

Retningslinjer for behandling av søknader om ulønnet permisjon etter 2. sykeår

Bakgrunn – rettslig utgangspunkt

Det følger av statsansatte loven § 21, jf. arbeidsmiljøloven § 15-8 at arbeidstaker ikke kan sis opp grunnet sykdom de 12 første måneder med sykdom. Ansatte i staten har imidlertid et utvidet vern ved sykdom, da det er fast praksis å innvilge permisjon uten lønn i ytterligere ett år etter sykeåret, jf. Statens personalhåndbok pkt. 3.3.2.2.

Dersom den ansatte, grunnet sykdom, ikke har mulighet til å gjeninntre i stilling etter 2 års sykefravær, skal arbeidsgiver vurdere hvorvidt det er grunnlag for å innvilge ytterligere ulønnet permisjon. Dersom slik permisjon ikke innvilges, gjenoppstår den ansattes arbeidsplikt. I slike tilfeller må arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for oppsigelse grunnet sykdom, jf. statsansatte loven § 20 første ledd bokstav a)

Rammer for vurdering av søknad om ulønnet permisjon etter 2. sykeår

Nærmeste leder skal følge opp ansatte som er i permisjon uten lønn pga. sykdom etter fastsatte rutiner ([Oppfølging av sykefravær - Universitetet i Agder \(uia.no\)](#)). Dersom den ansatte ikke er i stand til å gjeninntre i stillingen etter 2 års samlet sykefravær og søker om ytterligere permisjon uten lønn, skal det foretas en individuell vurdering.

Følgende skal vurderes:

- Den ansattes dokumenterte mulighet til å gjeninntre i stilling i løpet av og senest ved utløp av permisjonstiden. Det skal spesielt vurderes:
 - Uttalelser fra sykemelder og sykemeldtes leder om sannsynlighet for å kunne gjeninntre i stillingen den sykemeldte er ansatt i. Det bør være en overveiende sannsynlighet for 100% gjeninntreden. Dersom ikke 100% gjeninntreden er sannsynlig, skal muligheten for redusert arbeid vurderes. I denne vurderingen skal situasjonen til den ansatte og enheten hensyntas.
 - Om det har vært progresjon i løpet av første permisjonsår.
 - Om det er mulig for enheten å tilrettelegge for tilbakekomst uten at konsekvensene for enheten eller arbeidsmiljøet blir for store. Evt. omplassering i annen fast stilling på UiA skal være vurdert.
- At fortsatt fravær er forenlig med enhetens virke/aktivitet.
- Foreligger det sterke individuelle sosiale/menneskelige forhold, skal dette hensyntas. Uttalelser og vurdering fra leder med personalansvar (dekan/fakultetsdirektør etter fullmakt – avdelingsdirektør) skal tillegges stor vekt i vurderingen.

Det forutsettes at det foreligger godkjente sykemeldinger for tidligere sykefravær. Det stilles krav om godkjent sykemelding for kommende fravær, samt at den ansatte har ivarettet medvirkningsplikten.

Det bør i vurderingen også hensyntas hvilke andre alternativer den sykemeldte har med tanke på bistand og aktivitet som kan bedre rammer og forutsetninger for å komme tilbake i arbeid, evt. også utenfor UiA (f.eks. arbeidsutprøving, omskolering og andre tiltak via NAV).

Vedtak om permisjon uten lønn fattes av AR/AU

Vedtak om ulønnet permisjon fattes av AU/AR. Saksforberedelse og innstilling gjøres av fakultetsdirektør/avdelingsdirektør, med støtte av HR-rådgivere og konsultasjon med PO.

Dersom fortsatt permisjon uten lønn innvilges, skal varighet settes til antatt dato for gjeninntreden – eller maksimalt inntil 12 mnd. Ytterligere permisjon uten lønn pga. sykdom gis normalt ikke.

Dersom permisjon uten lønn ikke innvilges, gjeninntreder den ansattes arbeidsplikt. Dersom den ansatte likevel, grunnet sykdom, ikke er i stand til å arbeide, skal arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for hel eller delvis oppsigelse grunnet sykdom, jf. statsansatte loven § 20 første ledd bokstav a). En slik vurdering skal tas i samråd med PO.

Merk:

Evt. andre rettigheter til permisjon uten lønn påvirkes ikke av disse retningslinjer (f.eks. foreldrepermisjon mv.)