



Norsk Sjømannsforbund

NHO Sjøfart
Norges Rederiforbund
Kystrederiene
Sjømat Norge

Kopi: Norsk Sjøoffisersforbund, Det norske maskinistforbund

Dato: 17.12.2024

Arbeidsgivers praksis ved behandling av sykemeldinger

Innledning

Norsk Sjømannsforbund har gjennom henvendelser fra medlemmer blitt gjort oppmerksom på en uheldig praksis blant enkelte rederier. Den uheldige praksisen knytter seg til følgende problemstillinger:

- ubegrunnede bestridelser av sykemeldinger
- utilbørlig press mot arbeidstakere om å bli sykemeldt på fri når man faktisk er frisk og ikke syk og arbeidsufør.
- mangelfull informasjon fra rederier til sjøfolk om rettigheter og plikter

Forbundet har i tillegg sendt en henvendelse til NAV i spørsmål som gjelder norske og svenske legers praksis. Her har vi hatt flere eksempler på at leger ikke skriver sykemeldinger for arbeidstaker på fritiden selv om vedkommende faktisk er syk og arbeidsufør.

I Sverige erfarer vi at leger forklarer at de ikke har anledning til å skrive sykemelding når arbeidstaker er på friperiode. I Norge erfarer vi at enkelte leger tror at det ikke er nødvendig å skrive ut sykemelding når arbeidstaker er i en friperiode, til tross for at det følger av NAVs veileder at det skal gjøres.

Vi finner det helt uakseptabelt at arbeidstaker skal bli økonomisk skadelidende når legene misforstår sine plikter og NAV ikke informerer godt nok, og ber om at rederiene i slike saker ikke nekter å betale sykelønn, men heller retter et eventuelt økonomisk krav mot staten. Se vedlagt vårt brev til NAV og svaret fra NAV.

Ubegrunnede bestridelser av sykemeldinger

Det er som det klare utgangspunkt slik at en arbeidstaker som er arbeidsufør og som har fått dette bekreftet av lege, har rett til sykelønn iht. skipsarbeidsloven § 4-4 og etter folketrygdloven kapittel 8. Vi minner om at arbeidsuførhetsbegrepet ikke

nødvendigvis er det samme etter de to lovene og at det er strengere beviskrav til arbeidsuførhet etter folketrygdloven enn etter skipsarbeidsloven, jf. at det ikke er et vilkår til “klar årsakssammenheng” i sal. § 4-4 slik det er i ftrl. § 8.-4.

Videre minner vi om at helseopplysninger er underlagt taushetsplikt og at arbeidsgiver derfor normalt ikke har noen innsikt i sykdomssituasjonen til arbeidstaker. Mange sykdommer kan dessuten være usynlige for andre.

Til tross for dette er det altså arbeidsgivere, som verken selv besitter medisinsk kompetanse eller medisinsk dokumentasjon om den ansatte, går til det skritt å *bestride* at den ansatte er arbeidsufør. Vi understreker at det kreves *solid dokumentasjon* for at rederier skal kunne nekte å betale sykepenger. Terskelen for å bestride en sykemelding er høy og skal være høy.

Vi vil påpeke at konsekvensene av at en sykemelding blir bestridt er svært dramatisk inngrepende for arbeidstakeren. Det er lang saksbehandlingstid i NAV og saksbehandling i NAV klagenemd kan ta opptil 1 år fra arbeidsuførheten oppstod. I mellomtiden har arbeidstakeren null kroner å leve av. Dette stiller arbeidstakere i en helt umulig økonomisk situasjon hvor mange har måttet ta opp kredittkortgjeld, låne fra familie og venner, si opp jobben eller finne andre løsninger.

Utilbørlig press mot arbeidstakere

Flere medlemmer i Sjømannsforbundet har opplevd utfordringer med sykemelding når de er på friperioder. Sjøfolk som er syke og arbeidsuføre på slutten av arbeidsperioden skal ifølge overenskomster med Rederiforbundet gå til lege i friperioden for *vurdering* av arbeidsevnen. Dette tolker vi slik at arbeidstaker skal oppsøke lege hvis vedkommende føler seg såpass syk at han eller hun også ville gjort det i en arbeidsperiode. Dette har vi informert våre medlemmer om på våre hjemmesider. Dessverre har vi den senere tid fått informasjon fra flere medlemmer om at arbeidsgiver pålegger eller presser arbeidstakere til å “få sykemelding” på friperioden til tross for at den ansatte *ikke* lenger føler seg syk og har meddelt arbeidsgiver at vedkommende er frisk. Antagelig frykter arbeidsgiver å få en ny arbeidsgiverperiode. Sjømannsforbundet har også forståelse for at det er økonomisk belastende for arbeidsgiver å få stadig nye arbeidsgiverperioder. Nettopp derfor har vi også [informert](#) våre medlemmer om sykemelding på friperioder på vår hjemmeside.

For sjøfolk som jobber i NHO tariffområdet gjelder avtale om inkluderende arbeidsliv som bl.a. innebærer at de ansatte kan skrive egenmelding et visst antall dager.

Sjøfolk i NHO tariffområdet kan derfor skrive egenmelding når dersom de ved utgangen av arbeidsperioden er arbeidsufør så fremt ikke maks antall dager er nådd. IA-avtalen utløper 31.12.2024 og det er uklart hva som skjer etter denne datoen.

Vi har dessverre hatt enkelte tilfeller hvor arbeidsgiver har nektet å betale sykkelønn fordi arbeidsgiver mener vedkommende burde oppsøkt lege med sikte på å få sykemelding mens arbeidstaker var på friperiode. Arbeidsgiver aksepterer da ikke å få en ny arbeidsgiverperiode og arbeidstakeren blir økonomisk lidende.

Både å jobbe til sjøs og å være arbeidsgiver for sjøfolk har store *ulikheter* med landbasert virksomhet, både mht. rettigheter, plikter, arbeid og fritid. Vi vil derfor oppfordre arbeidsgivere til å informere sine ansatte om hvilke rettigheter og plikter arbeidstakere har, herunder hvordan man skal forholde seg til sykdom på friperioder. Arbeidsgivere bør stadig påminne sine ansatte om dette, ikke minst ansatte som arbeidsgiver *vet* er syk når arbeidsperioden slutter.

Arbeidsgivers informasjonsplikt

Vi ønsker med denne henvendelse å gjøre arbeidsgiverorganisasjonene oppmerksomme på problemstillingene mange av våre medlemmer står ovenfor og som sliter psykisk, fysisk og økonomisk på dem. Vi ser at det i dag er arbeidstakere som må ta hovedbyrden når vedkommende kommer i sykdomssituasjoner. Våre medlemmer blir ofte kasteballer mellom arbeidsgiver, lege og NAV. Slik kan vi ikke ha det.

Med vennlig hilsen

Jan-Erik Lundby
Avdelingsleder - Tariffavdelingen
Norsk Sjømannsforbund