Arbeidstakere *må* ikke akseptere sykemeldinger fra ansatte:

Sykdom eller skoft?

MÅ HOLDE SENGEN? Det oppstår fort problematiske situasjoner når arbeidstakere melder seg syke – uten at arbeidsgiver tror særlig mye på sykemeldingen. FOTO: DREAMSTIME

Hva gjør du som arbeidsgiver dersom du har mistanke om at en arbeidstager ikke er syk – selv om vedkommende har levert sykemelding eller bruker egenmelding?

NHO anslår at en ukes sykefravær i gjennomsnitt koster bedriftene 13.000 kroner – eller 2.600 kroner pr. dag – i tapt produksjon og økte kostnader. Til sammen taper norske bedrifter hvert år om lag 20 milliarder kroner på syke arbeidstagere.

Som bedriftsleder må du både regne med, og akseptere, et visst sykefravær. Men noen ganger kan man få følelsen av at de ansatte tøyer strikken litt vel langt. Som leder er det ikke lett å si imot en underordnet som melder seg syk, og enda vanskeligere er det å si imot fastlegen som har skrevet ut sykemeldingen. Heldigvis finnes det løsninger, og du kan faktisk sette ned foten.

De vanligste grunnene til å bestride sykemeldinger er:

- ✓ Arbeidsgiveren har begrunnet mistanke om at arbeidstager egentlig ikke er arbeidsufør.
- ✓ Sykemeldingen er tilbakedatert.
- ✓ Sykemeldingen er ikke levert i tide.
- ✓ Sykefraværet er ikke varslet i tide.

Folketrygdloven sier at sykefravær som skyldes sosiale eller økonomiske problemer eller lignende, ikke gir rett til sykepenger. Dersom bedriften attpåtil kan dokumentere at fraværet ikke skyldes arbeidsuførhet i det hele tatt, gir dette også grunnlag for å bestride sykemeldingen eller egenmeldingen. En dyp uenighet på jobb, med påfølgende sykemelding og fravær, er med andre ord ikke akseptabelt – med mindre den ansatte kan bevise at uenigheten har gitt psykiske problemer. Samtidig har arbeidsgiveren anledning til ikke å godkjenne sykemeldinger som er skrevet ut for tidsrommet før den ansatte ble undersøkt av en lege.

STRAMMES INN: Advokat Eivind Arntsen tror konflikter rundt sykemeldinger kan bli mer aktuelt fremover. FOTO: DALAN ADVOKATFIRMA OG NTB SCANPIX

– Om du som arbeidsgiver mener at det ikke er grunnlag for sykemelding, skal du skrive et brev til det NAV-kontoret som arbeidstageren tilhører. Der skal du varsle at du ikke vil betale sykepenger i arbeidsgiverperioden, begrunne dette og legge ved nødvendig dokumentasjon, forteller avdelingsdirektør for arbeidsliv i NHO, Lars Jacob Hiim.

NAV vil så vurdere saken på grunnlag av arbeidstagerens diagnose, og kan også kalle inn vedkommende til en rådgivende lege.

– Om også NAV lander på at arbeidstageren ikke skal sykemeldes, og slutningen ikke aksepteres av arbeidstageren, må saken eventuelt klages videre til NAVs klageinstans, sier Hiim.

> **-Saker som ender opp hos NAVs ankenemnd vinnes gjerne av arbeidsgiveren, nettopp fordi de da gjerne har god dokumentasjon.**
>
> Lars Jacob Hiim

Dersom NAV finner grunnlag for sykemelding, vil de betale sykepengene, for så å gå etter arbeidsgiveren med krav om refusjon. Dersom arbeidsgiveren nekter å refundere pengene, kan også de klage saken videre til NAVs ankenemnd. De ferskeste tallene NAV har når det gjelder slike saker (§ 8-4 i folketrygdloven) er fra 2010, da fjorten saker ble behandlet. I elleve av sakene fikk NAV medhold, og i tre av sakene fikk arbeidsgiver medhold.

– Det kan ikke alltid være så lett å dokumentere at arbeidstageren ikke er syk, selv om man har en mistanke om det?

– Det varierer litt. Har vedkommende for eksempel allerede søkt om fri uten å få det, for så å sykemelde seg, har man gode bevis. Saker som ender opp hos NAVs ankenemnd vinnes gjerne av arbeidsgiveren, nettopp fordi de da gjerne har god dokumentasjon, svarer Hiim.

– Hva kan bedrifter gjøre for å forebygge at folk sykemelder seg uten å egentlig ha krav på det?

– Det er jo nettopp dette IA-avtalen (Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv) handler om. Tidligere var sykefravær en privatsak, som i andre land, men nå er det en del av arbeidsforholdet. Bedrifter og ansatte må samarbeide og tilrettelegge best mulig for at folk kan være på jobb.

Eivind Arntsen er arbeidsrettsadvokat og partner i Dalan Advokatfirma. Han forteller at han har inntrykk av at saker der arbeidsgiver bestrider arbeidstagers sykemelding forekommer relativt sjelden – til tross for at han jobber med nettopp en slik sak når vi ringer ham. – Når dette skjer, er det gjerne siden det har oppstått en konflikt på arbeidsplassen, og arbeidstageren føler at belastningen blir så stor at vedkommende går til en lege og blir sykemeldt. Mitt inntrykk er at det er relativt lett å få en sykemelding som dekker arbeidsgiverperioden. Problemer på hjemmebane gjør også at folk får det tøft, og kan bli sykemeldt, men dette er jo som kjent i utgangspunktet ingen gyldig grunn for ikke å stille på jobb. Da kan det lett bli uenighet mellom arbeidsgiver og -tager, sier Arntsen. – Det hender også at arbeidstakere bruker sykemelding strategisk, for å skade arbeidsgiver, legger han til.

Arntsen mener at grunnen til at få arbeidsgivere bestrider sykemeldinger er fordi de gjerne har lite å tjene på det, og at det krever god dokumentasjon. – Du velger jo å motsi både legen og den ansatte og forsøke å frata den ansatte en grunnleggende sosial rettighet. Da skal du være sikker i din sak. Men jeg tror samtidig dette kan bli mer aktuelt fremover, ettersom det strammes inn på bruk av sykemeldinger.

Lars Jacob Hiim forteller at NHO ikke har noen statistikk på hvor vanlig det er at arbeidsgivere bestrider sykemeldinger, og også han tviler på at det skjer så ofte.

– Er det for lett å få sykemelding i Norge?

– Sammenlignet med andre land er sykefraværet i Norge høyt. Likevel har vi sett en nedgang, særlig i det private næringsliv. Det er ikke tvil om at det er et potensial for å få det enda lavere, og offentlig sektor henger etter. Myndighetene har mye å lære av det private både når det gjelder ansvarsstruktur og incentiver. Leger kan lære mer om hvordan arbeidsplasser ser ut, og oftere velge gradert sykemelding.