

Hva skjer når jeg er syk?

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 27.05.2015 by Kathinka Breien Hauge
#734

Personalhåndbok / Arbeidstakers sykdom / Hva skjer når jeg er syk?

Første sykedag

Sykefravær skal [meldes](#) første fraværsdag til personalansvarlig leder. Beskjed skal gis muntlig - tekstmelding godtas ikke.

Arbeidstaker må redegjøre for følgende:

- arbeidstakers funksjonsevne
- mulighet til å utføre større/mindre deler av arbeid
- forventet lengde på fraværet
- om fraværet er arbeidsrelatert

Etter 3 dagers fravær

Personalansvarlig leder tar kontakt med arbeidstaker, og avklarer følgende:

- om fraværet er arbeidsrelatert
- arbeidstakers funksjonsevne
- arbeidstakers mulighet til å utføre større/mindre deler av arbeidet
- om selskapet kan bistå for å korte ned fraværsperioden

[Sykemelding](#) må fremskaffes som dokumentasjon for arbeidsuførhet utover tredje dag.

Etter 1 til 2 ukers sykefravær

Personalansvarlig leder tar ny kontakt. Dersom det er helsemessig forsvarlig skal mulighetene for å være delvis på arbeid avklares. Dette kan være å utføre eget arbeid, andre arbeidsoppgaver, eller gjennomføring av tilretteleggingstiltak i selskapet.

Dette kan gjøres gjennom:

- gradert sykmelding
- reisetilskudd

Etter 2 til 3 ukers fravær - oppfølgingsplan

Arbeidsgiver er forpliktet til å utarbeide en [oppfølgingsplan](#) innen 4 uker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Arbeidstakeren og personalansvarlig leder skal sammen vurdere hvilke muligheter som foreligger, både med hensyn til funksjonsevne, muligheter for tilrettelegging og eventuelt andre arbeidsoppgaver.

Oppfølgingsplanen skal sendes til HR, som videreformidler til sykemelder.

Innen 7 ukers fravær – dialogmøte 1

[Dialogmøte](#) skal avholdes innen 7 uker, hvis du er 100 % sykmeldt. Det kan også være hensiktsmessig å avholde et slikt møte dersom du er gradert sykmeldt. Personalansvarlig leder

har ansvaret for å kalle inn arbeidstaker til møtet.

I dialogmøtet skal arbeidstaker og personalansvarlig leder gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen. Dere skal avklare hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren kan gjøre og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle. Det er viktig at dere fokuserer på muligheter for å utføre tilrettelagt arbeid, fremfor videre sykmelding.

Sykmelder eller annet helsepersonell kan også innkalles til møtet, med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Arbeidstakeren kan også be om at tillitsvalgt/verneombud skal være med i møtet.

Møtet skal fortrinnsvis avholdes på arbeidsplassen. Om dette ikke lar seg gjennomføre, kan man finne andre løsninger som eksempelvis legekontoret eller via telefon/videokonferanse.

Utover 7 ukers fravær

Oppfølgingssamtaler vil i de fleste tilfeller finne sted annen hver uke, og minimum en gang per måned. Formålet med samtalene er å opprettholde kontakten mellom arbeidstaker og selskapet, samt å utveksle informasjon som kan bidra til at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid så snart som mulig.

Innen 8 ukers fravær

For fortsatt utbetaling av sykepenger utover åtte uker er det et vilkår at arbeidstaker enten er i arbeidsrelatert aktivitet, eller fremlegger en legeerklæring hvor det dokumenteres at du av helsemessige årsaker ikke kan være i noen form for arbeid. Det er gitt følgende unntak:

- ved innleggelse i helseinstitusjon
- når sykdommen er så alvorlig at man ikke kan forvente å komme tilbake i arbeid
- når friskmelding vil foreligge innen en til to uker

Innen 26 uker – dialogmøte 2

Senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker skal NAV innkalle til [dialogmøte](#) mellom NAV, arbeidsgiver og arbeidstaker. Sykmelder eller annet helsepersonell kan være tilstede i dette møte dersom NAV finner dette hensiktsmessig.

Utover 26 uker og inntil 1 år – dialogmøte 3

Dersom det er ønskelig kan arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV be om et [dialogmøte 3](#) innen det første året med fravær. NAV skal eventuelt innkalle til dette.

Etter 39 uker - informasjon til arbeidstaker

Arbeidstakeren får informasjon av selskapet om hvilke rettigheter som opphører [etter 12 måneder](#).

Dette kan være:

- bortfall av rett til lønn
- forsikringsordninger
- andre personalgoder

Andre stønader som kan være aktuelle er:

- arbeidsavklaringspenger
- uføretrygd fra NAV
- eventuelt uførepensjon fra pensjonsordning i selskapet

Utover 1 års fravær

Arbeidsgiver har et kontinuerlig oppfølgingsansvar, og personalansvarlig leder må derfor fortsette å avtale nye oppfølgingssamtaler med arbeidstaker. Det anbefales at man holder samme hyppighet på oppfølgingssamtalene som tidligere, dvs minimum 1 gang per måned.

Arbeidstaker må fortsatt levere gyldig dokumentasjon til arbeidsgiver på helt eller delvis sykefravær. Dette kan være en legeerklæring eller kopi av eventuelt vedtak fra NAV. Krav til gyldig dokumentasjon foreligger så lenge arbeidstaker er ansatt i selskapet. Manglende dokumentasjon kan få betydning for arbeidsforholdet.

Avslutning av arbeidsforholdet

Dersom arbeidstaker på grunn av sykdom ikke kan utføre arbeidet og det ikke foreligger utsikter for tilbakekomst, slik at videre oppfølging ikke er hensiktsmessig, må oppsigelse vurderes.