

Svar på spørsmål - frå NAV

Eg fekk eit par spørsmål som eg måtte sjekke litt ekstra opp i:

1. Karenstid på sjukepengar: Har ein brukt opp sjukepengerrettane i eit år, er det karenstid på sjukepengar frå NAV i 26 veker. Dette gjeld ikkje på sjukepengar i arbeidsgjevarperioden. Derfor kan arbeidstakaren ha kortvarige sjukmeldingar i karenstida.
2. Konflikt: Det var ein del spørsmål i konflikt i pausen: Sjukdomsvilkåret skal vurderas strengare. I konfliktsituasjonar kan ein i feltet til arbeidsgjevar gje råd om at arbeidsgjevar bør innleia ein dialog med arbeidstakaren. For arbeidstakar kan det i slike tilfelle være greitt å ha med seg ein tillitsvalt, verneombud eller ein frå BHT (bedriftshelsetenesta). Bedriftshelsetenesta kan uansett være med og bistå. Dersom arbeidsgjevar unnlet å gjere noko med problemet, kan arbeidstakaren/tillitsvalt melde saken vidare inn til arbeidstilsynet. Av og til er situasjonen heilt fastlåst. Eg føreslo til nokon av dykk i pausen at ein somstundes kan føreslå friskmelding til arbeidsformidling. Denne moglegheita blir nok brukt litt ulikt i kontora alt etter korleis ein tenker denne skal forstås. Dersom ein skal forhalde seg heilt strengt etter loven, er det slått fast i ein dom i trygderetten, att friskmelding til arbeidsformidling skal nyttas ved yrkesuførhet. Altså at ein ikkje kan være i den type yrke grunna ein sjukdom eller skade. Den er likevel somstundes blitt brukt til å løyse fastlåste situasjonar, men her har nok kontora litt ulik praksis og forståing, men det blir jobba for å få ein eins praksis på dette området (derfor eg sjølv også hadde misforstått...). Blir det ikkje sett i gang ein dialog, og situasjonen er heilt fastlåst, må somstundes arbeidstakaren seie opp jobben, og melde seg arbeidsledig. Dersom det er helsemessige grunnar til at ein arbeidstakar ikkje bør gå tilbake til det arbeidet, kan legen skrive ein attest på at arbeidstakaren av helsemessige årsaker ikkje kan arbeide ut oppsigelsestida eller måtte seie opp jobben. Denne kan arbeidstakaren legge ved søknad om dagpengar, og vil kunne sleppe karenstida på dagpengar. Men dette blir vurdert individuelt, så ein får ikkje «forhandsgodkjenning».
3. Yrkessjukdom: Det er kome eit innspel om at dette kunne ein også sagt noko om. Godt innspel! Når det gjeld yrkessjukdom skal i utgangspunktet arbeidsgjevar melde inn. Er ikkje dette gjort kan arbeidstakar sjølv melde inn. Skjema ligg på nav.no.
4. Elles vil eg anbefale å sjå på linkane som ligg ved sist i presentasjonen. Det kan også være nyttig å få til ei hospitering ved lokalt NAV kontor, ev. delvis hjå oss på ARK medan de er i turnus, så får de sjå korleis det ser ut «frå andre sida».

Vennleg helsing,

Caroline Osmo Sørensen

Koordinerande rådgivande overlege

NAV Arbeidsrådgiving Rogaland

☎: 41281925 // ✉: caroline.osmo.sorensen@nav.no