

## **Retningslinjer ved tidsavgrensa arbeidsfråvær og oppseiing i samband med sjukefråvær ut over 1-eitt år**

### **Føremål**

Prosedyreren skal sikre både arbeidstakar og arbeidsgjevar sine behov når siste dato for utbetaling av sjukepengar frå Meland kommune er passert ( sjukemeldt i 1-eitt år =«maksdato»).

Arbeidstakar kan ha behov for å halde fram tilsetjingsforholdet ut over denne datoen. Arbeidsgjevar har behov for å sikre kvaliteten på den aktuelle tenesta, med rett kompetanse og stabil og føreseieleig arbeidskraft på plass. Desse behova må balanserast.

### **Grunnlag**

Inngått arbeidsavtale har som føresetnad at arbeidstakar stiller arbeidskrafta si til disposisjon. På den andre sida finst det legitime grunnar for arbeidsfråvær. Arbeidstakar vil vere verna mot oppseiing med grunnlag i sjukdom eller skade i 12 månader, men også ut over denne verneperioden skal eventuell oppseiing byggje på eit sakleg grunnlag.

Det vert vist til arbeidsmiljølova, med særleg vekt på kap. 4 (Krav til arbeidsmiljøet) og kap. 15 (Opphør av arbeidsforhold). Det vert lagt til grunn at arbeidsgjevar har oppfylt tilretteleggingsplikta i arbeidsmiljølova, samt følgd kommunen sine egne prosedyrar for oppfølging av sjukemeldte.

### **Omtale**

1. Tenesteområdeleiar kallar inn til avklaringsmøte ca 1 mnd før maksdato. Dersom det då vert klarlagt at arbeidstakar ikkje kan ta opp att heile eller deler av arbeidet sitt, skal arbeidstakar også skriftleg melde frå til arbeidsgjevar om at det vil bli eit tidavgrensa arbeidsfråvær. Dette skal dokumenterast med lege-erklæring. Legen må stadfeste at arbeidstakaren framleis er arbeidsufør, og det må gå fram kva som vil vere forvente lengde på arbeidsfråværet , samt forventa uføregrad.
2. Meland kommune vil som hovudregel akseptere eit slikt tidsavgrensa arbeidsfråvær for ein periode på inntil 1-eitt år. Føresetnaden er då at det er grunn til å rekne med friskmelding og stabile forhold framover i tid. Det må gjerast ei konkret vurdering i kvar enkelt tilfelle.
3. I særlege tilfelle, t.d. dersom arbeidstakar er inne i eit behandlingsopplegg som tar lang tid, kan den tidsavgrensa perioden, etter ei konkret vurdering, utvidast i inntil 6mnd.
4. I dei tilfella der arbeidstakar gir klart uttrykk for at han/ho uansett ikkje kan gå tilbake til sitt opphavlege arbeid, er det liten grunn til å gi aksept for langvarig arbeidsfråvær.
5. Etter utløp av perioden for det tidsavgrensa arbeidsfråværet, skal arbeidsgjevar vurdere oppseiing– dersom arbeidstakar ikkje sjølv har sagt opp stillinga si. Oppseiinga må uansett vere sakleg grunngeve, og før oppseiing finn stad, må det vere avklart om arbeidsgjevar har anna passande arbeid å tilby.

### **Ansvar/mynde**

Tenesteområdeleiar har ansvar for å følgje opp sjukemeldte arbeidstakarar, også ut over verneperioden på 1-eitt år. HR yter bistand ved behov.

**Kvalitetsmål**

Prosedyren byggjer på gjeldande lov- og avtaleverk i alle ledd. Alle ledd i prosedyren skal byggje på dialog mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar, der arbeidstakar kan ha bistand frå tillitsvald eller annan rådgjevar.

**Evaluering**

Erfaringsbasert evaluering etter behov. Også endringar i lov/regel/avtaleverk kan gi grunnlag for revisjon.

**Kryssreferansar**

Prosedyre for oppfølging av sjukemeldte.

**Vedlegg**

Ingen.