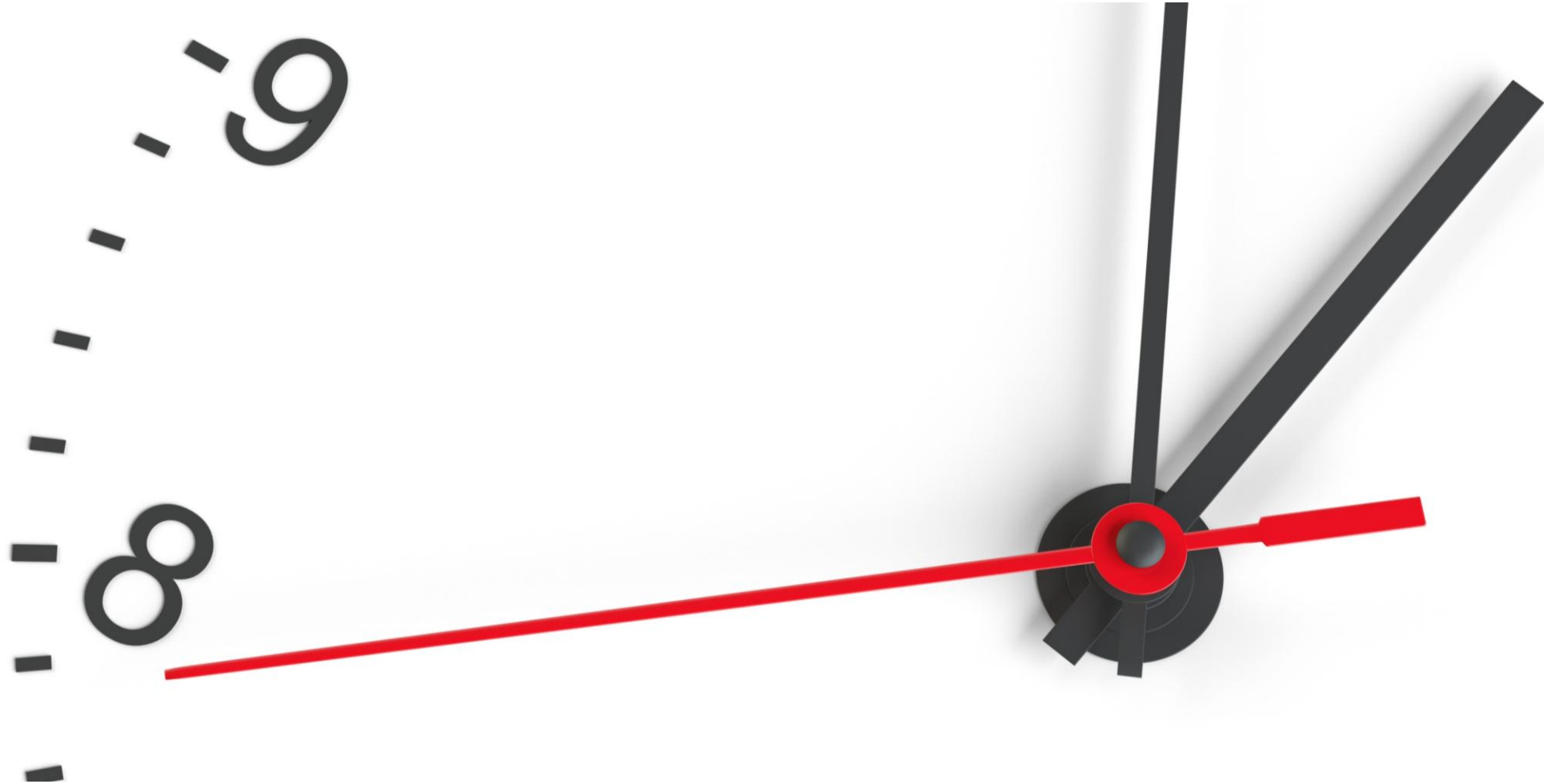
- Praktiseres strengt
- Men skal ikke tolkes bokstavelig

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 309:

«Tilretteleggingskravet er vidtrekkende, men ikke absolutt; det skal legges til rette «så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.»

Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre

Tilrettelegging av arbeidstiden



Endring av arbeidstid

- fra skift til dagarbeid,
- redusere daglig arbeidstid,
- endre arbeidstidens plassering

- Bestemmelsen pålegger ikke arbeidsgiver en absolutt plikt til å tilrettelegge på arbeidstiden.
 - Utfordrende å skaffe andre som kan ta resttiden
- Ikke nok å vise til generelle ulemper som alltid oppstår hvis arbeidstiden endres

Norges Høyesterett
HR-2022-390-A



- A, 42 år, fast ansatt i X AS siden 2001.
- I 2009 fikk A helseproblemer i form av utbrenthet og depresjon (stilling som instruktør i opplæringsavdelingen)
 - Helt og delvis syk i lange perioder
 - 100% syk fra nov. 2012 til april 2014
- Ny stilling som multimediaprodusent fra sommer en 2014

- Påny syk fra juni 2016.
- Var 100 % syk 1,5 år før han begynte å arbeide delvis
- Utarbeidet en aktivitetsplan med sikte på at A skulle komme tilbake i full jobb.
- Begynte å arbeide 10 % som økte til 50 % over en periode på 1,5 år.

- Avklart med legen at A kun hadde 50 % arbeidsevne
- Arbeidsgiver mente det var uheldig med fast deltidsansatte multimedieprodusenter.
- Arbeidstaker ble sagt opp i brev 25. juni 2019

Høyesteretts syn:

- «så langt det er mulig» ikke kan tas helt på ordet
- «Er det tale om permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen i bedriften, må det imidlertid etter mitt syn foreligge vektige grunner før § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiver til det.»

Arbeidsgiver viste blant annet til:

Arbeidet er organisert slik at det normalt bare er én produsent per prosjekt.

Hvis en produsent arbeider halv tid, vil det gå lengre tid fra oppstart til ferdigstillelse, og det medfører at en deltidsansatt ikke kan ta hasteoppdrag, som det er mange av, og i praksis heller ikke større prosjekter

Høyesteretts syn:

- Lagmannsretten bygget på forklaringene for retten
- Arbeidsgiver kunne etter mitt syn ha vært mer utførlig i sin dokumentasjon på dette punkt.
- Særlig burde arbeidsgiver ha dokumentert i hvilken grad As deltidsarbeid som multimedieprodusent faktisk hadde skapt problemer for de prosjektene han hadde hatt deltatt i.

Høyesteretts syn:

- Arbeidsgiver fikk medhold i at oppsigelsen var saklig
- Arbeidsgiver pliktet ikke i denne konkrete saken og tilrettelegge med varig 50 % stilling.

Endring av arbeidsutstyr og arbeidsrettede tiltak



- Tilby tekniske hjelpemidler
- Tilpasse maskiner og arbeidsplassen
- Endre bygningsmessige forhold
- Justere inneklima
- Endre plasseringen i lokalene

Endring av arbeids- og produksjonsmetoder

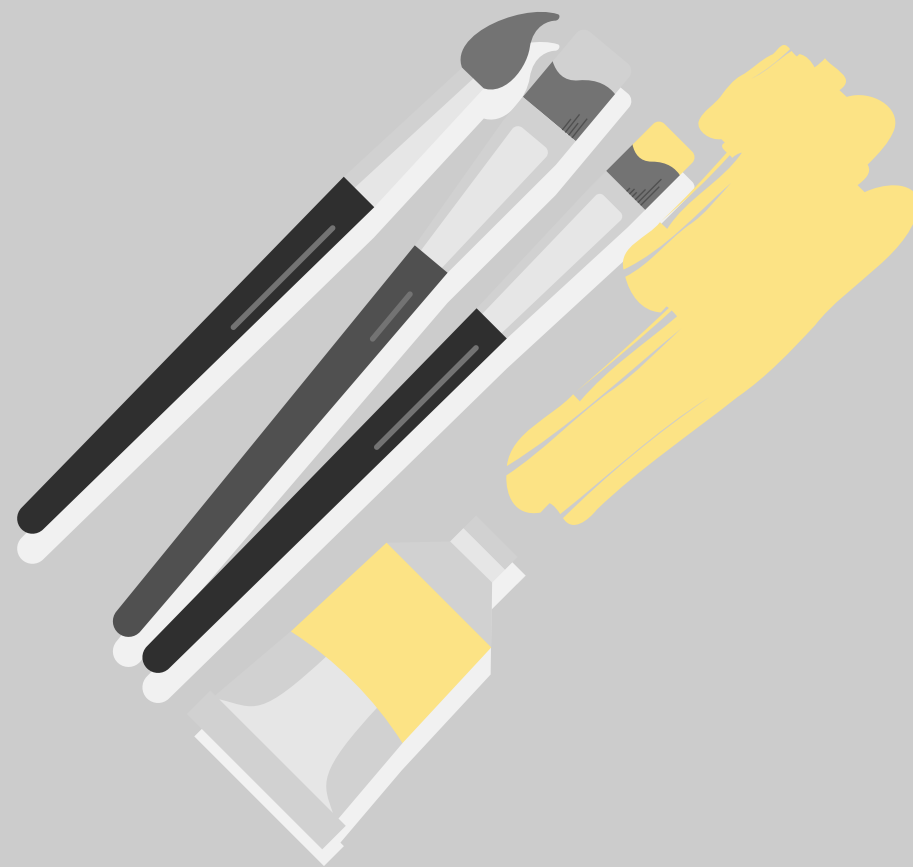
endre rutiner der kan gjøre noen men ikke alle oppgavene som tilhører stillingen

Hjemmekontor

- Hjemmekontorforskriften - (FOR-2002-07-05-715)
 - krever særskilt avtale for hjemmearbeid som ikke er kortvarig eller sporadisk
 - krever egenerklæring om arbeidsmiljøet på hjemmekontor
- Se maler på arbinn.no

- Opplæring for at skal kunne komme tilbake i sin opprinnelige stilling er omfattet § 4-6 og arbeidsgivers plikter

Hvis det ikke er anledning til å tilrettelegge på en måte som gjør at arbeidstaker kan beholde sitt opprinnelige arbeid, har arbeidsgiver etter ordlyden plikt til å tilby «**annet passende ledig arbeid**» i virksomheten.



«tilby annet passende ledig arbeid i virksomheten»

- Ikke plikt til å opprette en ny stilling
- Ledig passende stilling skal tilbys
- Brudd på denne plikten kan føre til at tilretteleggingsplikten ikke anses å være oppfylt.

Opplæring til annet arbeid

- Forutsetning at kvalifisert
- Kan være nødvendig med en viss opplæring
- Uansett det samme som ved nyrekruttering
 - Avhengig av virksomhetens situasjon, arbeidstakers alder osv må det kunne aksepteres en noe lenger innkjøringsperiode
- Drøfte omplasseringen med tillitsvalgte

Arbeidstakers medvirkningsplikt



Sykemeldtes medvirkning

- Plikt til å gi opplysninger om egen funksjonsevne
- Bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt
- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner
- Delta i dialogmøter

- Arbeidstaker må gi opplysninger om funksjonsevnen sin.
 - Opplysninger om restarbeidsevne
 - Muligheter til kunne utføre enkelte arbeidsoppgaver
- Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å utlevere personlige opplysninger eller fortelle hvilke diagnose som er gitt.

Alder og ansiennitet



- Arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker vil være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste
- Arbeidstakers alder vil være av betydning særlig i forhold til arbeidstakers muligheter for å få nytt arbeid.

Skade eller sykdom som er pådratt ved forsett eller uaktsomhet

Arbeidsgiver har en tilretteleggingsplikt også i tilfeller der skaden eller sykdommen er pådratt ved forsett eller uaktsomhet



Yrkesskade / yrkessykdom

I forarbeidene forutsettes at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bør være «særlig vidtgående» dersom helseplagene har oppstått gjennom utførelsen av arbeidet.

Tilsvarende utgangspunkt har vært lagt til grunn i rettspraksis og må anses som gjeldende rett

Hensynet til de andre arbeidstakerne

- Plikt til å legge til rette for og ivareta alle de ansatte, ikke bare dem som er sykmeldt

LG-2007-124516 (Barnehageassistent):

«Arbeidsgivers plikt til å forsøke å tilpasse arbeidet er riktignok relativt vidtgående, men går likevel ikke så langt at andre ansatte over tid må utføre sentrale arbeidsoppgaver for A som ledd i tilpasning for henne.»

Den viktige samtalen



Ansatt som sliter - livssituasjon/psykisk

- Ser endring i måten arbeide blir utført på eller samhandling med andre.
- Hvor mange dårlige dager skal en medarbeider ha før du tar initiativ til en samtale?
 - Vis omsorg, spør hvordan noen har det, lytt og still krav.
 - Forslag til tilrettelegging?

Ta praten tidlig

- God dialog under fraværet – påvirker terskelen for å komme tilbake.
- Må være forberedt på emosjonelle reaksjoner – som gjerne ikke er rasjonelle.
- Formål er å finne tiltak som kan hindre eller avgrense sykefraværet, ikke å finne diagnosen.

Kroppsspråk er smittsomt – på godt og vondt

- Den sykmeldtes ansiktsuttrykk og kroppsspråk kan signalisere både nedstemthet og følelser av utilstrekkelighet
 - bruke eget kroppsspråk til å legge positive føringer
- Vise interesse og være lydhør – skaper trygghet
- Sett av tid – også tid til stillhet

Aktiv lytting

- To ører og en munn
- Passelig fysisk avstand (behagelig)
- Vær engasjert uten å bli for dominerende eller styrende
- Skru av mobiltelefonen

Gjennomføring av den viktige samtalen

- *Planlagt* - avtal tid og sted som passer for dere begge.
- *Forberedt*
 - Hvor er det mulig å legge noe til rette?
 - Hva hadde jeg følt dersom jeg var i samme situasjon?
 - Hva kan jeg gjøre for å skape trygghet? Medarbeideren skal føle seg som en betydningsfull ressurs, ikke som en byrde.

Noen spørsmål arbeidstaker og arbeidsgiver kan stille seg i vurdering av alternative arbeidsoppgaver:

Kommentar:

- Kan den ansatte utføre egne oppgaver ved tilrettelegging?

- Er hjemmekontor et alternativ?

- Kan den ansatte utføre egen jobb med redusert tempo?
(En ansatt kan for eksempel ha 50% sykmelding og jobbe 100% arbeidstid med 50% innsats)

- Kan den ansatte utføre egne, men færre oppgaver?

- Kan den ansatte gjøre andre oppgaver?

- På egen eller på en annen avdeling?

- Hvilke muligheter og begrensninger finnes ved å endre arbeidstid?

- Kan den ansatte få opplæring i (deler av) sin arbeidstid?

- Kan den ansatte gi andre opplæring i (deler av) sin arbeidstid?

- Er det oppgaver «som ingen gjør, men som det hadde vært

Nyttig informasjon til legen:

Bedrift:		Bedriftshelsetjeneste-kontakt:	
Ansattes navn:	f. dato:	tlf.:	e-post:
Nærmeste leders navn:		tlf.:	e-post:
Ansattes funksjon/oppgaver i bedriften:			
Vi har hatt samtale om muligheter for aktivitet, og bedriften kan tilby følgende oppgaver:			
Forslag til sykemeldingsgradering ut fra vurdert funksjonsevne og arbeidsmulighet:			%
Dato, underskrift:			
Ansatt		Leder	

Stille åpne spørsmål

Spørsmål som begynner med «hva», «hvilke» og «hvordan»

- gode døråpnere - inviterer den sykmeldte til å komme med refleksjonene sine.

Unngå hvorfor-spørsmål

Hvorfor kan du ikke utføre de arbeidsoppgavene?

Da hører den sykmeldte gjerne:

«Hva er du for en stakkar som ikke klarer å utføre de arbeidsoppgavene?»

Hvordan har du det?

Hvilke av arbeidsoppgavene dine er vanskelige å utføre?

Hvordan ser du for deg veien videre?

Hvilke løsninger ser du for deg?

Hvordan bør arbeidsdagen se ut for at du skal kunne klare den selv om du er delvis sykmeldt?

Hvordan skal vi holde kontakten i fraværsperioden?

Hva er vi enige om?

Hva kan vi gjøre for at du skal kunne komme raskere tilbake?

Hvilke tiltak bør vi prøve først?

Hvordan vil du beskrive arbeidsdagen din?

Finn løsninger sammen

- La den ansatte selv komme med forslag før du gjør det
- Bli enige om hvor lenge tilretteleggingen skal vare
- Dokumenter hva dere er blitt enige om
- Følg opp og juster

Oppsummer i felleskap

- dato for neste samtale og hvor ofte samtaler skal gjennomføres
- avtaler, tilrettelegginger og tiltak
- om tilretteleggingen er midlertidig eller permanent
- hvor lenge de midlertidige tiltakene varer og tidsfrister
- avklare om det er behov for å informere andre kolleger om tilrettelegging som er avtalt
- hvem som er ansvarlig for å følge opp
- om det er behov for videre avklaring eller hjelp fra andre

Vedlikeholdskontakt?

Er problemene som forårsaket fraværet og helsesyntomene fjernet?

- Normalt opphører samtalene med leder, lege og annet helsepersonell når en er tilbake i jobb
- «spørremetoden» være god å benytte
 - spørre den ansatte som er tilbake etter lang tids sykefravær, om hen ønsker ukentlige eller månedlige kontaktpunkter – en «vedlikeholdskontakt»

Kartlegg sykefraværet

- Kan avdekke utfordringer
- Kan brukes i dialog med den enkelte

VIRKEMIDLER



GRADERT SYKMELDING

- Gradert sykemelding kan gjennomføres ved å redusere arbeidsmengden i stedet for arbeidstiden
 - 50 prosent sykmeldt, men produserer bare 25 prosent av en vanlig dag.
 - En god løsning her vil være at arbeidstaker blir sykmeldt 75 prosent, men likevel er på jobb halve dagen. Da blir forholdet mellom arbeidsmengde og arbeidsevne ivaretatt på en god måte.

- Søknad til NAV om dekning for utgiftene til sykepenges i arbeidsgiverperioden
- Blir søknaden innvilget, får avgjørelsen virkning fra den dag NAV mottok søknaden

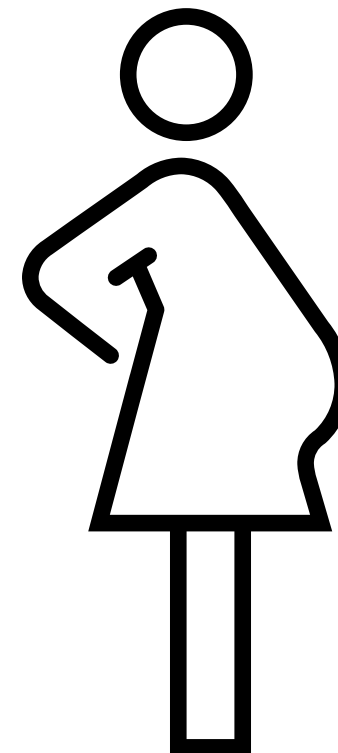
Risiko for særlig stort fravær pga. langvarig eller kronisk sykdom



Søknad til NAV om dekning
for utgiftene til sykepenger i
arbeidsgiverperioden

Sykepenger gis for opptil 3
måneder før den måneden
kravet ble satt frem

Svangerskapsrelatert sykefravær
og tilrettelegging ikke er mulig



Vedtak om at trygden dekker utgiftene til sykepenger

- Arbeidsgiver forskutterer sykepenger
- Søke om refusjon på eget skjema

Reisetilskudd

- Den ansatte trenger transport midlertidig til og fra arbeidsstedet på grunn av helseplager.
- Den ansatte har rett til sykepenger.
- De første 16 dagene av et sykefravær er det arbeidsgiver som dekker utgiftene (arbeidsgiverperioden).



Sykepenger ved friskmelding til arbeidsformidlingen

- Ytes sykepenger i en periode på opptil 12 uker mens står oppført som arbeidssøkende.
- Aktuelt der man kan komme tilbake i arbeid, men ikke til den jobben man er sykemeldt fra.



EKSPERTBISTAND



- Hjelp til en arbeidsgiver og arbeidstaker fra en nøytral ekspert som har kompetanse på sykefravær og arbeidsmiljø
- Kan være aktuelt når:
 - du har en ansatt som har langvarig og/eller hyppig sykefravær
 - den ansatte og du har vurdert og/eller forsøkt å fjerne årsakene til sykefraværet uten å lykkes, for eksempel ved oppfølging og tilrettelegging eller gjennom kontakt med bedriftshelsetjenesten
 - både du og den ansatte ønsker hjelp

Dekkes av tilskuddet

- Arbeidsgiverens utgifter til ekspertbistand opp til maksgrensen på 23 100 kroner.
- Utgifter som dekkes av tilskuddet:
 - Ekspertens forberedelser
 - Arbeidet på arbeidsplassen
 - Etterarbeid med rapporten eksperten skriver etter å ha gjennomført oppdraget
 - Utgifter til reise, kost og losji kan også inkluderes

Arbeidsgiveren betaler for ekspertbistanden og krever refusjon av utgiftene fra NAV

Hva slags ekspert kan det være?

- Eksperten kan for eksempel være en:
 - Fysioterapeut, ergoterapeut, sykepleier, psykolog
- Eksperten kan brukes til veiledning og kartlegging, men skal ikke selv behandle.
- Må ha offentlig godkjent utdanning eller autorisasjon på fagområdet sitt, og kan ikke være ansatt i virksomheten
- Ekspertbistanden skal resultere i en rapport til arbeidsgiveren og den ansatte
 - Rapporten skal beskrive årsaken til sykefraværet og foreslå tiltak for at den ansatte skal kunne arbeide og bli stående i jobb.

Slik går du frem

- Før du søker om tilskudd, må du som arbeidsgiver drøfte saken med NAV. Arbeidsgiveren, den ansatte og NAV skal være enige om at ekspertbistand er det mest hensiktsmessige tiltaket.
- Arbeidsgiver kan du søke om tilskudd til ekspertbistand ved å sende inn en søknad på altinn.no.
- Søknaden må innvilges før du bestiller ekspertbistand.

HJELPEMIDDELSENTRALEN

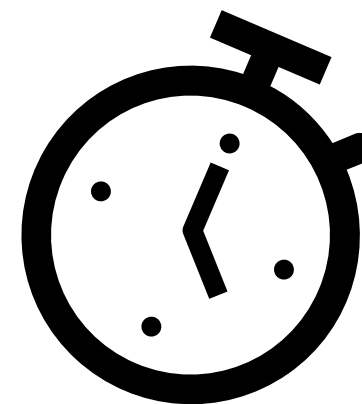
NAV Hjelpemiddelsentral

- Tilretteleggingsbehovene kan være på grunn av vansker med
 - syn
 - hørsel, tinnitus og lydsensitivitet
 - bevegelse eller motorikk
 - å lese- og skrive, for eksempel dysleksi
 - konsentrasjon, planlegging og hukommelse, kognitive vansker
- Hvis den ansatte har behov for hjelpemidler, er det en forutsetning at den ansatte har en varig og nedsatt funksjonsevne (over 2 år).

NAV har 14 arbeidslivssentre

- Oppfølging fra Nav arbeidslivssenter
- Kunnskapspakken Ses i morgen
- Arbeidsgiverlos

Arbeidsmiljøloven § 15-8



§ 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom

- (1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.
- (2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.
- (3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefraværet godtgjøres ved legeattest.

Oppsigelsesvernet for sykmeldte

- Ekstra vern mot oppsigelse de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte
- Vernet gjelder dersom oppsigelsen er begrunnet i sykefravær
 - Forbudet er absolutt – ingen saklighetsvurdering
 - Gjelder også i prøvetid

«på grunn av ulykke eller sykdom»,

- Vernet forutsetter at er arbeidsufør «på grunn av ulykke eller sykdom»
- Sykemelding
- Kan være innenfor verneperioden selv om Nav avslår sykepenger etter folketrygdloven

«av denne grunn»

- Kun et særskilt vern mot oppsigelse som er begrunnet i sykefravær
- Nedbemanning eller Kritikkverdige forhold
 - alminnelig oppsigelsesvern – ikke sterkere vern enn friske
 - oppsigelsen er ugyldig hvis sykefraværet har vært en medvirkende årsak til oppsigelsen

«anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig».

- Arbeidsgiver må bevise at sykefraværet ikke har innvirket på avgjørelsen om oppsigelse

Beregningen av verneperioden

- Gjelder i en periode på 12 måneder fra arbeidsuførheten inntraff -
 - også ved delvis sykmelding
 - opphører når arbeidstaker er tilbake i fullt arbeid
- Ny verneperiode på 12 måneder hvis arbeidstaker kommer tilbake til arbeidet og så blir syk igjen
 - ikke krav om at rett på sykepenger fra Nav

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 231:

«Hva som skal regnes som en sammenhengende fraværsperiode i tilfeller hvor arbeidstakeren etter en sykdomsperiode har vært tilbake på arbeidet og så blir syk igjen, må bero på en konkret vurdering. Det må blant annet vurderes hvor lenge arbeidstakeren har vært tilbake, og om fraværet har samme eller liknende sykdomsårsak. Utgangspunktet må imidlertid være at vernetiden begynner å løpe på nytt dersom arbeidstaker har gjeninntådt etter sykemelding, med mindre den tiden vedkommende har vært tilbake i jobb er kortvarig. Dette innebærer at bestemmelsen som hovedregel ikke gir adgang til å summere korte, men hyppige fravær.»

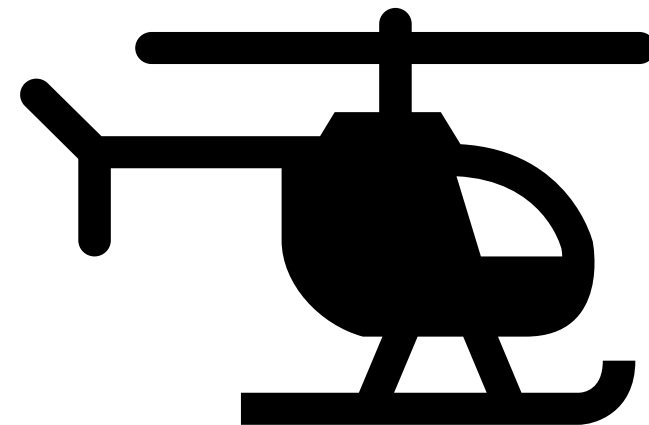
Hva er kortvarig tilbake i arbeid?

- Rt-2011-596 (Hurtigruten)
 - tilbake i fullt arbeid i perioden 7. mai 2008 til 20. februar 2009, før han på nytt ble sykmeldt på grunn av skaden.
 - Høyesterett fant det «klart» at det løp en ny verneperiode.

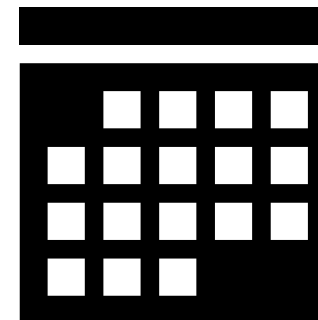
RG-1988-735 Helikopterflygersaken

- Helikopterflyger hadde vært tilbake på arbeidet i 6 dager før han gikk ut i ny sykdomsperiode.

Retten fant at det begynte å løpe ny verneperiode fordi det var tale om en ny sykemelding på en annen diagnose enn den opprinnelige.



Utenfor verneperioden



Oppsigelse utenom verneperioden

- Vurderes etter den alminnelige saklighetsnormen i arbeidsmiljøloven § 15-7
 - Friskmeldt og tilbake i jobb
 - Sykemeldt i mer enn 12 måneder

Rt-2009-685:

«Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

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

(1) 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 sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

Forarbeidende:

- «Arbeidstakers helse eller funksjonsevne kan etter omstendighetene gi grunn for oppsigelse dersom vedkommende har redusert arbeidsevne og ikke lenger fyller stillingen. [...] En oppsigelse vil med andre ord først kunne anses som saklig dersom det ikke kan tilrettelegges slik at arbeidstaker kan fortsette i sin vanlige stilling, og omplassering innen virksomheten heller ikke er mulig. I utgangspunktet vil hensynet til arbeidstaker tilsi at man er restriktiv når det gjelder hva som med rimelighet kan sies å være saklig grunn for oppsigelse etter § 60 [nå arbeidsmiljøloven § 15-7]. Det finnes imidlertid en grense for virksomhetens plikter i slike tilfeller.»

Tre sentrale spørsmål ved saklighetsvurderingen

1. Har arbeidsgiver oppfylt sin plikt til å forbygge og tilrettelegge?
2. Er den ansatte sitt sykdomsbilde tilstrekkelig klarlagt og er det utsikt til bedring?
3. Er det rimelig at arbeidsforholdet blir brakt til opphør?

Tre hovedspørsmål



LG-2016-101949

OPPSIGELSE GRUNNET

SYKEFRAVÆR



Faktum

- Saksøker A – 56 år
- Ansatt i 1995 som mekaniker
- Offshore turnus 2-4
- Drøftelsesmøte okt. 2015
- Oppsigelse nov. 2015
- Stavanger tingrett – oppsigelsen er ugyldig

Begrunnelsen for oppsigelsen

Oppsigelsen er begrunnet i manglende arbeidsevne på grunn av sykdom og skader som det må legges til grunn vil medføre omfattende sykefravær også i fremtiden.

Lagmannsretten sin vurdering

- Etter lagmannsretten sitt syn inneheld ikkje [arbeidsmiljølova § 15-8](#) eit særskilt forbod mot oppseiing på grunn av sjukdom etter at verneperioden er ute.
- Lagmannsretten legg til grunn at omfattande sjukefråvær kan vere sakleg grunn for oppseiing når det ikkje skjer i verneperioden.
- Det er [arbeidsmiljølova § 15-7](#) som skal nyttast når ei oppseiinga er grunngjeve med prognose om framtidige sjukefråvær. Lagmannsretten skal difor vurdere om utsiktene til framtidige sjukefråvær er av eit slikt omfang at det på tidspunktet for oppseiinga ga sakleg grunn for oppseiing.

Lagmannsretten

Etter ei totalvurdering finn lagmannsretten at det er svært sannsynleg at A vil ha utfordringar knytt til si helse i tilsvarande grad som det er påvist i dei siste åra frå 2008 og frametter, og det er svært sannsynleg at han gjennomsnittleg vil ha eit fråvær på minst 35% per år i framtida òg.

A sin fastlege har gjeve uttrykk for at han vurderte A si helse til at han ikkje eigna seg til å arbeide offshore.

Takk for meg!

nina.tennebekk@nho.no

Mobil tlf. 928 37 402

