

Sykemeldte arbeidstakere

- arbeidsgivers plikt til tilrettelegging og oppfølging
- arbeidstakers medvirkingsplikt

Arbeidsgiver og arbeidstaker er de sentrale aktørene når det gjelder tilbakeføring til arbeid ved sykefravær, og god dialog mellom disse er en grunnleggende forutsetning for å forhindre langtidssykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

Arbeidsgiver har etter gjeldende lovverk blant annet plikt til å drive forebyggende sykefraværarbeid og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Samtidig har arbeidstakerne medvirkingsplikt i dette arbeidet. Det gis i det følgende en redegjørelse for de mest sentrale pliktene arbeidsgiver har overfor sykemeldte arbeidstakere, samt arbeidstakernes medvirkingsplikter.

TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

INDIVIDUELL TILRETTELEGGING

Etter gjeldende lovverk har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge overfor arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, skade, slitasje eller liknende. Plikten gjelder uavhengig av om tilretteleggingsbehovet har sammenheng med arbeidsforholdet eller ikke, og uansett om den reduserte arbeidsevnen er midlertidig eller av mer varig karakter. Videre vil plikten til å tilrettelegge gjelde uavhengig av hva som er årsak til arbeidstakerens reduserte arbeidsevne. Den reduserte arbeidsevnen kan således skyldes fysiske, psykiske eller sosiale forhold eller sammensatte forhold.

Tilretteleggingstiltak

Når arbeidstakere med redusert arbeidsevne er i behov av tilrettelegging for å kunne utføre arbeid, plikter arbeidsgiver i utgangspunktet å tilrettelegge slik at vedkommende arbeidstaker kan fungere i sitt vanlige arbeid.

Det kan reises spørsmål om hvilke og hvor omfattende tiltak den enkelte arbeidsgiver plikter å tilrettelegge. Det kan vanskelig gis noe entydig svar på dette, men

arbeidstakers behov for tilrettelegging må blant annet veies opp mot virksomhetens art og størrelse samt tiltakets omfang og kostnader. Det må imidlertid kunne legges til grunn at arbeidsgiver har et vidtrekkende ansvar for å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Tilretteleggingstiltak kan eksempelvis være:

- anskaffelser eller endringer av teknisk utstyr som arbeidstakeren bruker i sitt daglige arbeid
- endringer av arbeidsplassen, eksempelvis tilpasset skrivebord, stol eller liknende
- endring av rutiner, endringer i arbeidstid, endringer av arbeidsoppgaver
- tiltak i forbindelse med trening, opplæring og omskolering

Dersom arbeidsgiver er av den oppfatning at det ikke vil være mulig å tilrettelegge, skal arbeidsgiver dokumentere at relevante tilretteleggingstiltak er vurdert og eventuelt også forsøkt gjennomført.

Om plassering til annet arbeid

Dersom det ikke vil være mulig å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstaker kan fort-

sette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering til annet arbeid. Plikten for arbeidsgiver til å vurdere omplassering til annet arbeid kan ikke forstås dit hen at arbeidsgiver plikter å opprette en ny stilling i virksomheten. Men dersom det er eller blir ledig passende stilling i virksomheten, må det kunne legges til grunn at arbeidstakeren skal tilbys denne stillingen, forutsatt at vedkommende er skikket for stillingen.

Dersom arbeidsgiver vurderer å omplassere arbeidstakere med redusert arbeidssevne til annet arbeid, skal den aktuelle arbeidstakeren og arbeidstakerens tillitsvalgt rådføres før det eventuelt treffes beslutning om omplassering.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Den sykemeldte arbeidstaker plikter å gi arbeidsgiver opplysninger om egen funksjonsevne, slik at relevante tilretteleggingstiltak kan igangsettes så tidlig som mulig i sykemeldingsperioden. Det er viktig å understreke at arbeidstakeren ikke plikter å gi medisinske eller sensitive opplysninger, men opplyse om hva han eller hun mener å kunne utføre av arbeidsoppgaver. Videre plikter den sykemeldte å bidra til gjennomføring av hensiktsmessige tiltak for tilrettelegging av arbeidet. Hensikten med å pålegge sykemeldte arbeidstakere disse pliktene, er å ilegge den sykemeldte et klart ansvar for å bidra til raskest mulig tilbakeføring til arbeidet.

Den sykemeldte kan miste retten til sykepenger dersom vedkommende uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger om egen funksjonsevne eller nekter å bidra i gjennomføringen av hensiktsmessige tilretteleggingstiltak.

OPPFØLGINGSPLAN

Arbeidsgiver plikter i samarbeid med den sykemeldte arbeidstakeren å utarbeide en oppfølgingsplan så snart som mulig, og senest ved tidspunktet for seks uker sykemelding. Kun i tilfelle der det er åpenbart unødvendig kan man unnlate å utarbeide oppfølgingsplan.

Formålet med oppfølgingsplan

Oppfølgingsplaner er et viktig verktøy i virksomhetenes arbeid med oppfølging i forhold til sykemeldte arbeidstakere. Kravet om å utarbeide oppfølgingsplan forplikter arbeidsgiver og arbeidstaker til å etablere dialog og samarbeid vedrørende behovet for tilrettelegging og aktuelle tiltak. Målsettingen med utarbeidelse av oppfølgingsplan er å fremme en konstruktiv prosess med bedre kommunikasjon og større åpenhet mellom partene i spørsmål knyttet til sykefravær og tilbakeføring til arbeid.

Hva skal oppfølgingsplanen inneholde?

Dersom oppfølgingsplanen skal kunne oppfylle sitt formål, må utgangspunktet være at planen inneholder både mål, aktiviteter og tiltak. Det er i arbeidsmiljøloven stilt krav om at oppfølgingsplanen som et minimum skal inneholde en vurdering av arbeidstakerens oppgaver og funksjonsevne, med andre ord en vurdering av hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren, til tross for nedsatt arbeidssevne, kan utføre og hvilke vedkommende ikke kan utføre. Videre skal planen inneholde aktuelle tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver kan iverksette. Eksempler her er fysisk tilrettelegging, anskaffelser eller tilpasninger av tekniske utstyr, endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid, nye oppgaver og opplæring. Oppfølgingsplanen skal også inneholde oversikt over relevante offentlige virkemidler som den enkelte arbeidstaker og virksomheten kan ta i bruk for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid. Dette kan for eksempel være aktiv sykemelding eller tilretteleggingstilskudd til bedriftsinterne tiltak. Ansvaret for å innhente informasjon om hvilke virkemidler som kan være aktuelle påligger arbeidsgiver.

Hvor omfattende den enkelte arbeidstakers oppfølgingsplan skal være, vil blant annet bero på omfanget og varigheten av arbeidstakerens funksjonssvikt.

Når skal oppfølgingsplanen utarbeides?

Arbeidet med utarbeidelse av oppfølgingsplanen skal påbegynnes så snart som mulig, og planen skal være ferdig utarbeidet når arbeidstakeren har vært borte fra arbeidet i seks uker. Sett hen til formålet med oppfølgingsplanen må det legges til grunn at arbeidet med oppfølgingsplanen skal være en dynamisk prosess, hvor tiltakene stadig kan endres og revideres på bakgrunn av den enkelte arbeidstakers fremgang eller tilbakefall i forhold til helsetilstand, samt resultater av tilretteleggingstiltak som er forsøkt.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sin plikt til å utarbeide oppfølgingsplan, er at arbeidstakeren medvirker og opplyser om sin funksjonsevne. Det er således presisert i arbeidsmiljøloven at arbeidstakere som er sykemeldt skal medvirke ved utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplanen, slik at vedkommende skal kunne komme raskest mulig tilbake til arbeidet. En plikt for arbeidstakerne til å medvirke innebærer at arbeidstakerne bidrar med opplysninger om egen funksjonsevne. Det er viktig at arbeidet med utarbeidelse av oppfølgingsplan bygger på vurderinger av den enkelte arbeidstakers funksjonsevne, og ikke på arbeidstakerens

medisinske diagnose. Fokus skal således rettes mot hva arbeidstakeren kan og ikke kan utføre av arbeidsoppgaver. Arbeidsgivers plikt til utarbeidelse av oppfølgingsplan skal ikke medføre utilbørlig press på den enkelte arbeidstaker om å utlevere opplysninger om forhold av privat art, som for eksempel pågående utredninger av alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med graviditet osv.

Dersom arbeidstaker ikke medvirker ved utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplanen, kan NAV beslutte at retten til sykepenger bortfaller.

PLIKT TIL Å VÆRE I «ARBEIDS-RELATERT AKTIVITET»

Arbeidstakers rett til sykepenger er betinget av at vedkommende så tidlig som mulig og senest på tidspunktet for åtte ukers sykemelding er i arbeidsrelatert aktivitet. Med arbeidsrelatert aktivitet menes her graderte sykepenger, aktiv sykemelding, yrkesrettet atfering eller reisetilskudd. Det kan gis unntak fra aktivitetskravet dersom det er tungtveiende medisinske årsaker til at aktivitet ikke er igangsatt. Eventuelle tungtveiende medisinske grunner må dokumenteres av lege. Aktivitetskravet kan også unntaksvis fravikes når det kan dokumenteres av arbeidsgiver at arbeidsrelatert aktivitet ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. Dette vil spesielt være aktuelt når den sykemeldte etter en kort tid med rekreasjon og rehabilitering vil kunne gjenoppta sitt tidligere arbeid. Oppfølgingsplanen som arbeidsgiver og arbeidstaker har utarbeidet kan her fungere som dokumentasjon.

Plikten for den sykemeldte arbeidstakeren til å være i arbeidsrelatert aktivitet må ses i sammenheng med arbeidsgivers plikt til å vurdere å iverksette tiltak for tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere. Dersom den sykemeldte ikke er i arbeidsrelatert aktivitet og det ikke er medisinske årsaker til dette, må det således skilles mellom situasjoner hvor den sykemeldte uten rimelig grunn nekter å medvirke til avklaring av funksjonsevnen, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving, og tilfeller der tilrettelegging ikke er mulig ut fra forholdene på arbeidsplassen eller arbeidsgiver ikke er villig til å tilrettelegge arbeidet. Kun i førstnevnte tilfelle vil retten til sykepenger ikke være i behold på åtteukerstidspunktet. Dersom det er arbeidsgivers manglende vilje til tilrettelegging som gjør at arbeidstakeren ikke kan forsøke seg i arbeidsrelatert aktivitet, kan sykepengene ikke stanses.

DIALOGMØTE MED ARBEIDSGIVER

Arbeidsgiver plikter å innkalle sykemeldte arbeidstaker til et dialogmøte om innholdet i

og oppfølgingen av oppfølgingsplanen senest når arbeidstakeren har vært sykemeldt i 12 uker. Plikten for arbeidsgiver til å innkalle til dialogmøte gjelder kun i de tilfeller der arbeidstaker er 100 prosent sykemeldt. Dersom arbeidstakeren har gjenopptatt deler av arbeidet, og er gradert sykemeldt på tolvukerstidspunktet, plikter arbeidsgiver således ikke å innkalle til dialogmøte. Kun i de tilfeller hvor et dialogmøte vil være åpenbart uhensiktsmessig kan arbeidsgiver la være å innkalle arbeidstaker til dialogmøte. Dette kan være tilfelle hvor arbeidstaker er innlagt i helseinstitusjon. Videre kan det være tilfeller hvor arbeidstaker har en så alvorlig sykdomstilstand at det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid.

Formålet med dialogmøte

Dialogmøtet skal fungere som en møteplass hvor arbeidsgiver og arbeidstaker skal drøfte videre oppfølging. Arbeidsgiver og arbeidstaker bør gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen, herunder avklare hva arbeidstakeren kan utføre av arbeidsoppgaver på arbeidsplassen og hvilke tilretteleggings tiltak som kan være aktuelle. Møtet vil således fungere som en viktig arena for å kvalitetssikre arbeidet med oppfølgingsplanen. For at dialogmøtet skal fungere etter sin hensikt, er det viktig at møtet i første rekke fokuserer på arbeidstakers mulige restarbeidsevne. Det er viktig å presisere at den sykemeldtes diagnose ikke skal diskuteres.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

For at dialogmøtet skal fungere etter sin hensikt, er det en forutsetning at arbeidstaker deltar i dialogmøtet. Arbeidstaker er således forpliktet til å delta på dialogmøtet, medvirke i arbeidet og opplyse om sin funksjonsevne og arbeidsevne. Også i dette tilfellet kan en manglende medvirkning fra arbeidstakeren medføre at retten til sykepenger faller bort.

Hvem skal delta på dialogmøte?

Det er arbeidsgiver og arbeidstaker som skal delta på dialogmøtet. Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal også disse delta på møtet. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan også tillitsvalgt og eller verneombud delta på oppfølgingsmøtet. Arbeidstakerens behandlende lege eller sykemeldende behandler skal delta på oppfølgingsmøtet dersom det foreligger enighet om dette mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller dersom arbeidstaker ønsker dette. Det kan være hensiktsmessig at behandlende lege

eller sykemeldende behandler deltar på oppfølgingsmøtet da dette kan sikre en bedre informasjonsflyt mellom legen og arbeidsgiver. Legen vil også kunne bidra til en mer opplyst dialog hvor vurdering av arbeidstakerens arbeidsevne inngår som et vesentlig element.

Hvor skal dialogmøte avholdes?

I utgangspunktet bør dialogmøtet avholdes på arbeidsplassen. Dette vil gi de beste forutsetninger for en grundig vurdering av arbeidstakerens arbeidsevne med sikte på muligheter for tilrettelegging og aktivitet. Dersom det ikke er hensiktsmessig å avholde møtet på arbeidsplassen, kan legekantoret eller NAV-kantoret være alternative møteplasser.

DIALOGMØTE ARRANGERT AV NAV

For å styrke oppfølgingen av langtids-sykemeldte og bidra til at disse kommer raskere tilbake i arbeid og aktivitet, skal arbeidstakerens lokale NAV-kontor innkalle til og arrangere et dialogmøte senest når sykefraværet har vart i seks måneder. Både den sykemeldte arbeidstakeren og arbeidsgiveren skal delta på dialogmøtet. Dersom det er hensiktsmessig kan også lege og annet helsepersonell delta.

Formålet med dialogmøte

Intensjonen med oppfølgingsmøtet vil være å finne frem til de gode løsningene og legge til rette for en plan for tilbakeføring til arbeid av den sykemeldte. Tema og innhold for dialogmøtet med NAV vil langt på vei være det samme som i dialogmøtet på arbeidsplassen. Det innebærer at oppfølgingsplanen som arbeidsgiver og arbeidstaker har utarbeidet gjennomgås på nytt, og resultatene fra eventuelle bedriftsinterne tiltak vurderes. Dessuten bør det diskuteres om det er behov for nye tiltak på arbeidsplassen. Dersom det er aktuelt med videre bedriftsinterne tiltak, er det naturlig at dette innarbeides i oppfølgingsplanen. Videre bør det diskuteres om det er behov for ekstern bistand i form av for eksempel yrkesrettet attføring og rehabilitering. ■

www.farmaceutene.no

Du kan lese denne artikkelen og andre artikler fra «Aktuelt i arbeidslivet»-serien på våre nettsider. Gå inn på: www.farmaceutene.no - Medlemsnett - SpørsmålOgSvar