

Rett til permisjon etter utløpet av sykepengeperioden?

TEKST

Heidi Roald

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 5. juni 2014

Jeg har vært sykemeldt et år, og perioden for sykepenger er nå over. Jeg må derfor søke NAV om arbeidsavklaringspenger (AAP). Samtidig har jeg søkt om permisjon fra jobben. Min arbeidsgiver har imidlertid sagt at de ikke vil innvilge mer enn to måneders permisjon, og at de etter dette vil vurdere å si meg opp. Jeg er under behandling, men vet ikke når jeg kan komme tilbake i full jobb. Hva bør jeg gjøre?

På bedringens vei

I slike situasjoner hvor maksdato for sykepenger er forbi, er det vanlig at arbeidsgiveren ber den ansatte om å søke permisjon fra arbeidet. Disse 12 første månedene kalles gjerne «verneperioden» ettersom arbeidsmiljøloven § 15–8 inneholder bestemmelser om at arbeidstakeren ikke kan sies opp på grunn av sykdommen i de 12 første månedene av et sykdomsforløp.

Det er praksis i arbeidslivet at arbeidsgiveren innvilger slik permisjon ett år av gangen. Du har juridisk krav på permisjon så lenge du er i et behandlingsløp med sikte på tilbakeføring til arbeid. Kan du sammen med dine behandlere si noe om at du er i en avklaringsperiode i forhold til ditt sykdomsbilde og fremtidig arbeidsevne, så kan ikke arbeidsgiveren si deg opp. For det er jo nettopp oppsigelse som er arbeidsgiverens alternativ hvis de nekter deg videre permisjon.

Det er kun i de tilfeller hvor det er helt klart at arbeidstakeren ikke kan komme tilbake i jobb, at en oppsigelse umiddelbart etter verneperiodens utløp vil kunne anses som saklig etter arbeidsmiljøloven § 15–7.

All den tid du faktisk ikke har en helt avklart helsesituasjon, så mener vi at det er lite fleksibelt av arbeidsgiveren din å kun innvilge to måneder permisjon. Arbeidsgivere innvilger vanligvis mye lengre permisjon nettopp fordi de ikke kan si deg opp når helsesituasjonen din er så uavklart som den er.

Videre er det et viktig element at arbeidsgiveren i tråd med arbeidsmiljøloven og IA-avtalen har en utstrakt tilretteleggingsplikt for deg nå. Du og arbeidsgiveren din skal sammen finne frem til hensiktsmessige løsninger for hvordan du skal kunne komme tilbake til full jobb.

I situasjoner hvor det har gått veldig lang tid etter utløpet av verneperioden, vil arbeidsgiveren kunne måtte vurdere oppsigelse av arbeidstakeren. Det må da foretas en konkret helhetsvurdering av sakligheten av en slik oppsigelse. I en slik vurdering er momenter som prognose for fremtidig fravær, den medisinske diagnosen, hvor lenge man har vært borte fra jobb, bedriftens størrelse/økonomi, arbeidstakerens alder/ansettelsestid, og mulighetene for å tilrettelegge arbeidet relevante. Disse momentene kan ikke vurderes med en gang verneperioden er utløpt, og det er derfor slik at arbeidsgiveren din skal innvilge deg permisjon nå.

Ta kontakt igjen hvis dette ikke løser seg og du trenger bistand fra oss her i Forhandlingsavdelingen.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 51, nummer 6, 2014, side

TEKST

Heidi Roald, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling