

Saksframlegg

Retningslinjer for rett til permisjon ved sykdom ut over 2 år

Arkivsaksnr.: 11/2901

::: Sett inn innstillingen under denne linja

Forslag til vedtak/innstilling:

Arbeidstaker som får innvilget arbeidsavklaringspenger fra NAV kan opprettholde sitt tilsetningsforhold ved søke om permisjon fra sin stilling, likevel ikke lenger enn 3 år fra maksdato for sykepenger.

Permisjon fra stillingen gis ikke for lengre enn 6 måneder om gangen og det må foreligge en tiltaksplan som beskriver en forventet tilbakeføring til ordinært arbeid i Trondheim kommune innen et forventet tidspunkt.

Administrasjonsutvalgets vedtak sak 0012/04 utgår.

::: Sett inn innstillingen over denne linja

[... Sett inn saksutredningen under denne linja](#)

Saken gjelder:

Revurdering av administrasjonsutvalgets vedtak av 2004 sak 0012/04 hvor det fremgår at ” *Ansatte i Trondheim kommune som får innvilget tidsbegrenset uførestønad (TU) og som siden blir erklært arbeidsfør, skal derfor ha rett til stilling i Trondheim kommune. Trondheim kommune som regionens største arbeidsgiver, har derfor et særskilt ansvar for at lovens intensjon blir ivarettatt.*

Tidsbegrenset uførestønad er falt bort som folketrygdytelse og vedtaket må revurderes.

I. Retningslinjer for personalforvaltning § 10.4

Fjerde, femte, sjette og syvende ledd lyder:

”Ansatt som på grunn av sykdom ikke kan oppfylle sin arbeidsavtale med kommunen, kan likevel opprette sitt tilsetningsforhold i 2 år.

Ved utløpet av 2-årsgrensen skal tilsetningsforholdet avsluttes ved arbeidstakers oppsigelse eller ved at rådmannen, etter innstilling fra enhetsleder, vedtar oppsigelse med dokumentert begrunnelse i arbeidstakers forhold.”

Med arbeidstakers forhold i denne forbindelse menes at arbeidstakeren, ut fra helse og kompetanse, og etter lovbestemte forsøk på tilrettelegging, tiltak eller attføring, vurderes å ha få muligheter til å utføre ordinært arbeid i kommunen.”

”Arbeidstaker som innvilges tidsbegrenset uførestønad opprettholder sitt tilsetningsforhold jf §10.4, 4. ledd, som en unntaksbestemmelse. Retten til ny stilling medfører ikke lønnsplikt før ny stilling er tiltrådt.”

II. Vurdering av rett til permisjon ved sykdom ut over 2 år

1. Sakens bakgrunn

Administrasjonsutvalget fattet vedtak i sak 0012/04 i september 2004.

I St.meld.nr 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering, foreslo regjeringen at dagens folketrygdytelser tidsbegrenset uførestønad, rehabiliteringspenger og attføringspenger skulle erstattes med en ny tidsbegrenset inntektssikring, nemlig arbeidsavklaringspenger (AAP). Endringer i Folketrygdloven kap. 11 (ftl) fra 01.03.10 gjelder i hovedsak innføring av ny midlertidig folketrygdytelse (AAP).

Arbeidsavklaringspenger



Trondheim kommune

2. Kort om AAP

AAP gis til personer som har fått sin arbeidsevne redusert med minst 50%. I tillegg må de enten gjennomgå medisinsk behandling eller delta i et arbeidsrettet tiltak. Hvis de fortsatt anses for å ha en mulighet for å komme i arbeid, kan AAP fortsatt innvilges mens de får oppfølging av Nav.

Formålet med den bistand og oppfølging som mottaker av AAP får, er å avklare den enkeltes arbeidsevne. For å nå målet om arbeid er det avgjørende at bruker medvirker aktivt i prosessen, brukers plikt til å bidra aktivt reguleres nærmere i folketrykkløven § 11-8.

For de fleste vil hovedaktiviteten bestå av behandling eller arbeidsrettede tiltak. I en aktivitetsplan som utarbeides av Nav og arbeidstakeren, vil det fremgå hvilke aktivitetskrav som stilles til den enkelte bruker. Perioder hvor legen anbefaler ro med sikte på bedring av arbeidsevnen kan anses som aktiv behandling når dette er nedfelt i aktivitetsplanen. Perioder uten aktivitet skal være så korte som mulig, som eks. ventetid på og mellom ulike aktiviteter. Aktivitetsplanen er også et verktøy til bruk i dialog med arbeidsgiver. Dette innebærer i praksis strengere krav til aktivitet enn for den tidligere stønaden TU. I de tilfeller hvor det er klart at arbeidstakeren ikke kan komme seg tilbake til arbeidslivet skal det gis en rask avklaring i forhold til eventuell rett til varig uførepensjon. Det ligger også i ny IA avtale at man skal søke avklaring på et tidligere stadium

3. Kommunale retningslinjer frem til 01.03.10.

Ansatte som ble innvilget rehabiliteringspenger eller yrkesrettet attføring kunne søke om sykepermisjon i 1 år ut over sykepengeperioden, i tråd med våre retningslinjer i Personalforvaltningen § 10.4.

Frem til 01.03.10 har ansatte i Trondheim kommune som har fått innvilget TU, kunne få innvilget sykepermisjon. Jf. vedtak i Administrasjonsutvalget fra 2004. Formålet med innføringen av TU i 2005 var å redusere antallet nye uførepensjonister og forebygge utstøting fra arbeidslivet, og varig uførhet. Trondheim kommune har i disse årene gitt ansatte sykepermisjon helt eller delvis ift grad av TU. Ved friskmelding er det vurdert for arbeid med enten tilbakeføring til egen enhet, og økning av stillingsandel, eller meldt til formidling til ledig stilling.

Fra 01.03.10 vil ansatte som blir sykemeldt ut over 52 uker og fyller vilkårene for AAP, kunne søke om sykepermisjon i tråd med Personalforvaltningens retningslinjer § 10.4 fjerde, femte og sjette ledd som er nevnt ovenfor i punkt I.

4. Hva gjøres i andre større kommuner

a) Bergen

Arbeidstakeren søker årlig om permisjon uten lønn fra sin opprinnelige stilling så lenge det arbeidsrettede tiltaket pågår og inntil ny, fast stilling er tiltrådt. Permisjonssøknaden må inneholde konkrete opplysninger om den ansattes utdanningsplan/aktivitetsplan. I de tilfeller der det arbeidsrettede tiltaket er rettet mot arbeid utenfor Bergen kommune, eller permisjon av andre grunner ikke lenger er aktuelt, avsluttes arbeidsforholdet ved ordinær oppsigelse.

Arbeidstaker som får innvilget arbeidsavklaringspenger får permisjon uten lønn fra sin stilling/arbeidssted så lenge slike ytelser mottas, som hovedregel ikke utover 3 år etter maksdato. Permisjon ut over 3 år gis bare når det foreligger særlige grunner for det.

Bergen opplyser at de planlegger en revisjon av personal- og arbeidsreglementet.

Trondheim kommune

b) Kristiansand kommune

Så lenge den ansattes situasjon er under avklaring og NAV har innvilget AAP, er det ingen krav om at ansatte må søke permisjon formelt. Man innehar sin stilling i slike tilfeller hvor:

- det fortsatt foregår nødvendig medisinsk behandling,
- man fortsatt i rehabiliteringsfase med sikte på å inntre i sin opprinnelig stilling og arbeidsoppgaver,
- man fortsatt er i en fase hvor det tilrettelegges på eget arbeidssted med endrede arbeidsoppgaver eller tidspunkt
- det foregår utprøving av annen stilling / arbeidsoppgaver internt i kommunen med sikte på en omplussing uten nødvendig utvidet kompetanse
- Utprøving av annen stilling / arbeidsoppgaver internt i kommunen hvor det er nødvendig å tilføre ny kompetanse. I disse tilfeller må arbeidskraftbehovet internt i kommunen undersøkes og attføringsutvalget må gi en stillingsgaranti for at NAV skal godkjenne et omskoleringsløp.

c) Oslo kommune

Etter sykefravær i ett år kan arbeidstaker få permisjon i nok et år dersom det forventes at arbeidstakeren kan vende tilbake til sitt arbeid eller at omskolering vil kvalifisere denne til annet arbeid. Permisjonen kan bli inndratt dersom medvirkningsplikten ikke oppfylles.

Dersom arbeidstakeren etter permisjonens utløp kan dokumentere at han/ hun kan komme tilbake til arbeid i løpet av kort tid kan arbeidsgiver gi utvidet permisjon for denne korte tiden. Forlengelse av noe lengre varighet kan gjøres dersom arbeidstakeren omskolere seg til et annet yrke som Oslo kommune har bruk for. Sterke rimelighetsgrunner kan tilsi at permisjonstiden likevel forlenges, f. eks ved alvorlig sykdom.

d) Tromsø kommune

Arbeidstaker skal ikke lenger søke om permisjon, men dokumentere sitt fravær ved vedtak om AAP eller legeerklæring som sier noe om arbeidstaker innen rimelig tid vil kunne komme tilbake i egen eller annen stilling.

Arbeidsgiver gir permisjon og lager en plan for oppfølging for målrettet avklaring med tanke på tilbakeføring til arbeid. Hvor lang permisjon som gis vil være avhengig av muligheten til å komme tilbake til arbeid og om enheten kan innvilge permisjon med tanke på daglig drift. De innvilger ikke permisjon for ett år om gangen fordi de erfarte at det var lite som skjedde i de enkelte sakene med tanke på tilbakeføring til arbeid. Det gis nå kortere permisjoner.

5. Vurdering

Arbeidsgiver er etter folketryktdloven, arbeidsmiljøloven og IA avtalen forpliktet til å foreta tilrettelegging og bidra til at den sykmeldte arbeidstakeren kan tilbakeføres til arbeid.

Arbeidsmiljøloven gir et utvidet oppsigelsesvern for sykmeldte da arbeidsgiver ikke kan si opp en ansatt på grunn av sykdom det første året. Ut over et år kan arbeidsgiver foreta oppsigelse med bakgrunn i sykdommen, men oppsigelsen må også da ha saklig grunn jf arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-8.

AAP kan ha en varighet på inntil 4 år. Sammen med ett år med sykepenges blir det totalt 5 år. Det er den enhet man arbeidet på da man ble sykmeldt som har ansvaret for å følge opp arbeidstaker i en sykepermisjonsperiode. Det vil være utfordrende for enhetsleder å holde stillinger åpne over mange år. Enhetsleder må basere seg på vikarer dersom stillingen skal holdes ledig. Arbeidsgiver må også være oppmerksom på at vikarer som har vært ansatt i 4 år skal anses som fast ansatt slik at reglene om

Trondheim kommune

oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

Intensjonen med AAP er tidligere avklaring av den sykmeldtes situasjon og dette bør arbeidsgiver gjenspeile i sine bestemmelser vedrørende rett til permisjon ved sykdom. Det viste seg at ansatte som mottok rehabiliteringspenger (tidligere folketrygdytelse) sjelden kom tilbake til arbeid før vedtaksperioden utløp, og svært få kom tilbake etter en periode med tidsbegrenset uførepensjon (TU). Lange permisjoner er passiviserende både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ny IA-avtale fra 2010 og ny lovbestemt tidsakse for oppfølging av langtidssykmeldte fra 01.07.11 skal føre til en enda tidligere avklaring, og er en oppfordring til NAV om at Dialogmøte II (som skal avholdes innen 6 måneder) blir en svært viktig arena i forhold til langtidssykmeldte. Lange sykepermisjoner kan motarbeide dette

Dersom arbeidstaker fyller vilkårene for AAP og det derigjennom foreligger en tiltaksplan som sannsynliggjør en tilbakeføring til ordinært arbeid i kommunen, innen et angitt tidsrom, bør det være mulighet for den ansatte å søke permisjon ved sykefravær også ut over 2 år. Det er imidlertid viktig med tett oppfølging slik at det blir en snarlig avklaring og at det legges tiltaksplaner med tett oppfølging og samarbeid med NAV, slik at sykepermisjonen blir kortest mulig.

Konklusjon

Hvis den ansatte etter 2 års sykefravær er under behandling eller arbeidsutprøving med snarlig utsikt til bedring av sin arbeidsevne, kan den ansatte søke permisjon også ut over 2 år. Ansatte som mottar AAP kan søke om sykepermisjon i inntil 3 år etter maksdato for sykepenger. Søknaden avgjøres etter en konkret vurdering. Enhetsleder bør be om bistand fra personaltjenesten i forhold til denne vurderingen.

Rådmannen i Trondheim, 17.01.10

Anne Sverkmo Behrens
Konst. kommunaldirektør

Janne Hafskjær
rådgiver

Elektronisk dokumentert godkjenning uten underskrift

[... Sett inn saksutredningen over denne linja](#)