

Sykmelding

- En håndbok i hvordan sykmelde



Innhold

HÅNDBOK I HVORDAN SYKMELDE	5
MODELL FOR SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING	6
HVEM KAN SYKMELDE?	8
Habilitet	
Honorar	
Utelukkelse fra å utstede legeerklæringer	
HVEM HAR RETT TIL SYKEPENGER?	9
MEDISINSKE VILKÅR	
Sykmelding ved svangerskap	
Diagnoser og diagnosekoder	
ULIKE FORMER FOR SYKMELDING	11
Avventende sykmelding	
Gradert sykmelding	
Enkeltstående behandlingsdager	
Reisetilskudd	
SYKMELDING UTOVER 8 UKER	12
UNNTAK FRA ARBEIDSGIVERPERIODEN	13
UNNTAK FRA ARBEIDSGIVERPERIODEN VED SVANGERSKAPSRELATERT SYKDOM	13
SYKMELDT ARBEIDSTAKERS OG ARBEIDSGIVERS PLIKTER	13
Arbeidstakers aktivitetsplikt	
Arbeidstakers medvirkningsplikt	
Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	

ANDRE GRUNNER FOR RETT TIL SYKEPENGER	14
Innleggelse i helseinstitusjon	
Behandling	
Arbeidsrettet tiltak	
Opplæringstiltak med tilskott	
Kontrollundersøkelse	
Smittefare	
Svangerskapsavbrudd	
Behandling for barnløshet	
Donor	
Sterilisering	
VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR SYKMELDINGEN	16
Sykmelding gjelder som hovedregel fra den dag pasienten oppsøker lege	
Sykmelding med virkning for tidsrom før lege ble oppsøkt	
Arbeidsfør / Friskmelding	
Friskmelding til arbeidsformidling	
VEDTAK OM RETT TIL SYKEPENGER	18
EGENMELDING	18
TILTAK OG VIRKEMIDLER	19
SVANGERSKAPSPENGER SOM ALTERNATIV?	19
STØNAD VED BARNES OG ANDRE NÆRE PÅRØRENDES SYKDOM	20
Omsorgspenger ved barn eller barnepassers sykdom	
Rett til pleiepenger når barnet er innlagt i helseinstitusjon	
Rett til pleiepenger når barnet er alvorlig syk	
Pleiepenger ved pleie av en nær pårørende i terminalfasen	
STIKKORDSREGISTER	22



Håndbok i hvordan sykmelde

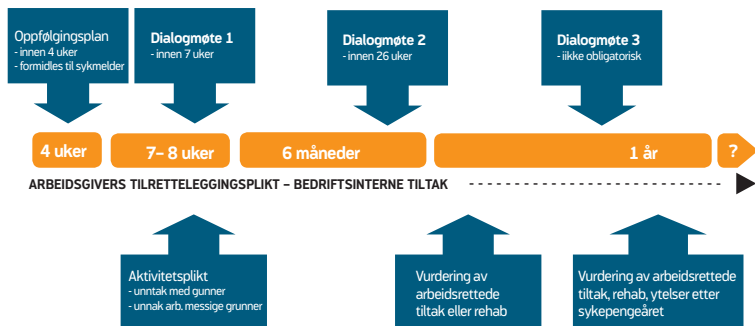
Denne håndboken gir en kortfattet framstilling med oppslagsmuligheter når det gjelder regelverk, prosedyrer og bruk av sykmeldingsblanketten. Vi håper den vil være til nytte for såvel allmennleger, sykehusleger og privatpraktiserende spesialister som for andre faggrupper som sykmelder.

Nærmere informasjon om NAVs tjenester og folketrygdens bestemmelser finnes for øvrig på nav.no

SYKMELDING – En håndbok i hvordan sykmelde

Modell for sykefraværsoppfølging

Et viktig prinsipp i IA-tilnærmingen er at arbeidsgiver har hovedansvaret for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen. Leger/helsevesenet er sammen med Arbeids- og velferdsetaten viktige støttespillere som skal bistå arbeidsgiver/arbeidstaker i deres oppfølgingsarbeid når det er behov for det.



Sykefraværsmodellen legger vekt på *arbeidsgivers* innsats for å forebygge sykefravær og å følge opp sykmeldte. Dette skal skje i dialog med *arbeidstaker*, som forventes å bidra til å avklare muligheter for tilrettelegging og arbeidsrelatert aktivitet ved sykdom. Individuell oppfølgingsplan skal være utarbeidet av arbeidsgiver og arbeidstaker senest ved 4 ukers sykmelding, og kopi skal formidles til sykmelder. Den følges opp med et dialogmøte senest når sykefraværet har vart i 7 uker.

Lege/sykmelder skal - i tillegg til å vurdere den sykmeldtes mulighet til å være i aktivitet og avgi andre legeopplysninger - delta i dialogmøtet ved 7 ukers sykmelding dersom arbeidstakeren ønsker det. Lege/sykmelder skal også delta i dialogmøte i regi av NAV hvis NAV mener det er hensiktsmessig. Legen/sykmelder skal bidra til å avklare og motivere for aktivisering der dette er medisinsk tilrådelig.

NAV har ansvar for kvalitetssikring og kontroll av aktivitetskravet. Dette omfatter både de opplysninger som kommer inn fra lege/ annet helsepersonell og eventuell dokumentasjon fra arbeidsgiver/ arbeidstaker. NAV skal avholde et dialogmøte med arbeidsgiver og den sykmeldte senest ved 6 måneders sykmelding. Det kan avholdes ytterligere et dialogmøte hvis en av partene ønsker det. NAV har videre ansvaret for å følge opp sykmeldte uten et arbeidsforhold.

Hvem kan sykmelde?

For å kunne sykmelde, må man i henhold til folketrygdloven § 8 - 7 første ledd være *lege*. Det er således bare leger med lisens som har rett til å sykmelde. Dette gjelder også turnuskandidater. Medisinske studenter med studentlisens har ikke adgang til å utstede sykmeldingsattester.

Tannlege kan sykmelde i forbindelse med arbeidsuførhet på grunn av tannbehandling eller sykdom i munn og kjeveledd.

Manuellterapeuter og kiropraktorer kan sykmelde en begrenset periode i forbindelse med muskel- og skjelettlidelser.

Habilitet

Leger kan ikke sykmelde seg selv. Leger har heller ikke adgang til å sykmelde ektefelle/samboer eller egne barn/stebarn med mindre det gjelder en kortvarig sykmelding og det foreligger spesielle forhold.

Honorar

Det ytes honorartakst for

- utfylling av sykmeldingsattest (L1)
- erklæring senest ved 8 uker når medisinske grunner er til hinder for arbeidsrelatert aktivitet (L4) – sykmeldingsblankettens punkt 6.1.

Utelukkelse fra å utstede legeerklæringer

En lege kan utelukkes fra å utstede legeerklæringer og tape retten til å praktisere for folketrygdens regning dersom legen ikke oppfyller lovbestemte plikter, jf folketrygdloven §§ 25-6 og 25-7.

Hvem har rett til sykepenger?

For å ha rett til sykepenger, må pasienten

- ha opphold i Norge som hovedregel. Det kan gis dispensasjon for begrenset periode.
- være i inntektsgivende arbeid som arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende eller frilanser.
- ha vært i arbeid i minst *fire* uker.
- ha tap av arbeidsinntekt på grunn av egen sykdom. Unntak i henhold til folketryktdloven § 8-4 tredje ledd.

Pasient som

- midlertidig ikke er i arbeid, men vanligvis er yrkesaktiv
- er arbeidsløs og mottar dagpenger under arbeidsløshet eller ventelønn fra Statens Pensjonskasse kan ha rett til sykepenger etter nærmere fastsatte regler.

Medisinske vilkår

Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes egen sykdom eller skade.

Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer og lignende, gir ikke rett til sykepenger.

Hvorvidt det dreier seg om en sykdomstilstand, vil være avhengig av hvordan den medisinske vitenskap til enhver tid utformer sykdomsbegrepet og den praksis som har utviklet seg på området.

Retten til sykepenger innebærer som hovedregel at pasienten ikke er i stand til å utføre noen form for inntektsgivende arbeid, altså krav om generell arbeidsuførhet. Det godtas imidlertid kortvarig arbeidsuførhet i forhold til det yrket pasienten har. Dersom pasienten har en lidelse som gjør det utelukket å vende tilbake til tidligere arbeid, men for øvrig er arbeidsfør til de fleste yrker, vil retten til sykepenger opphøre.

Det kan bare utstedes sykmeldingsattest dersom pasientens arbeidsuførhet skyldes en sykdom eller skade. Eksempler på tilstander som ikke defineres som sykdom, men som likevel kan nedsette arbeidsevne, er tretthet, normale sorgreaksjoner, nedstemthet, arbeidskonflikt eller lignende. Slike tilstander gir i seg selv ikke rett til sykepenger, men kan utvikle seg på en slik måte at det medfører arbeidsuførhet.

Ved arbeidsuførhet i forbindelse med et kosmetisk inngrep ytes det sykepenger bare hvis inngrepet er medisinsk begrunnet.

Sykmelding ved svangerskap

Normale svangerskapsplager anses ikke som sykdom i lovens forstand og gir derfor ikke rett til sykepenger. Dersom det tilstøter komplikasjoner, anses dette imidlertid som sykdom som vil kunne medføre rett til sykepenger etter vanlige regler.

Med komplikasjoner forstås symptomer som går ut over det ubehag som er normalt i et svangerskap.

Dersom kvinnen venter mer enn ett barn (tvillinger, trillinger osv), er risikoen for for tidlig fødsel så stor at det etter 20.-22. svangerskapsuke kan legges til grunn at det foreligger arbeidsuførhet på grunn av sykdom.

Det kan i visse tilfeller ytes sykepenger selv om pasienten ikke er arbeidsufør på grunn av sykdom. Se avsnittet nedenfor om Andre grunner for rett til sykepenger.

Diagnoser og diagnosekoder

Det skal alltid oppgis diagnose med kode. Kodesystemene som benyttes er:

- ICPC -2 (International Classification of Primary Care)
- ICD-10 (International Classification of Diseases)

ICPC er et system som primært er laget for å ivareta konsultasjonsårsaken. Det er derfor ikke alle diagnoser som gir grunnlag for sykmelding (eksempel Z Sosiale problemer).

Leger i primærhelsetjenesten forutsettes å bruke ICPC. Sykehusleger og praktiserende spesialister kan velge mellom ICPC og ICD. Subjektive symptomer og mistanke om sykdom i en utredningsfase kan være sykmeldingsgrunn tidlig i et forløp.

Ulike former for sykmelding

Legen må alltid fokusere på hvilke muligheter den sykmeldte har til tross for sykdom.

Avventende sykmelding

Avventende sykmelding er en melding om at sykmelding kan unngås dersom arbeidet tilrettelegges. Denne er aktuell i arbeidsgiverperioden (første 16 dager). Hvis det er mulig å få tilrettelagt arbeid, unngås sykmelding.

Gradert sykmelding

Gradert sykmelding skal brukes dersom den sykmeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide redusert tid eller eventuelt ved å bruke lengre tid på å utføre egne eller nye arbeidsoppgaver.

Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent. Tidsrom med graderte sykepenger medregnes i den totale sykepengeperiodens lengde.

Enkeltstående behandlingsdager

Når en person har en fast behandlingsdag i uken og behandlingen gjør det nødvendig at han ikke kan arbeide den dagen, kan han ha rett til sykepenger for enkeltstående behandlingsdager. For å unngå at sykepengeperioden løper slik den gjør med en gradert sykmelding, kan personen sykmeldes 100% på de enkeltdagene behandlingen gis. Hvis for eksempel en pasient skal ha behandling en dag per uke og du sykmelder vedkommende 20% i 14 dager, forbrukes 2 uker av sykepengeåret. Hvis du derimot sykmelder på enkeltdager, vil han bare ha forbrukt 2 dager. Du fyller ut antall behandlingsdager og behandlingsperiode i dette feltet. Vet du hvilke datoer dette gjelder, kan du skrive dem i pkt 6.2

Et behandlingsopplegg med to eller flere behandlingsdager i uken skal imidlertid ses på som en sammenhengende sykmeldingsperiode, og det gis graderte sykepenger.

Reisetilskudd

Reisetilskudd kan gis til yrkesaktive (arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende, frilansere) som har behov for transport og som har ekstra transportutgifter til/fra arbeidsstedet på grunn av helseplager. Reisetilskudd gis i stedet for sykepenger fra folketrygden fra 17. sykedag. Legen attesterer på sykmeldingsblankettens punkt 6.2 at den sykmeldte ikke kan reise på vanlig måte til og fra arbeidsstedet pga sykdom eller skade, og at vedkommende ellers ville vært sykmeldt. Ved bruk av reisetilskudd forbrukes ikke sykepengedager.

Sykmelding utover 8 uker

Dersom pasienten ikke kan være i arbeidsrelatert aktivitet etter 8 ukers sykefravær og dette har medisinske årsaker, skal legen begrunne dette i egen erklæring – punkt 6.1 i sykmeldingsblanketten. Hvis det er forhold på arbeidsplassen som gjør at det ikke er mulig å legge tilrette for aktivitet/arbeid, er det arbeidsgiver som må dokumentere dette overfor NAV.

Dette kan du gi opplysninger om i punkt 6.2.

Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom

Dersom en arbeidstakers helsetilstand medfører risiko for stort sykefravær, kan arbeidsgiver få unntak for dekning av sykepenger i arbeidsgiverperioden. Ordningen gjelder arbeidstakere med langvarige eller kroniske sykdommer eller sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær. Arbeidstakeren selv eller arbeidsgiveren kan søke.

Unntak fra arbeidsgiverperioden ved svangerskapsrelatert sykdom

Dersom en arbeidstaker er sykmeldt på grunn av svangerskapsrelatert sykdom og tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig, kan arbeidstakeren selv eller arbeidsgiveren søke om at folketrygden dekker utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Sykmeldt arbeidstakers og arbeidsgivers plikter

Arbeidstakers aktivitetsplikt

For å få rett til sykepenger skal sykmeldte så tidlig som mulig og senest innen 8 uker prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet (f.eks. gradert sykmelding) unntatt når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet, eventuelt dersom arbeidsgiver kan dokumentere at dette ikke lar seg gjennomføre på arbeidsplassen (folketrygdloven § 8-4). Dette aktivitetskravet rettet mot sykmeldt arbeidstaker kan samtidig medføre behov for tilrettelegging fra arbeidsgivers side.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Sykmeldte plikter å gi opplysninger til arbeidsgiveren og NAV om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og prøve ut funksjonsevnen blir utredet og iverksatt (folketrygdloven §8-8 og §21-8). Arbeidstaker plikter å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av planer og delta i dialogmøter. Arbeidstaker har taushetsrett når det gjelder diagnose og medisinske forhold. Tilrettelegging skal bygge på vurdering av arbeidstakers arbeidsevne.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Arbeidsgiver har et omfattende ansvar for å legge forholdene til rette for sine medarbeidere. God dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt tidlig intervensjon, er sentrale forutsetninger for å hindre langtidsfravær og tidlig avgang fra arbeidslivet.

”Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.”

Arbeidsmiljøloven § 4-6

Utgangspunktet for vurderingen av tiltak må alltid være den enkelte arbeidstakers situasjon og forutsetninger, sammenholdt med arbeidets krav. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder uavhengig av medisinsk diagnose eller årsak til redusert arbeidsevne.

Andre grunner for rett til sykepenger

(folketrygden § 8-4 tredje ledd bokstav a til j)

Det er gitt særlige bestemmelser om rett til sykepenger selv om pasienten ikke er arbeidsufør på grunn av sykdom etter hovedregelen. I de tilfeller der arbeidstaker må være borte fra arbeidet, kan det ytes sykepenger også i disse situasjonene:

a) Innleggelse i godkjent helseinstitusjon

Pasienter som er innlagt i en godkjent helseinstitusjon har rett til sykepenger så lenge innleggelsen varer.

b) Behandling

Sykmelding for enkeltdager kan godtas dersom selve behandlingen gjør pasienten arbeidsufør eller dersom virkningen av behandlingen er avhengig av at pasienten ikke arbeider på behandlingsdagen. Legen må attestere at det er nødvendig av hensyn til behandlingens virkning

at vedkommende ikke arbeider. Se nærmere om enkeltstående behandlingsdager i avsnittet Ulike former for sykmelding.

Familiebehandling

Dersom vilkårene for rett til sykepenger for øvrig er oppfylt, har arbeidstaker rett til sykepenger ved deltakelse i familiebehandling. Familien vil i slike tilfeller ses under ett, slik at det ikke må foreligge sykdomsdiagnose hos den enkelte. Det avgjørende er familiegruppens psykiske helsetilstand og om behovet for behandling er faglig begrunnet.

c) Arbeidsrettet tiltak

Den som deltar på et arbeidsrettet tiltak, har rett til sykepenger dersom sykepengene er høyere enn arbeidsavklaringspengene.

d) Opplæringstiltak med tilskott

Sykepenger kan ytes når vedkommende på grunn av sykdom, skade eller lyte får tilskott til opplæringstiltak etter folketrygdloven §10-7 tredje ledd. For eksempel ved deltakelse på samtreningskurs for førerhundbrukere med tap av arbeidsinntekt under kurset.

e) Kontrollundersøkelse

Sykepenger kan ytes når vedkommende er til kontrollundersøkelse som er nødvendig for at den aktuelle lidelsen holdes under stadig medisinsk kontroll – og som krever minst 24 timers fravær, reisetid medregnet.

f) Smittefare

Sykepenger kan ytes dersom smittefare gjør det nødvendig at medlemmet ikke arbeider. Det siktes her til tilfeller der pasienten selv utgjør en risiko som smitekilde. Bestemmelsen gjelder ikke den som holder seg borte fra arbeidet for selv å unngå å bli utsatt for smitte.

g) Svangerskapsavbrudd

En kvinne som er arbeidsufør som følge av svangerskapsavbrudd, har rett til sykepenger.

h) Behandling for barnløshet

Bestemmelsen gjelder bare dersom behandlingen medfører arbeidsuførhet. Er vedkommende ikke arbeidsufør, kan det ytes sykepenger etter bokstav b ovenfor, dersom lege erklærer at behandlingen gjør det nødvendig at vedkommende ikke arbeider.

i) Donor

Det foreligger rett til sykepenger til donor både ved de medisinske undersøkelser mv forut for transplantasjonen, ved transplantasjonssinnrepet og under etterfølgende arbeidsuførhet.

j) Sterilisering

Den som er arbeidsufør som følge av behandling i forbindelse med sterilisering, har rett til sykepenger.

Virkningstidspunkt for sykmeldingen

Sykmeldingen gjelder som hovedregel fra den dag pasienten oppsøker lege

Legen skal bygge utstedelse av sykmeldingsattesten på en personlig undersøkelse av pasienten og daterer attesten med virkning fra første konsultasjonsdato. Forutgående egenmelding regnes som brukte egenmeldingsdager og kan ikke erstattes av sykmelding fra lege.

Sykmelding bør vanligvis ikke gis for mer enn 14 dager om gangen.

Sykmelding med virkning for tidsrom før lege ble oppsøkt

Fra hovedregelen om at en sykmelding ikke kan godtas for tidsrom før medlemmet ble undersøkt av lege, finnes det en unntaksbestemmelse som praktiseres strengt. To vilkår må alltid være oppfylt:

1) Pasienten har vært forhindret fra å få kontakt med lege, eksempelvis

- et par dagers ventetid
- legestreik
- psykiatriske pasienter som på grunn av manglende sykdomsinnsikt har unnlatt å søke lege

2) Det må være godtgjort at sykdommen har medført arbeidsuførhet fra et tidligere tidspunkt.

Sykmelding etter **telefonkonsultasjon, internettkontakt, e-post eller lignende** vil vanligvis ikke kunne godkjennes som tilstrekkelig dokumentasjon for arbeidsuførhet. Telefonkonsultasjon vil imidlertid kunne godtas som tidspunkt for arbeidsuførhetens inntreden, dersom den blir fulgt opp av en personlig konsultasjon innen få dager eller så snart som mulig, og legen finner det godtgjort at pasienten har vært arbeidsufør fra dette tidligere tidspunktet.

Arbeidsfør / Friskmelding

Arbeidsfør erstatter det som tidligere har blitt benevnt som friskmelding. Dette signaliserer at man ikke nødvendigvis må være helt frisk for å begynne i arbeid igjen uten sykmelding.

Legen skal fylle ut hvilken til og med dato pasienten er sykmeldt til. Av hensyn til blant annet arbeidsgiveren og NAVs oppfølgingsarbeid bør legen påføre friskmeldingsdato når pasienten ikke lenger er arbeidsufør på grunn av sykdom.

Friskmelding til arbeidsformidling

Arbeidstaker som av helsemessige grunner ikke er i stand til å utføre det arbeidet vedkommende hadde på sykmeldingstidspunktet, men som ellers er arbeidsfør, kan få sykepenger i en tidsbegrenset periode på opptil 12 uker. Bestemmelsen er aktuell i tilfeller der den sykmeldte kan komme tilbake i arbeid, selv om det ikke er grunnlag for friskmelding til et hvilket som helst yrke. Alle muligheter på arbeidsplassen må være forsøkt. Arbeidsrettede tiltak må vurderes.

Ordningen gjelder kun for personer uten arbeidsgiver.

Arbeidsforholdet må være opphørt i samsvar med arbeidsmiljøovens bestemmelser, og personen må stå tilmeldt NAV som arbeidssøker.

Vedtak om rett til sykepenger

- Pasienten setter fram krav om sykepenger
- Arbeidsgiver (første 16 dager) og NAV har avgjørelsesmyndighet i sykepengesaker
- Legen er medisinsk sakkyndig, det vil si vurderer om det foreligger sykdom eller skade som gir arbeidsuførhet ut fra en medisinsk vurdering.

Egenmelding

Med egenmelding menes at arbeidstaker melder fra til arbeidsgiveren om han er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram sykmelding fra lege.

Etter folketrygdloven kan egenmelding brukes i opptil tre kalenderdager fire ganger i løpet av en 12 måneders periode.

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) gir en utvidet egenmeldingsrett som er gunstigere enn den lovbestemte. I en IA-virksomhet kan arbeidstaker benytte egenmelding i 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode, og det er opp til den enkelte hvordan dagene benyttes, f.eks. for 24 enkeltdager. Egenmelding kan benyttes i maksimum 8 dager per fraværstilfelle. Arbeidsgiver kan forøvrig fritt

innføre andre ordninger innenfor arbeidsgiverperioden, såfremt disse er gunstigere enn henholdsvis den som er lovbestemt eller fastsatt i IA-avtalen.

Tiltak og virkemidler

NAV har en rekke virkemidler som kan bidra til at sykmeldte arbeidstakere og personer med redusert funksjonsevne kan komme (tilbake) i arbeid. Arbeidsgiver har hovedansvaret for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte, mens NAVs virkemidler og tiltak kan bidra til å støtte opp under denne innsatsen på arbeidsplassen. Virkemidler er ikke bare av økonomisk art. Det kan også være behov for oppfølging og kompetanse fra fagpersoner, og noen av virkemidlene består av faglig hjelp og veiledning. Enkelte virkemidler er forbeholdt IA-virksomheter, mens andre er tilgjengelig for alle.

Mer informasjon om dette finnes på nav.no

Svangerskapsenger som alternativ?

Er en gravid kvinne *frisk*, men har et arbeid som gjør at legen eller jordmoren mener det er *risiko for skade på fosteret*, og det ikke er mulig med *omplussing* eller *tilrettelegging* på arbeidsplassen, kan kvinnen ha rett til svangerskapsenger. Dette kan for eksempel gjelde arbeid med kjemiske stoffer, fysisk slitsomt arbeid eller arbeid som medfører stor stressbelastning.

Svangerskapsenger ved et slikt midlertidig opphold i arbeidet utgjør det samme som sykepenger og betales av NAV. Ordningen gjelder arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og frilansere.

Svangerskapsenger forbruker ikke sykepengedager, det vil si de kommer utenom en eventuell sykepengeperiode, som er begrenset oppad til ett år. Med svangerskapsenger er det ingen arbeidsgiverperiode.

Stønad ved barns og andre nære pårørendes sykdom

Omsorgspenger ved barn eller barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til ompenger under fravær fra arbeidet når barnet er sykt. Det samme gjelder for arbeidstaker som har omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn under 18 år.

Omsorgspenger gis i utgangspunkter i:

- 10 dager pr kalenderår for den enkelte arbeidstaker (20 dager til sammen for mor og far)
- 15 dager pr kalenderår for arbeidstaker som har omsorg for mer enn to barn (30 dager tilsammen for mor og far)
- 20 dager pr kalenderår dersom arbeidstakeren har omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn
- Retten til utvidet antall dager ved kronisk sykt eller funksjonshemmet barn må forhåndsgodkjennes av NAV etter søknad fra legen.

Opplæringspenger til foreldre under kurs og opplæring

Opplæringspenger kan tilstås til den som har omsorg for barn med en funksjonshemning eller en langvarig sykdom dersom vedkommende gjennomgår opplæring ved en godkjent helseinstitusjon eller deltar på foreldrekurs ved et spesialpedagogisk kompetansesenter for å kunne ta seg av barnet. Det må fremlegges legeerklæring om at opplæringen er nødvendig (folketrygdløven § 9-13).

Rett til pleiepenger når barnet er innlagt i helseinstitusjon

Det kan ytes pleiepenger til den som har omsorg for barn under 12 år som er eller har vært innlagt i helseinstitusjon, når barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie fra en av foreldrene. Pleiepenger kan ytes tidligst fra åttende dag regnet fra innleggelsen. Pleiepenger kan også ytes etter at barnet er utskrevet fra helseinstitusjon hvis barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie fra en av foreldrene. Pleiepenger gis ikke til begge foreldrene samtidig (folketrygdløven § 9-10).

Rett til pleiepenger når barnet er alvorlig syk

Det kan ytes pleiepenger når barn under 18 år har en livstruende eller annen svært alvorlig sykdom, og den som har omsorgen for barnet må oppholde seg i helseinstitusjon mens barnet er innlagt, eller må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie. Dersom barnet er psykisk utviklingshemmet og har en livstruende eller alvorlig sykdom, ytes pleiepenger uten hensyn til aldersgrensen. Begge foreldrene kan få pleiepenger samtidig, hvis det er behov for det (folketrygdloven § 9-11).

Pleiepenger ved pleie av en nær pårørende i terminalfasen

Den som pleier en nær pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til pleiepenger under fravær fra arbeidet. Pleiepenger ytes i inntil 60 dager for hver enkelt pasient (folketrygdloven § 9-12).

Stikkordsregister

Alvorlig sykt barn	21	Funksjonshemmet barn	20
Andre grunner for rett til sykepenger	14	Funksjonsnedsettelse	9
Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	14	Fødsel	10
Arbeidskonflikt	10	Gradert sykmelding	11
Arbeidstaker	9	Habilitet	8
Arbeidstakers aktivitetsplikt	13	Honorar	8
Arbeidstakers medvirkningsplikt	13	ICD-10	11
Arbeidsfør/Friskmelding	17	ICPC-2	11
Arbeidsuførhet	9	Innleggelse i helseinstitusjon	14
Avventende sykmelding	11	Kodesystem	11
Barn i helseinstitusjon	20	Kontrollundersøkelse	15
Barnepassers sykdom	20	Kosmetisk inngrep	10
Barns sykdom	20	Medisinske vilkår	9
Behandling	15	Nedstemthet	10
Behandling for barnløshet	16	Omsorgspenger	20
Diagnosekoder	11	Opplæringspenger	20
Diagnoser	11	Opplæringstiltak med tilskott	15
Donor	16	Pleiepenger	20,21
Egenmelding	18	Pårørende	21
Enkeltstående behandlingsdager	12	Pårørendes sykdom	20
Familiebehandling	15	Reisetilskudd	12
Frilanser	9	Rett til sykepenger	9
Friskmelding til arbeidsformidling	18		
Friskmelding/Arbeidsfør	17		

Selvstendig næringsdrivende	9
Smittefare	16
Sorgreaksjon	10
Sosiale problemer	9
Sterilisering	16
Svangerskaps relatert sykdom	13
Svangerskapsavbrudd	16
Svangerskapsenger	19
Sykdomstilstand	9
Sykmelding utover 8 uker	12
Sykmelding ved svangerskap	10
Telefonkonsultasjon	17
Tilbakedatering	17
Tiltak	19
Unntak fra arbeidsgiverperioden	13
Utelukkelse	8
Virkemidler	19
Virkningstidspunkt	16
Arbeidsrettet tiltak	15
Økonomiske problemer	9



Veileder til utfylling og bruk av **sykmeldingsblankett**

Vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom / Sykmelding
Gjelder fra 01.07.11



Innhold

VEILEDER TIL UTFYLLING OG BRUK AV SYKMELDINGSBLANKETT	
EN TRINNVIS PROSEDYRE	5
Blanketten skal dekke flere behov	
DE ENKELTE FELTENE	5
Felt 0	
Felt 1 Om personen og arbeidsforholdet	
Felt 2 Medisinsk vurdering	
Felt 3 Avventende sykmelding	
Felt 4 Friskmeldingsplan	
Felt 5 Veiledning til arbeidsgiver/-arbeidstaker	
Felt 6 Melding til NAV	
Felt 7 Sykmelderens underskrift mv.	
BRUK AV BLANKETTSETTET	11



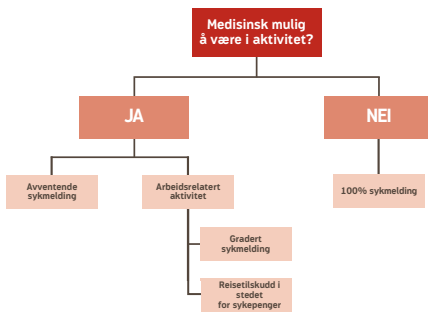
VEILEDER TIL UTFYLLING OG BRUK AV SYKMELDINGSBLANKETT

Blanketten skal dekke flere behov

- Sikre NAV nødvendige opplysninger for å vurdere om vilkår for sykepenger er til stede, om aktivitetskravet er oppfylt og bidra til NAVs oppfølging av den sykmeldte og arbeidsgiver.
- Gi opplysninger til den sykmeldte, arbeidsgiver og NAV om medisinsk mulighet for aktivitet på arbeidsplassen og gi medisinsk veiledning om eventuelle behov for tilrettelegging og tilpasninger.
- Være en kommunikasjonsmulighet der lege/sykmelder gir meldinger og veiledninger til pasientens arbeidsgiver og hvor arbeidsgiver kan melde tilbake.

Sykmelding handler både om medisinske forhold og forhold på arbeidsplassen. God utnyttelse av blanketten som kommunikasjonskanal vil kunne øke kvaliteten både på behandlers sykmeldingsarbeid og arbeidsplassens tilretteleggingstiltak.

EN TRINNVIS PROSEDYRE



Lege/sykmelder vurderer om det medisinsk sett er mulig å være i tilrettelagt arbeid eller annen aktivitet på arbeidsplassen. Er svaret JA, leder teksten videre til ulike alternativ. Er svaret NEI, blir konklusjonen full sykmelding. Det er også mulig å kombinere JA og NEI. Virksomheten vurderer om det arbeidsmessig er mulig å legge til rette.

DE ENKELTE FELTENE

Felt 0

Du må alltid krysse av for om dette er din første vurdering eller om du forlenger en sykmelding som enten du selv har skrevet eller som er utstedt av annen lege/sykmelder.

Felt 1 Om personen og arbeidsforholdet

1.1-1.6 skal alltid fylles ut.

1.7 Hvis personen er arbeidsufør i flere arbeidsforhold, skal du foreta en medisinsk vurdering og utstede en sykmeldingsattest for hvert arbeidsforhold.

1.8 Navn på personens fastlege dersom sykmeldingen er utstedt av en annen lege/sykmelder.

1.9 NAV kontor i personens bostedskommune/-bydel.

Felt 2 Medisinsk vurdering

2.1-2.3 skal angi pasientens diagnose.

2.4 Opplys om sykdommen er relatert til svangerskap. (Arbeidsgiver kan da eventuelt søke om fritak for arbeidsgiverperioden).

2.5 Her angir du annen fraværsgrunn enn egen sykdom/ skade, som kan gi rett til sykepenger, jfr. folketrygdloven § 8-4 tredje ledd. Eksempelvis ved innleggelse i helseinstitusjon, deltakelse på arbeidsrettet tiltak, smittefare, svangerskapsavbrudd, sterilisering, behandling for barnløshet, donorsituasjon. Mer om dette finnes på nav.no/Finne lover og regler.

2.6 Hvis pasientens sykdom/skade kan ha sammenheng med eksponering i arbeid, kan du be NAV vurdere dette ved å krysse av.

2.7 Hvis du som lege/sykmelder mener det medisinsk sett er mulig med aktivitet, angi fra hvilken dato dette er mulig. Deretter kan du velge mellom ulike tiltak: Avventende sykmelding i felt 3, gradert sykmelding eller reisetilskudd i felt 4.

2.8 Hvis du mener det medisinsk sett ikke er mulig med aktivitet, angir du dette ved å oppgi periode med full sykmelding. Hvis du har relevante innspill til arbeidsgiver, gir du det i felt 5.

JA og NEI feltene kan brukes i kombinasjon, eksempelvis ved at personen først trenger en periode med full sykmelding for deretter å gå over i aktivitet som angis i felt 4.

2.9 Arbeidsfør etter endt periode erstatter det som tidligere har blitt benevnt som friskmelding. Dette signaliserer at man ikke nødvendigvis må være helt frisk for å begynne i arbeid igjen. I tråd med dette har du mulighet for å angi at det er nødvendig med en viss tilrettelegging etter at sykmelding er avsluttet, ved å gi innspill til arbeidsgiver i felt 5.

Felt 3 Avventende sykmelding

Feltet gjelder i arbeidsgiverperioden (de første 16 dager). Avventende sykmelding er en melding om at sykmelding kan unngås dersom arbeidet tilrettelegges. Utgangspunktet er at du har svart JA på at aktivitet er mulig i felt 2. Du har da vurdert og bekreftet at de medisinske vilkårene for sykmelding er til stede. I felt 5 beskrives hvilke hensyn som bør tas og/ eller hvilke muligheter som foreligger. Eksempelvis avlaste høyre arm for tyngre løft eller ensidige belastninger. Aktuell periode fylles ut i felt 3.

Pasienten tar blankettens del C med til en samtale med arbeidsgiver. Hvis det er mulig å få tilrettelagt arbeid, unngås sykmelding. Hvis det imidlertid viser seg at slik tilrettelegging ikke er mulig, kan arbeidsgiver fylle ut en tilbakemelding til deg på baksiden av del C. Arbeidstaker tar denne med tilbake og får en ordinær sykmelding.

Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av sykdom, er arbeidsgivere forpliktet etter arbeidsmiljøloven til å iverksette nødvendige tiltak – så langt det er mulig – for at arbeidstakeren skal kunne beholde arbeidet. Det er imidlertid ingen lovhjemmel som forplikter arbeidsgiver til å benytte denne sykmeldingen som et kommunikasjonsverktøy (baksiden på del C). Dette er basert på frivillighet.

Felt 4 Friskmeldingsplan

Feltet inneholder rubrikker for gradert sykmelding, reisetilskudd og sykmelding på enkelstående behandlingdager. Reisetilskudd kan gis i

stedet for sykepenger dersom den sykmeldte midlertidig ikke kan reise til og fra arbeidsstedet på grunn av sykdom eller skade.

4.3 Når en person har en fast behandlingsdag i uken og behandlingen gjør det nødvendig at han ikke kan arbeide den dagen, kan han ha rett til sykepenger for enkeltstående behandlingsdager. For å unngå at sykepengeperioden løper slik den gjør med en gradert sykmelding, kan personen sykmeldes 100% på de enkeltdagene behandlingen gis. Hvis for eksempel en pasient skal ha behandling en dag per uke og du sykmelder vedkommende 20% i 14 dager, forbrukes 2 uker av sykepengeåret. Hvis du derimot sykmelder på enkeltdager, vil han bare ha forbrukt 2 dager. Du fyller ut antall behandlingsdager og behandlingsperiode i dette feltet. Vet du hvilke datoer dette gjelder, kan du skrive dem i pkt 6.2

Et behandlingsopplegg med to eller flere behandlingsdager i uken skal imidlertid ses på som en sammenhengende sykmeldingsperiode, og det gis graderte sykepenger.

4.4 Arbeidsfør etter endt periode erstatter det som tidligere har blitt benevnt som friskmelding. Dette signaliserer at man ikke nødvendigvis må være helt frisk for å begynne i arbeid igjen. I tråd med dette har du mulighet for å angi at det er nødvendig med en viss tilrettelegging etter at sykmelding er avsluttet ved å gi innspill til arbeidsgiver i felt 5.

Felt 5 Veiledning til arbeidsgiver/-arbeidstaker

I dette feltet kan du gi innspill til arbeidsgiver og arbeidstaker om forhold som har betydning for tilrettelegging og oppfølging med sikte på å redusere sykefraværet. Feltet kan benyttes i hele sykmeldingsforløpet.

Det er viktig å gi nyttig og relevant informasjon til arbeidsgiver, samtidig som du som alltid må vurdere nøye hvilke opplysninger

som gis til arbeidsgiver og hele tiden ivareta taushetsplikten. Dersom det gis opplysninger av medisinsk art, må disse være avklart med pasienten.

5.1 Dersom du ønsker tilbakemelding fra arbeidsgiver på del C før eventuell ny konsultasjon og ny vurdering, kan du krysse av for dette her. Se nærmere om dette i avsnittet Bruk av blankettsettet.

Felt 6 Melding til NAV

I dette feltet kan du gi innspill til NAV. Teksten går ikke i gjennomslag til arbeidsgivers kopi av blanketten.

Feltet kan brukes til flere formål, og du angir hvilket formål ved å sette kryss.

6.1 Benyttes senest ved 8 ukers arbeidsuførhet, når du skal avgi erklæringen som dokumenterer at det er medisinske grunner som hindrer at arbeidsrelatert aktivitet iverksettes. Dette er en forutsetning for fortsatt utbetaling av sykepenger. Erklæringen skal inneholde en redegjørelse for det videre behandlingsopplegget og en vurdering av muligheten for at vedkommende kan komme i aktivitet og/eller gjenoppta det tidligere arbeidet eller ta annet arbeid. Vær oppmerksom på at blanketten ikke har et eget reservert felt til den særskilte erklæringen ved 8 ukers tidspunktet.

Du skal her redegjøre for inaktivitet bare dersom dette er medisinsk begrunnet. Hvis aktivitet ut i fra en medisinsk vurdering er tilrådelig, men ikke mulig på arbeidsplassen, skal dette ikke begrunnes med erklæring fra legen/sykmelder. I slike tilfeller er det arbeidsgiver som må dokumentere overfor NAV at det ikke er mulig å legge til rette for aktivitet på arbeidsplassen.

6.2 Benyttes til øvrig informasjon til NAV.

Her kan du for eksempel informere om en situasjon der det medisinsk sett er mulig å være i tilrettelagt arbeid, men der dette hindres av forhold på arbeidsplassen.

Andre eksempler på forhold som feltet kan benyttes til, er opplysninger om forløp, ventetid på behandling, medisinske forhold av betydning for NAVs oppfølging, innspill til 6 måneders dialogmøte. Det kan videre gis innspill som gjelder behov for NAVs virkemidler og tiltak. Felt 6.2 kan benyttes i hele sykepengeperioden.

6.3 Her krysser du av for om du har mottatt oppfølgingsplan eller ikke. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal utarbeide oppfølgingsplan senest etter fire ukers sykmelding. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid. Fra 1. juli 2011 skal arbeidsgiver sende oppfølgingsplanen til sykmelder. Dette vil gi informasjon om forhold på arbeidsplassen som kan være nyttig når sykmelder skal vurdere aktivitetskravet ved åtte ukers sykmelding.

6.4 Hvis en arbeidstaker har vært sykmeldt helt eller delvis i sju uker, skal arbeidsgiver innkalle til dialogmøte. Sykmelder skal delta, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. I blanketten skal du krysse av for om du har vært innkalt og har deltatt i dialogmøtet, eventuelt oppgi årsak i fritekst hvis du har vært innkalt, men ikke møtt.

Felt 7 Sykmelderens underskrift mv.

7.1 Dato, navn, adresse og telefonnummer skal oppgis og bør være i trykket skrift for å være tydelig lesbart. Når du underskriver blanketten, bekrefter du samtidig at pasienten er kjent for deg eller at du har sett legitimasjon.

7.2 Dersom det ikke er samsvar mellom datoen for første sykmeldingsdag i denne sykmeldingsblanketten og datoen for utstedelse av blanketten, skal du fylle ut pkt 7.2. I dette feltet oppgir du den datoen det har vært dokumenterbar kontakt som legitimerer sykefravær forut for konsultasjonen.

Dette kan for eksempel være hvis personen har tatt telefonkontakt,

men ikke fått time før noen dager etter.

BRUK AV BLANKETTSETTET

Del A sender du til NAV samme dag som attesten utstedes.

Den sykmeldte får del B der det også gis en orientering på baksiden. Denne er viktig blant annet fordi den sykmeldte skal underskrive på at innholdet er kjent når krav om sykepenge settes fram.

Del C skal den sykmeldte gi eller sende til sin arbeidsgiver. Denne delen har ikke gjennomslag for diagnosefeltet fra forsiden, heller ikke av felt 6 Melding til NAV. Den har derimot en orientering til arbeidsgiver angående refusjon fra folketrygden.

Baksiden på del C er et skjema for tilbakemelding fra arbeidsgiver til deg som lege/sykmelder angående tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen. Denne brukes når du har gitt innspill om dette på sykmeldingen eller når arbeidsgiver/arbeidstaker selv tar initiativ til å gi deg opplysninger. Blanketten vil således fungere som en toveis kommunikasjonskanal mellom deg og arbeidsplassen via arbeidstakeren i hele sykepengeperioden. På denne måten vil man legge til rette for et bedre grunnlag for vurderinger og veiledning både på arbeidsplassen og på behandlerkontoret.

Del D er den sykmeldtes krav om sykepenge, der baksiden gir informasjon om utfylling og vilkår for fremme av krav. Del D sender/leverer den sykmeldte til arbeidsgiveren dersom denne betaler lønn under sykdom. Hvis ikke, skal kravet sendes til NAV.

Baksidene på B, C og D har viktige funksjoner og må alltid skrives ut til pasienten.

Utgitt av: Arbeids- og velferdsdirektoratet
Økerneveien 94
Postboks 5 St. Olav plass
0032 OSLO

