

Hvordan melde og følge opp sykefravær, inkludert barns sykdom

Formål

Beskrive hvilke retningslinjer arbeidsgiver og den ansatte skal forholde seg til ved sykefravær. Rutinen skal bidra til å få innarbeidet en forpliktende oppfølingskultur og en god dialog mellom blant annet arbeidsgiver og arbeidstaker. Sørge for at alt fravær blir innmeldt, registrert og fulgt opp etter gjeldende regelverk til riktig tid og på riktig måte.

Retningslinjer i seg selv er ikke nok – kun et hjelpemiddel, det kreves en innsats på enhver arbeidsplass. Å bygge en tillitskultur handler om ærlighet, åpenhet og gjensidig respekt. Er dette på plass er terskelen lavere for å snakke sammen om fravær og tilrettelegging i en tidlig fase. Medfølgende rutiner skal tydeliggjøre ansvar og være et hjelpemiddel for en god prosess, samt bidra til at alle ansatte får samme oppfølging – uansett hvor i kommunen man jobber.

Dette vil kunne være medvirkende til at sykefraværet holdes på et akseptabelt nivå.

Omfang/Virkeområde

Oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere er lovpålagt både under henvisning til Arbeidsmiljøloven. Fylkesmannen og Arbeidstilsynet vil ved tilsyn kunne kontrollere og gi pålegg ved manglende system for å forebygge og følge opp sykefravær.

Intensjonsavtalen om et Inkluderende Arbeidsliv skal følges. Dette handler om å jobbe for et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving, samt legge til rette for inkludering.

Ansvar

Alle ansatte i Nord-Odal kommune. Denne prosedyren, med tilhørende rutiner, skal gi retningslinjer for både administrative ledere og ansatte – uansett roller - for å sikre at målsettingene ovenfor blir oppfylt.

Aktivitet/beskrivelse

Et godt arbeidsmiljø som fokuserer løpende og systematisk på forebygging og tilrettelegging er en forutsetning for å fange opp arbeidstakere som er i ferd med å utvikle et helseproblem og hindre at disse faller ut av arbeidslivet. Diagnosen til en sykemeldt ansatt er en privatsak, men det er derimot ikke sykemeldingen. Vi ønsker å vektlegge at en sykemelding kun er et råd fra legen – det er den ansatte (pasienten) selv som i samråd med administrativ leder som bør finne ut om det er hensiktsmessig med fravær eller tilstedeværelse og graden av dette.

I praksis innebærer dette at vi ønsker at ansatte skal å ha en dialog med administrativ leder om tilretteleggingsmuligheter før man oppsøker lege. Unntaksvis ved opplagt sykefravær.

Ved sykefraværsoppfølgingen er det viktig å jobbe etter gjeldende IA-avtales mål og retningslinjer.

Nedenfor følger nærmere informasjon om:

1. Retningslinjer ved bruk av egenmelding ved egen sykdom
2. Retningslinjer ved barn og barnepassers sykdom
3. Sykemeldingen et faktum

1. Retningslinjer ved bruk av egenmelding ved egen sykdom

Egenmelding kan ikke nyttes før arbeidstakeren har vært ansatt i Nord-Odal kommune i 2 måneder. Jfr. Folketrygdloven § 8 - 24.

Retten til sykepenger inntreffer først fra den dag melding blir gitt.

Hvis den ansatte blir syk etter å ha møtt på jobb, slik at vedkommende må reise hjem – skal det ikke leveres egenmelding. Denne dagen regnes ikke som fravær.

Er maksdato passert gjelder egne regler.

Åtte kalenderdager.

Egenmelding kan nyttes for inntil 8 kalenderdager om gangen, max 24 kalenderdager pr. år. Ved nytt sykefravær innen 16 dager medregnes tidligere egenmeldingsdager. Dersom en ansatt har benyttet 8 egenmeldingsdager innen arbeidsgiverperioden, må han være arbeidsfør i 16 kalenderdager før egenmelding kan benyttes igjen. Arbeidsfrie dager telles med som egenmeldingsdager dersom den ansatte er syk både umiddelbart før og umiddelbart etter slike arbeidsfrie dager.

Egenmelding (ved egen sykdom) kan ikke nyttes.

Egenmelding kan ikke nyttes når den ansatte har fått sykepenger av arbeidsgiveren i over 16 dager, og så blir syk igjen før han har vært i arbeid i 16 sammenhengende dager.

Har den ansatte gjenopptatt arbeidet min 1 dag vil egenmelding kunne nyttes – forutsatt at fraværet ligger innenfor arbeidsgiverperioden og at egenmeldingsdagene ikke er oppbrukt i forbindelse med det foregående sykefraværet.

Det samme gjelder ved delvis sykemelding, da må sykemeldingsprosenten endres.

Når en ansatt er ute av arbeidet over 14 dager må arbeidstaker være tilbake i arbeid i 2 mnd. før vedkommende kan bruke egenmelding, ved fødselsperm. og militærtjeneste: 4 uker. Egenmeldingsdagene vil da bli lagt til sykemeldingsperioden men sees likevel på som brukte. Hvis ikke slik sykemelding foreligger fra nevnte dag tapes også retten til sykepenger for egenmeldingsdagene.

Trekk i lønn ved manglende egenmelding

Hvis egenmelding ikke er levert nærmeste leder første arbeidsdag etter sykefraværet (eller senest en uke for turnusarbeider), medfører dette trekk i lønn.

Tap av retten til egenmelding

Arbeidsgiver har anledning til å begrense retten til å nytte egenmelding i følgende tilfeller:

Dersom en ansatt har hatt *tjuefire egenmeldingsdager* i løpet av de siste 12 måneder uten å legge fram legeerklæring om at fraværet skyldes sykdom

Ved mistanke om at fraværet ikke skyldes sykdom

Ved begrunnet mistanke om at egenmelding brukes som aksjonsform i en arbeidskonflikt

Jfr. Folketrygdloven § 8-27

Sykemelding fra lege

Sykemelding fra lege må foreligge f.o.m. den første dagen den ansatte skulle vært i arbeid etter egenmeldingsperiodens utløp – senest 9. dag. Egenmeldingsdagene vil da bli lagt til sykemeldingsperioden men sees likevel på som brukte. Hvis ikke slik sykemelding foreligger fra nevnte dag tapes også retten til sykepenger for egenmeldingsdagene.

2. Retningslinjer ved barns og barnepassers sykdom

Permisjonsretten er hjemlet i Arbeidsmiljøloven § 12-9.

Retten til permisjon gjelder ut det kalenderåret barnet fyller 12 år (18 år for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn). Retten til fri er begrenset til 10 dager pr. kalenderår, 15 dager ved tre el. flere barn og 20 dager for enslige forsørgere og 30 dager for enslige forsørger med 3 el. flere barn.

Ansatte med omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn under 18 år (gjelder ut det kalenderåret barnet fyller 18 år) har rett til permisjon i 20 dager pr. kalenderår (40 dager for enslig forsørger).

Egenmelding kan brukes i følgende tilfeller:

- på grunn av tilsyn med og pleie av et sykt barn i hjemmet eller i helseinstitusjon
- fordi den som har det daglige barnetilsynet er syk eller er forhindret fra å ha tilsyn med barnet fordi vedkommende følger et annet barn til utredning eller til innleggelse i helseinstitusjon, eller
- fordi barnet på grunn av sykdom eller skade trenger oppfølging i form av legebekyk og annen oppfølging – eksempelvis Hjelpemiddeltjenesten, PPT, BUP og lignende (jfr. Folketrygdloven §9-5 1. ledd, bokstav d). selv om barnet ikke er sykt eller pleietrengende den aktuelle dagen.
- Der barnet har en sykdom, og av den grunn får oppfølging hos lege, spesialist eller andre, vil arbeidstaker ha rett til omsorgspenger etter Folketrygdloven § 9 – 5.

Helsestasjonsbesyk, årlige undersøkelser hos lege og tannlege – henvises til vårt Permisjonsreglement pkt.6.4.

Retten til betalt (sykepenger) ved ovennevnte fravær er hjemlet i Folketrygdloven § 9-5 - også ved barnepassers sykdom.

Egenmelding – barns/barnepassers sykdom.

Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen. Jfr. Gjeldende Hovedavtale og Arbeidsmiljøloven § 12 – 9.

Hvis en ansatt må forlate arbeidsstedet for å reise hjem og ta seg av sykt barn – skrives egenmelding for ½ dag.

Tap av retten til å nytte egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom.

Dersom en arbeidsgiver har rimelig grunn til å tro at en ansatt har krevd sykepenger uten at fraværet skyldtes barns eller barnepassers sykdom, kan arbeidsgiveren ved fremtidige fravær bestemme at sykemelding fra lege må foreligge fra første dag. Se «Rutine ved bruk av egenmelding».

3. Sykemeldingen et faktum

En sykemelding er et råd fra legen. Det er den ansatte selv i samråd også med sin arbeidsgiver som skal finne ut om det er hensiktsmessig med fravær eller tilstedeværelse og graden av dette. Å gå på jobb er ikke forbudt.

NAV stiller krav om at den sykemeldte er i arbeidsrelatert aktivitet hvis det er mulig. Dette kravet gjelder gjennom hele sykefraværet. Etter 8 uker vurderer NAV om aktivitetsplikten er oppfylt og om den sykemeldte fortsatt vil ha krav på sykepenger.

En leder har anledning til å bestride og avvise en sykemelding dersom det kan legges fram gode grunner til å tvile på sykemeldingen.

For videre oppfølging se «Rutine ved oppfølging av sykemeldte».

Kompetanse

Lover

- Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Arbeidsmiljøloven - aml

§3-1

- Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Arbeidsmiljøloven - aml

§12

- Folketrygd (folketrygdloven)
- Folketrygdloven - ftrl

§8-8

- Folketrygd (folketrygdloven)
- Folketrygdloven - ftrl

§8-27

- Folketrygd (folketrygdloven)
- Folketrygdloven - ftrl

§9-5

Vedlegg

Bestride/betvile rett til sykepenger

Egenmeldt fravær

Oppfølging av sykemeldt

Rutiner ved langvarig sykdom

Referanser

Utstyr

Bilder