

REGLEMENT FOR OPPFØLGING OG TILRETTELEGGING FOR ARBEIDSTAKERE MED REDUSERT ARBEIDSEVNE

Sist endret 21.09.2017 (byrådssak 1089/17)

1 Formål og omfang

Formålet med bestemmelsene i dette reglement er at arbeidstakere i Oslo kommune som har fått redusert arbeidsevne gjennom oppfølging og bruk av nødvendige og hensiktsmessige tiltak så snart som mulig skal komme tilbake i yrkesaktivitet i kommunen.

Reglementet omfatter alle arbeidstakere i kommunen, herunder kommunale foretak, som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.

Reglementet kommer til anvendelse for midlertidig ansatte innenfor de tidsrammer som følger av arbeidsavtalen.

Reglementet kommer ikke til anvendelse i de tilfeller Oslo kommune har fattet vedtak i sak om oppsigelse eller avskjed av en arbeidstaker.

2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og rettigheter

2.1 Arbeidsgiver

Arbeidsgiveren har det overordnede ansvar for at arbeidet med oppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne skjer i henhold til dette reglement, arbeidsmiljølovens (aml) og folketrygdlovens (ftrl) bestemmelser samt Fellesbestemmelsenes kap. 4 (dok. 25).

Arbeidsgiver har plikt til så langt det er mulig å iverksette nødvendige tiltak slik at arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få et passende arbeid, jf. aml. § 4-6 (1).

Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet med mindre det er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig og senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakerens oppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra NAV og andre samarbeidspartnere og plan for videre oppfølging i henhold til aml. § 4-6 (3).

Arbeidsgiver skal sørge for at oppfølgingsplanen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker, jf. aml. § 4-6 (3). Arbeidsgiver skal videre sørge for at oppdatert plan sendes til NAV senest en uke før dialogmøter som NAV innkaller til, jf. folketrygdloven § 25-2, tredje ledd.

Tidligst mulig og senest når arbeidstakeren har vært helt sykmeldt i sju uker skal arbeidsgiver innkalle til dialogmøte i henhold til aml. § 4-6 (4). For arbeidstaker som er delvis sykmeldt skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det

hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det, skal sykmelder innkalles til dialogmøtet. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktører kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.

Etter ftrl. § 8-7 a, andre ledd skal NAV, senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, avholde et nytt dialogmøte (dialogmøte 2) mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Møte skal avholdes tidligere dersom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV krever det. Disse kan også kreve at det i tiden etter dialogmøte 2 avholdes nytt dialogmøte, jf. ftrl. § 8-7a, tredje ledd.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstaker om hans/hennes rettigheter og plikter i forbindelse med reduksjon av arbeidsevne som følge av sykdom, ulykke, slitasje eller lignende. Arbeidsgiver kan og i visse tilfelle skal benytte seg av attføringsutvalget som rådgivende organ i forbindelse med oppfølging av ansatte med redusert arbeidsevne, se under punkt 3.2.

Arbeidsgiver skal sørge for en strukturert dokumentasjon av hvordan arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppfølgingsplan og dialogmøte (1) har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte. Videre skal oppfølgings- og tilretteleggingstiltak dokumenteres tilfredsstillende.

2.2 Arbeidstaker

Arbeidstakeren har plikt til å samarbeide om nødvendige oppfølgings- og tilretteleggingstiltak ved å medvirke til utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplaner, samt delta i dialogmøter og andre møter arbeidsgiver innkaller til, jf. aml. § 2-3 f, g, og ftrl. § 8-8, første ledd. Arbeidstakeren har plikt til å gi arbeidsgiveren opplysninger om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, jf. ftrl. § 8-8, første ledd. Lege og annet helsepersonell plikter i samarbeid med arbeidstakeren og arbeidsgiveren å gi nærmere vurdering av arbeidstakerens funksjonsevne, jf. ftrl. § 8-7, tredje ledd.

Som et ledd i arbeidsgivers tilrettelegging har arbeidstakeren plikt til å ta imot tilbud om passende arbeid og selv søke ledige stillinger i Oslo kommune. Søknad sendes på vanlig måte med en bekreftelse fra arbeidsgiver om at vedkommende som følge av redusert arbeidsevne har fortrinnsrett til passende arbeid jf. punkt 4 og 6. Melding om slik søknad sendes kommunens sentrale enhet for personalomstilling, jf. punkt 3.3.

Arbeidstakeren er selv ansvarlig for å søke arbeidsavklaringspenger fra NAV og midlertidig uførepensjon fra Oslo Pensjonsforsikring når retten til sykepenge fra folketrygden opphører. Arbeidsgiveren skal bistå arbeidstakeren i denne forbindelse.

3 Organisering av oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet i Oslo kommune

3.1 Virksomhetenes organisering av arbeidet med oppfølging og tilrettelegging - plassering av arbeidsgiveransvaret

Oppfølging av og tilrettelegging for arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne er en del av kommunens arbeidsgiverpolitikk og inngår som en integrert del av den enkelte virksomhets personal- og helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS).

I saker vedrørende arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne skal Oslo kommune tilrettelegge, organisere og omplassere disse arbeidstakere innen hele kommunen. Arbeidsgivere innen kommunens virksomheter skal samarbeide om oppfølgings- og tilretteleggingstiltak.

Den virksomhet som har arbeidsgiveransvaret når arbeidstaker får redusert arbeidsevne har dette ansvaret helt til arbeidstakeren er ansatt i nytt fast arbeid i egen virksomhet eller Oslo kommune for øvrig.

Ved omplassering har mottakende virksomhet lønns- og arbeidsgiveransvaret for den omplasserte. Ved en prøveomplacering har mottakende virksomhet lønnsansvaret mens arbeidsgiveransvaret ligger hos modervirksomheten. Ved arbeidstrening har den virksomhet som har arbeidsgiveransvaret også lønnsansvaret.

Arbeidsgiveren skal søke refusjoner fra gjeldende stønads- og trygdeordninger.

3.2 Attføringsutvalg

3.2.1 Opprettelse og sammensetning av attføringsutvalg

Det skal opprettes attføringsutvalg i alle kommunale virksomheter. Attføringsutvalget er et underutvalg av arbeidsmiljøutvalget (AMU). Attføringsutvalget skal sende årlig rapport til AMU om arbeidet med oppfølging og tilrettelegging for ansatte med redusert arbeidsevne. I rapporten skal personopplysninger anonymiseres.

AMU oppnevner medlemmene i attføringsutvalget etter forslag fra administrasjonen og de ansattes representanter. Funksjonstiden er den samme som for AMU. Attføringsutvalget skal bestå av et likt antall representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Antall medlemmer skal ikke overstige 4 og det er disse som har stemmerett.

3.2.2 Oppgaver

Attføringsutvalget er et rådgivende organ. Attføringsutvalget skal gjøre seg kjent med tilbudene fra arbeidsmarkedsmyndighetene og Oslo kommune i forbindelse med oppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Det skal gjøre seg kjent med de muligheter som finnes for tilrettelegging og organisering av arbeidsplassen for arbeidstaker med redusert arbeidsevne, alternativt finne frem til et nytt egnet arbeid i egen virksomhet, eventuelt også innen kommunen forøvrig.

Attføringsutvalget skal gi råd til virksomhetsledelsen i konkrete oppfølgingssaker når det gjelder:

- omplassering av arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne.
Dette gjelder egne arbeidstakere, søkere fra andre kommunale virksomheter, eller arbeidstakere som tilvises fra den sentrale enheten for personalomstilling, jf. punkt 3.3.

- registrering av arbeidstaker i sentral enhet for personalomstilling, jf. punkt 3.3.
- frigjøring av stilling, jf. punkt 7.

Attføringsutvalget kan også gi råd når det gjelder annen tilrettelegging for arbeidstaker med redusert arbeidsevne.

Attføringsutvalget skal bistå arbeidsgiver i å drive opplærings- og informasjonsarbeid overfor virksomhetens ledere, verneombud og tillitsvalgte vedrørende oppfølgings- og tilretteleggingstiltak for ansatte med redusert arbeidsevne

3.2.3 Saksbehandlingen

Virksomhetene må starte opp med oppfølgingsplan snarest mulig og senest etter fire ukers sykemelding, jf. punkt 2.1, og skal ikke avvente behandling i attføringsutvalget.

Attføringsutvalget kan eventuelt medvirke i saksbehandlingen dersom saken er komplisert og tar lang tid. Arbeidstaker skal på forhånd ha beskjed om når hennes/ hans sak behandles i attføringsutvalget. Vedkommende har da rett til å møte. Arbeidstakeren kan eventuelt møte med tillitsvalgt eller annen fullmektig, eller la en med skriftlig fullmakt møte i sitt sted.

Bedriftslege eller annen med relevant helsefaglig kompetanse må møte eller ha foretatt en faglig vurdering som må ligge til grunn for den vurderingen som blir gjort i attføringsutvalget.

Virksomheten er forpliktet til å forberede sakene for attføringsutvalget, samt holde møtesekretær. Attføringsutvalgets medlemmer skal tilbys opplæring.

3.3 Sentral registrering

Dersom arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne ikke kan skaffes passende arbeid i egen virksomhet, kan vedkommende etter attføringsutvalget anbefaling og virksomhetsleders søknad, søkes registrert i kommunens sentrale enhet for personalomstilling *).

Registreringen skal bare skje for arbeidstakere som umiddelbart kan tiltre aktuelle ledige stillinger. Ved registrering skal virksomheten opplyse om arbeidstakerens stillingsstørrelse og hvilke stillinger arbeidstakeren anses kvalifisert for.

Ved registrering skal følgende vedlegges:

- vedtak fra attføringsutvalget
- vurdering av arbeidsevne
- kopi av bekreftelse fra arbeidsgiver om at arbeidstaker som følge av redusert arbeidsevne har fortrinnsrett til passende arbeid, jf. punkt 2.2 tredje avsnitt

Den sentrale enheten for personalomstilling tar stilling til om vilkårene for sentral registrering foreligger og vil i disse tilfeller bistå arbeidsgiver med å formidle arbeidstakeren til ny stilling.

*) Utviklings- og kompetanseetaten

3.4 Taushetsplikt

Medlemmer av attføringsutvalget og arbeidsmiljøutvalg og andre som behandler eller får innsyn i oppfølgings/tilretteleggingssaker, har taushetsplikt.

All skriftlig dokumentasjon skal oppbevares i henhold til gjeldende arkiveringsforskrifter under hensyn til personvernet.

4 Tilrettelegging, omplassering mv.

4.1 Tilrettelegging av arbeidet - omplassering

Arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne skal fortrinnsvis gis mulighet til å fortsette i sitt vanlige arbeid ved tilrettelegging og organisering av arbeidet/arbeidsplassen, jf. aml. 4-6 (1) og ftrl. § 8-6.

Arbeidstaker som etter vurdert/forsøkt tilrettelegging ikke kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal gis nye oppgaver eller vurderes/forsøkes omplassert til annen ledig stilling som vedkommende er kvalifisert for innen egen virksomhet.

Dersom tiltak som nevnt ovenfor ikke kan gjennomføres i egen virksomhet, skal omplassering til annen ledig stilling som vedkommende er kvalifisert for i kommunens øvrige virksomheter vurderes/forsøkes.

4.2 Prøveomplassing

Arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne kan prøveomplasseres for en periode på inntil 7 måneder. Prøveomplassing er en del av arbeidsgivers tilrettelegging før arbeidstakeren blir registrert i henhold til punkt 3.3, andre ledd. Prøveomplassing skal skje i ledige stillinger/vikariater, og skal brukes for å klarlegge arbeidstakerens helsesituasjon i forhold til den nye arbeidssituasjonen. Prøveomplassing skal avtales skriftlig mellom nåværende og ny arbeidsgiverrepresentant og arbeidstaker. Arbeidsgiveren skal i denne tiden arbeide aktivt med eventuelle nødvendige tilpasninger av arbeidsplassen, jf. aml. § 4-6. Fungerer prøveomplasseringen tilfredsstillende, har vedkommende fortrinnsrett og skal gis tilbud om stillingen, fast eller eventuelt ut vikarperioden.

Under prøveomplassing til annen virksomhet skal modervirksomheten og mottakende virksomhet samarbeide om oppfølgingen av den omplasserte. Viser prøveomplasseringen at arbeidstakeren ikke kan fungere i stillingen, føres vedkommende tilbake til modervirksomheten. Modervirksomheten må vurdere den videre behandling av saken i forhold til arbeidstakeren.

4.3 Arbeidstrening

Som et ledd i arbeidet med å finne annen passende stilling kan arbeidstrening benyttes. Arbeidstrening kan finne sted i eller utenfor kommunen, jf. forskrift om arbeidsrettede tiltak (FOR 2008-12-11 nr 1320). Ved arbeidstrening er det ikke nødvendig at vedkommende går inn i ledig stillingshjemmel. Hensikten med arbeidstrening er å gi arbeidstakeren trening i

aktuell type arbeid samt få klarlagt om arbeidstakeren kan utføre denne type arbeide eller ikke.

4.4 Permisjon/arbeidsrettede tiltak (jf. forskrift om arbeidsrettede tiltak) - vurdering av arbeidsforholdet

Etter at sykefraværet har vart i ett år, tas arbeidsforholdet opp til vurdering sammen med den sykemeldte. Dersom det kan forventes at arbeidstakeren kan vende tilbake til sitt arbeid, eller ved arbeidsrettet tiltak kvalifiserer seg til annet arbeid kan arbeidstakeren få permisjon uten lønn i ett år. Arbeidsgivers oppfølgings- og tilretteleggingsplikt og arbeidstakers samarbeids- og medvirkningsplikt, jf. aml. § 2, 2. ledd (f), gjelder fullt ut under slik permisjon. Ved innvilgelse av permisjon bør arbeidstaker gjøres oppmerksom på at permisjonen kan bli inndratt dersom medvirkningsplikten ikke oppfylles. Dersom arbeidstakeren etter permisjonens utløp kan dokumentere at han/ hun kan komme tilbake i arbeid i løpet av kort tid, kan arbeidsgiver gi utvidet permisjon for denne korte tiden. Forlengelse av noe lengre varighet kan gjøres dersom arbeidstakeren er i arbeidsrettet tiltak med sikte på et annet yrke som Oslo kommune har behov for, jf. punkt 7, andre ledd. Dersom arbeidstakeren etter dette tidspunkt fortsatt ikke kan forventes å vende tilbake til arbeidet igjen, eller dette er svært usikkert, kan arbeidsforholdet avsluttes, jf. punkt 8.2. Sterke rimelighetsgrunner kan likevel tilsi at permisjonstiden forlenges, for eksempel ved alvorlig sykdom. Det kan ikke påregnes å få permisjon for arbeidsrettet tiltak med sikte på yrke som Oslo kommune ikke har behov for.

5 Lønn

Arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne og som har vært i stillingen i mer enn 2 år, har ved omplassering til annen stilling, krav på å bibeholde sin stillings lønn med unntak av tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper, jf. fellesbestemmelsenes punkt 4.1.4 og 4.6.1.

Når lønns-/sykelønnsrettigheter opphører og det gis ytelser etter folketrygdlovens bestemmelser, kan virksomhetslederen etter søknad tilstå arbeidstakeren lønn tilsvarende differansen mellom tidligere stillings lønn og trygdeytelsen. Det forutsettes at vedkommende deltar på et arbeidsrettet tiltak.

6 Fortrinnsrett

En arbeidstaker i Oslo kommune som etter gjennomføring av oppfølgingstiltak/arbeidsrettede tiltak kan omplasseres til passende arbeid - og som selv søker eller tilvises stilling på tilsvarende eller lavere lønnsmessig nivå - skal vurderes særskilt og utenom en eventuell søkermasse. Saksbehandlingen skal skje uten ugrunnet opphold. Finnes arbeidstakeren kvalifisert for stillingen, skal vedkommende tilbys denne. Hun/han behøver ikke å være best kvalifisert for stillingen.

Hvis ansettelsesmyndigheten ikke finner å kunne ansette arbeidstakeren, forelegges saken for virksomhetens attføringsutvalg før ansettelsessaken behandles i tråd med Avtale om behandlingsmåten i ansettelsessaker.

Arbeidstaker med fortrinnsrett på grunn av redusert arbeidsevne har ikke fortrinnsrett til høyere stilling enn den stilling vedkommende har hatt tidligere med mindre gjennomførte arbeidsrettede tiltak har endret arbeidstakerens formelle kvalifikasjoner.

Fortrinnsrettsbestemmelsen gjelder ikke stillinger som omfattes av Avtale om lønns- og arbeidsvilkår for toppledere.

Fortrinnsrett etter avtale om omplassering av overtallige har rang foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her. Finnes en attført arbeidstaker likt kvalifisert med andre søkere til stilling hvor vedkommende ikke har fortrinnsrett, skal vedkommendes status som attført tillegges vekt.

7 Frigjøring av stilling

Etter 3 års sykefravær kan arbeidstakers stilling frigjøres. Blir vedkommende senere helt eller delvis friskmeldt, gjeninntre arbeidstakerens rett til stilling i kommunen, forutsatt at arbeidsforholdet ikke er avsluttet, jf. punkt 8.2.

Ved omskolering til annet yrke i kommunen frigjøres arbeidstakerens stilling straks, men arbeidstakeren opprettholder rett til stilling i kommunen ved avsluttet omskolering, forutsatt at arbeidsforholdet ikke er avsluttet, jf. punkt 8.2.

8 Avslutning av oppfølgings- og tilretteleggingstiltak

8.1 Friskmeldt arbeidstaker

Oppfølgings- og tilretteleggingstiltak opphører når arbeidstakeren friskmeldes, men ved behov følges arbeidstakeren opp en kort periode etter friskmeldingen.

8.2 Opphør av arbeidsforholdet

Dersom arbeidsgiveren har oppfylt sine plikter etter aml. § 4-6 uten at dette har medført at arbeidstakeren er kommet tilbake i arbeid, kan arbeidsgiver gå til oppsigelse. Arbeidstakeren kan ikke sies opp på grunn av sykefraværet de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte (verneperioden), jf. aml. § 15-8.

Arbeidstakeren kan sies opp av andre grunner enn sykefraværet under verneperioden. Dette kan også skje når arbeidstakeren ikke har oppfylt medvirkningsplikten, for eksempel ved at han/hun nekter å samarbeide eller takker nei til tilbud om arbeidstreningstiltak eller passende stilling som hun/han er funnet kvalifisert til. Dersom oppsigelsen skjer før verneperiodens utløp må arbeidsgiver bevise at oppsigelsen har andre grunner enn selve sykefraværet.