

# Arbeidsgiver må betale for manglende oppfølging



Artikkelen er forfattet av:

Jurist  
Marit Ingvaldsen Risvaag  
Rådgiver i Sticos AS

Hun er rådgiver i Sticos AS med arbeidsområde lønn og personal og har lang og variert erfaring fra trygdestaten.

Det er gjennomført endring i regelverket for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere fra 1. juli 2011. Her får du en oversikt over arbeidsgivers oppfølgingsansvar og rapporteringsplikt i tilknytning til sykmeldte arbeidstakere.

I denne forbindelse er det også innført gebyr for arbeidsgivere ved manglende oppfølging og arbeidsgivere begynner nå å se konsekvensene av de nye reglene. 100 virksomheter er ilagt gebyr og ytterligere 3000 har mottatt forhåndsvarsel om gebyr.

### Bakgrunn for nye oppfølgingsregler

De senere år har det vært stor fokus på sykefravær og arbeidet med å hindre utstøting fra arbeidslivet. Regjeringen og partene i arbeidslivet inngikk i 2000 intensjonsavtale om inkluderende arbeidsliv. Den første IA-avtalen gjaldt for perioden 2001–2005 og hadde tre hovedmål:

- Redusere sykefraværet med 20 %
- Få flere med redusert funksjonsevne ut i arbeid
- Øke den reelle pensjonsalderen

Etter dette har avtalen vært fornyet flere ganger, men hovedmålsettingene er de samme.

Etter ti år med IA-avtalen er en fortsatt langt fra å nå målet om 20 % reduksjon i sykefraværet. Fraværsprosenten var i 2009 på 7,6 %, noe som tilsvarer nivået ved innføring av IA-avtalen i 2001 da fraværsprosenten var 7,5. Det har i denne perioden vært en del variasjon. Frem til 2003 var det en jevn økning. Innføring av aktivitetskravet og innskjerping i reglene om aktiv sykmelding i 2004 medførte en kraftig reduksjon. Etter dette har fraværsprosenten igjen vært jevnt økende. Fraværet nådde en topp i 2009 grunnet svineinfluensa. I andre kvartal 2011 var sykefraværet på 6,5 %.

Etter innføring av IA-avtalen i 2001 har det vært gjennomført flere lovendringer med sikte på å nå målet om reduksjon i sykefraværet. Endringer i sykepengereglene har vært vurdert. Det forelå forslag om at arbeidsgiver skulle betale deler av sykepengene for hele sykmeldingsperioden, men disse endringene møtte sterk motstand fra partene i arbeidslivet og ble ikke gjennomført. De gjennomførte endringene har derfor dreid seg om innskjerping i reglene om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. 1. mars 2007 ble tidspunkt for oppfølgingsplan endret fra åtte til seks uker og kravet om dialogmøte ble innført.

I forbindelse med ny IA-avtale for perioden 2010–13, la partene frem en protokoll med utkast til endringer for å forebygge og redusere fravær. I protokollen vektlegges tidligere og tettere oppfølging og denne danner grunnlag for de lovendringene som ble gjennomført i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fra 1. juli 2011.

### Regler for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

#### Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig, jf. Arbeidsmiljøloven § 4–1. Dersom arbeidstaker har

fått redusert arbeidsevne som følge av sykdom, ulykke, slitasje eller lignende, skal arbeidsgiver så langt det er mulig iverksette 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. Arbeidsgiver må vurdere eventuelle endringer i arbeidsutstyr, behov for arbeidsrettede tiltak eller lignende, jf. Arbeidsmiljøloven § 4–6. Hvilke tiltak som er aktuelle, må vurderes på bakgrunn av arbeidstakers situasjon. Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging strekker seg langt, men er ikke absolutt. Arbeidsgiver skal tilrettelegge så langt det er mulig. Hva som er mulig, må vurderes i forhold til virksomhetens art, størrelse og økonomi.

#### Arbeidstakers ansvar

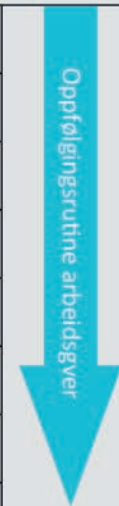
Arbeidstaker har en medvirkningsplikt ved eget sykefravær, jf. Folketrygdloven § 8–8. Fokus skal være rettet mot hva arbeidstaker kan gjøre av arbeidsoppgaver. Arbeidstaker må gi tilstrekkelige opplysninger til at arbeidsgiver skal kunne vurdere å iverksette hensiktsmessige tiltak. Arbeidstaker skal gi en beskrivelse av egen funksjonsevne, men er ikke forpliktet til å gi opplysninger om diagnose. Arbeidstaker skal også bidra til utredning og igangsetting av hensiktsmessige tilretteleggingstiltak og prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet. Ved utforming og gjennomføring av oppfølgingsplanen skal arbeidstaker medvirke og den sykmeldte har plikt til å møte på dialogmøter. Arbeidstaker kan miste retten til sykepenger dersom han uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller ikke medvirker ved oppfølging eller tilrettelegging.

#### Individuell oppfølgingsplan

Arbeidsgiver plikter etter Arbeidsmiljøloven § 4–6 tredje ledd å utarbeide oppfølgingsplaner for sykmeldte arbeidstakere med min-

## Arbeidsgivers oppfølgingstidspunkt

Oversikten viser de faste oppfølgingstidspunktene gjennom sykmeldingsperioden. En god oppfølging krever løpende kontakt og en god dialog gjennom hele perioden.

Dag 1	 Oppfølgingsrutine arbeidsgiver	Arbeidstaker melder fra om sykefraværet, og hvor lenge det antas å vare.
Dag 4 til 9		Arbeidsgiver ringer arbeidstaker. Arbeidstaker holder arbeidsgiver orientert om fravær og varighet.
Dag 17		Arbeidsgiverperioden avsluttet. NAV utbetaler sykepenger/refusjon. Avventende sykemelding ferdig.
4 uker		Utarbeide individuell oppfølgingsplan.
7 uker		Dialogmøte. Arbeidsgiver ansvarlig.
8 uker		Lege gir utvidet legeerklæring til NAV dersom arbeidstaker ikke kan være i aktivitet.
9 uker		Rapport til NAV om dialogmøte og oppfølgingsplan.
6 måneder		Dialogmøte. NAV ansvarlig.
1 år		Sykmeldingsperioden utløper, opphør av sykepenger. Videre tiltak og arbeidsforholdet vurderes.

dre det anses som åpenbart unødvendig. I tilfeller der det er klart at den ansatte kommer tilbake i sin stilling uten tilrettelegging eller der det er avklart at den ansatte ikke vil komme tilbake til arbeid, anses det som åpenbart unødvendig med oppfølgingsplan. Arbeidet med oppfølgingsplanen skal starte så tidlig som mulig og planen skal være utarbeidet senest 4 uker etter at sykefraværet inntrådte. Hensikten med oppfølgingsplanen er å avklare hva som skal til for at arbeidstaker skal kunne fungere i sitt arbeid og finne hvilke tiltak som bør iverksettes. Planen skal løpende oppdateres i forhold til de erfaringer en gjør seg i sykmeldingsperioden og ved avdekking av eventuelle nye tiltak og behov. Oppfølgingsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstaker, som har plikt til å delta i utforming av planen.

Oppfølgingsplanens innhold:

- Oversikt over arbeidstakers oppgaver og vurderinger av funksjonsevne.
- Vurdere om tilrettelegging på arbeidsplassen kan bidra til at arbeidstaker kan være i arbeid.
- Vurdere om det er forhold på arbeidsplassen som gjør det vanskelig å utføre arbeidsoppgaver.
- Beskrive mulige tiltak på arbeidsplassen og målsetningen med disse.
- Angi hvem som er ansvarlig for gjennomføring av tiltak og tidsfrist for dette.
- Der tiltak ikke er hensiktsmessig, begrunne dette.

- Der tiltak er gjennomført, beskrive disse og hvilket resultat tiltaket gav.
- Angi behov for bistand fra andre aktører som NAV, lege, BHT, hjelpemiddelsentral og lignende.
- Angi tidspunkt for neste oppfølgings-samtale.

Oppfølgingsplanen må sette klare mål samt angi aktiviteter og ansvar, for å fungere etter sin hensikt. Omfanget av oppfølgingsplanen må tilpasses den enkelte arbeidstakers situasjon.

### Innsending av oppfølgingsplan til sykmelder

Arbeidsgiver skal sende kopi av oppfølgingsplanen til lege så snart denne er utarbeidet og senest etter 4 uker, jf. Arbeidsmiljøloven § 4–6. Sykmelder skal i samråd med den sykmeldte arbeidstaker vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad å ta i bruk gradert sykmelding. Sykmelder har ofte lite informasjon om forholdene på arbeidsplassen, og dermed lite grunnlag for å vurdere arbeidstakers muligheter for aktivitet eller delvis arbeid. Oppfølgingsplanen kan gi nyttig informasjon når sykmelder skal vurdere muligheten for gradert sykmelding. Senest når arbeidsuførheten har vart åtte uker uten at medlemmet er i arbeidsrelatert aktivitet, må det legges frem en legeerklæring med utvidet funksjonsvurdering, jf. Folketrygdloven § 8–7. For at arbeidstaker skal få

utbetalt sykepenger fra trygden, må legeerklæringen dokumentere at medisinske grunner er til hinder for at arbeidsrelaterte aktiviteter iverksettes. Erklæringen skal inneholde en redegjørelse for det videre behandlingsopplegget og en vurdering av muligheten for at vedkommende kan gjenoppta det tidligere arbeidet eller ta annet arbeid. Ved sykmelders vurdering av aktivitetskravet etter 8 ukers sykmelding vil oppfølgingsplanen være et nyttig verktøy.

### Dialogmøte 1

Arbeidsgiver skal avholde dialogmøte etter 7 ukers sykmelding, jf. Arbeidsmiljøloven § 4–6. Etter lovendring fra 1. juli 2011 skal dialogmøtet avholdes både for arbeidstakere som er helt sykmeldt og arbeidstaker som er gradert sykmeldt. For arbeidsgiver innebærer dette gjennomføring av flere dialogmøter da kravet tidligere kun gjaldt i forhold til helt sykmeldte arbeidstakere. Møtet skal avholdes dersom det ikke er åpenbart unødvendig. Åpenbart unødvendig vil også i denne sammenhengen gjelde tilfeller der det er klart at den ansatte kommer tilbake i sitt arbeid uten tilrettelegging eller der det er klart at den ansatte ikke kommer tilbake i arbeid. Hensikten med dialogmøtet er å fortsette arbeidet med oppfølgingsplanen med sikte på avklaring og tiltak for å få den sykmeldte tilbake i arbeid. Dersom virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, skal denne være representert på møtet. Dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver eller arbeidstaker

alene ønsker det, skal også lege delta i møtet. Den sykmeldte har et medvirkningsansvar, jf. Arbeidsmiljøloven § 2–3 annet ledd bokstav f og Folketrygdloven § 8–8.

Dialogmøtet bør inneholde følgende:

- Gjennomgang av individuell oppfølgingsplan
- Vurdering av bedriftsinterne tiltak.
- Evaluering av gjennomførte tiltak.
- Vurdere behov for å koble inn NAV eller andre instanser.
- Avtale videre ansvar, hvem skal gjøre hva når?

## Rapportering til NAV etter 9 uker

Arbeidsgivers plikt til å sende inn dokumentasjon til NAV fremgår av Folketrygdloven § 25–2. Senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis sykmeldt i ni uker, skal arbeidsgiver gi skriftlig melding til NAV om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte er overholdt samt sende inn kopi av oppfølgingsplanen. Det skal også gis opplysninger om sykmelder er innkalt til og har deltatt på dialogmøtet. Arbeidsgiver kan velge hvordan de ønsker å sende inn rapport og oppfølgingsplan til NAV, enten elektronisk via Altinn eller per post. NAV oppfordrer til å benytte elektronisk innsending via Altinn og har utarbeidet brukerveiledninger for denne tjenesten.

Oppdatert oppfølgingsplan skal også sendes inn til NAV senest en uke før det avholdes dialogmøte 2.

## Dialogmøte 2

NAV skal avholde dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis NAV mener dette er hensiktsmessig. Dialogmøtet skal avholdes om ikke dette anses åpenbart unødvendig. Dialogmøte 2 skal avholdes senest etter 26 uker. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV kan kreve at møtet avholdes på et tidligere tidspunkt.

Innhold i møtet:

- Gjennomgang av oppfølgingsplan
- Vurdere resultat av iverksatte bedriftsinterne tiltak
- Vurdere yrkesrettet attføring, der bedriftsinterne tiltak ikke fører frem
- Vurdere behov for andre tiltak
- Avklare videre ansvar og fastsette en plan

## Løpende oppfølging og dialog

Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere skal sikre kontakt og dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver under sykefraværet. Mål-

setningen er å ha fokus på hva som kan gjøres for at arbeidstaker skal komme tilbake i arbeid og at arbeidstaker skal kunne utnytte sin restarbeidsevne. Regelverket stiller krav til oppfølging på fastsatte tidspunkter, men en god oppfølging forutsetter en løpende dialog. Gjennom løpende oppfølging skal muligheter for tilrettelegging eller omplassering kartlegges. Et godt oppfølgingsarbeid sikrer også dokumentasjon i forhold til arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven. Ved behov for ytterligere avklaring kan partene nå også kreve et dialogmøte 3 før utløp av sykmeldingsperioden dersom dette anses hensiktsmessig.

## Gebyr

Arbeidsgiver ilegges et gebyr på seks rettsgebyr, om lag 5000 kroner, dersom plikten til å sende inn opplysninger til NAV etter ni uker ikke overholdes. Gebyret kan ilegges dersom reglene om oppfølgingsplan ikke er overholdt, herunder innsending av oppfølgingsplan. Tilsvarende gebyr kan ilegges ved manglende overholdelse av reglene om dialogmøte 1. NAV skal varsle arbeidsgiver med en frist på tre uker før gebyr ilegges.

Arbeidsgiver skal sende inn oppdatert oppfølgingsplan til NAV senest en uke før dialogmøte 2 avholdes. Det foreligger også plikt for arbeidsgiver til å møte til dialogmøte 2. Arbeidsgiver kan ilegges overtredelsesgebyr på seks rettsgebyr for overtredelse av hver av disse forpliktelsene i tilknytning til det enkelte sykefraværetstilfellet.

Hovedmålet med innføring av sanksjonene er å få innarbeidet en oppfølgingskultur hvor det tas som en selvfølge at de ulike aktørenes oppgaver i sykefraværarbeidet løses som forutsatt. Departementet legger til grunn at gode varslingsrutiner fra NAV før sanksjonering vil innebære at sanksjonsbestemmelsene først og fremst vil ha preventiv virkning.

## Arbeidsforholdet ved sykmelding ut over 12 måneder

Etter utløp av sykmeldingsperioden på 12 måneder stilles det ikke konkrete krav til arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker. For arbeidsgiver er det likevel viktig å vite at arbeidsforholdet består, og dermed også arbeidsgivers og arbeidstakers forpliktelser etter arbeidsavtalen. Arbeidstaker vil ha rett til å komme tilbake i sin jobb, dersom ikke annet er fastsatt. Arbeidsforholdet består normalt til arbeidstaker eller arbeidsgiver faktisk avslutter dette. Arbeidstaker kan når som helst avslutte sitt arbeidsforhold uten å oppgi noen særskilt årsak. For arbeidsgiver

derimot er det fastsatt regler for når og på hvilket grunnlag han kan si opp en ansatt. Når arbeidstaker er borte fra arbeidet grunnet sykdom, har han eller hun et særskilt oppsigelsesvern de første 12 månedene. Arbeidsgiver kan i denne perioden ikke si opp arbeidstaker på grunn av sykdom. Etter dette kan arbeidsgiver vurdere om arbeidsforholdet skal avsluttes på grunnlag av at arbeidstaker ikke kan utføre arbeid som følge av sykdom. Arbeidsgiver må her være klar over at det fortsatt stilles krav om saklig grunn for oppsigelse.

En oppsigelse på grunn av sykefravær forutsetter at arbeidsgiver har oppfylt sine forpliktelser. Arbeidsgiver har et generelt ansvar for å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og skal særlig ha fokus på å utforme arbeidsmiljøet med tanke på å forebygge sykdom og skade. Arbeidsgiver har videre et særskilt ansvar for oppfølging og tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere. Hvor langt arbeidsgivers plikt strekker seg, må vurderes konkret. Virksomhetens størrelse og variasjon i arbeidsoppgaver blir viktige i en slik vurdering. En kommune med en rekke ansatte innenfor mange forskjellige bransjer og arbeidsområder må foreta en grundigere vurdering og utprøving før en kan trekke en konklusjon enn for eksempel en frisørsalong med tre ansatte hvor alle utfører samme arbeid. Arbeidsgivers plikt strekker seg langt, men ikke så langt at en kan forvente at det opprettes nye stillinger eller lignende. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l. Dersom det ikke er mulig, kan arbeidstaker overføres til annet arbeid.

Har arbeidsgiver ikke mulighet til å tilrettelegge for at arbeidstaker kan komme tilbake i sin stilling eller omplassere han eller henne til passende arbeid, må en vurdere arbeidsforholdet. Før oppsigelse må en forsøke å vurdere prognosen for arbeidstaker, med tanke på at hun eller han skal bli frisk nok til å komme tilbake i arbeid. Venter arbeidstaker på en operasjon som med stor sannsynlighet vil bedre arbeidsevnen, er det lite trolig at det foreligger saklig grunn for oppsigelse. Arbeidsgiver bør ha en dialog med arbeidstaker og gjerne også behandlende lege for å avklare arbeidstakers muligheter for å komme tilbake i jobb. Et godt oppfølgingsarbeid i sykmeldingsperioden vil gi arbeidsgiver den dokumentasjonen som er nødvendig ved beslutning om opphør av arbeidsforholdet.