

---

# 1 Egenmeldt sykefravær

Egenmelding kan kun benyttes i arbeidsgiverperioden. Egenmelding kan ikke kombineres med gradert sykmelding.

Egenmeldt sykefravær kan ikke benyttes før arbeidstakeren har vært ansatt i to måneder. En medarbeider som blir borte fra arbeid pga sykdom, kontakter arbeidsplassen ved leder første dag, og melder fra om fraværet og antatt fraværslengde.

Leder registrerer fraværet i Gat. Dersom ikke leder er mottaker av meldingen, skal den som mottar meldingen straks gi beskjed videre til leder. Leder kontakter medarbeideren så snart han/hun har mulighet for det, senest innen tre dager. Det er svært viktig at dialogen mellom medarbeideren og lederen starter så tidlig som mulig, slik at de rette tiltak kan settes i gang snarest. Formålet med dialogen er å skape en helsefremmende arbeidsplass, ikke å presse medarbeideren tilbake i jobb. Fokus rettes mot hvordan forholdene kan forbedres og/eller hvordan arbeidsplassen kan bidra til raskere gjenvinning av god helse. Diagnose og personlige forhold er ikke tema, med mindre medarbeideren selv ønsker å snakke om dette. Dersom det av samtalen kommer frem at vedkommende raskt vil være tilbake i jobb, uten at det er behov for tiltak, er det ikke nødvendig med en omfattende vurdering av funksjonsevne.

Egenmeldt sykefravær kan benyttes for inntil åtte kalenderdager om gangen, maksimalt tre ganger i løpet av en 12 måneders periode. Det er ikke mulig å bruke mer enn 24 enkeltstående egenmeldingsdager i løpet av en 12 månedersperiode. Egenmeldt fravær må heller ikke overstige 24 dager samlet sett.

Ved nytt sykefravær innen samme arbeidsgiverperiode, regnes tidligere egenmeldt sykefravær sammen med det nye egenmeldte sykefraværet. Når arbeidstakeren har brukt opp de 8 egenmeldingsdagene i løpet av en 16 dagers periode, må vedkommende arbeide sammenhengende i 16 kalenderdager før egenmelding kan brukes på nytt.

**Sykefravær umiddelbart før og etter arbeidsfrie perioder:** Arbeidsfrie dager telles med dersom arbeidstaker er syk både umiddelbart før og etter slike arbeidsfrie dager. En deltidsansatt vil således ta med seg kalenderdagene mellom hver arbeidsdag i egenmeldingsperioden. Dette innebærer for eksempel at medarbeider som kun arbeider hver tredje helg ikke har egenmeldingsrett dersom vedkommende melder seg syk to arbeidshelger på rad, idet arbeidet ikke er gjenopptatt etter første egenmeldte fravær.

Det er ordinær [rutine](#) i Helse Stavanger at dersom en medarbeider har mer enn tre til

---

fire kortidsfravær i løpet av en seksmånedersperiode skal leder ta dette opp med medarbeideren.

Egenmeldt sykefravær kan benyttes allerede fire uker etter at medarbeideren har gjenopptatt arbeidet etter lovbestemt permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon.

Egenmeldt sykefravær kan ikke benyttes når arbeidstakeren har fått sykepenger av arbeidsgiveren i 16 dager, og så blir syk igjen før han/hun har vært tilbake i fullt arbeid i 16 sammenhengende dager.

Egenmeldt sykefravær kan ikke benyttes umiddelbart etter et sykefravær som er dokumentert med legeerklæring selv om dette fraværet skyldes en annen sykdom. Arbeidet må ha vært gjenopptatt minimum en dag. Det forutsettes at sykefraværet ligger innenfor rammen av arbeidsgiverperioden.

### **Avbrudd i arbeidsforholdet**

Ved avbrudd i arbeidsforholdet på mer en to uker opphører retten til å dokumentere eget fravær med egenmelding med mindre oppholdet skyldes fast turnusordning, ferie eller lignende.

Ved avbrudd på mer enn to uker må det opparbeides nye rettigheter for bruk av egenmeldt sykefravær, det vil si to måneders opptjeningstid. Etter følgende avbrudd kan egenmelding benyttes som dokumentasjon allerede fire uker etter gjenopptatt arbeid:

- Lovbestemt permisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon/overtakelse av fosterbarn (aml kapittel 12)
- Ved permisjon pga barn/barnepassers sykdom (aml kapittel 12)
- Ved permisjon pga pleie av nært pårørende i terminalfasen (aml kapittel 12)

### **Tap av retten til å benytte egenmeldt sykefravær:**

Arbeidsgiver har anledning til å frata medarbeiderens rett til å nytte egenmelding ved begrunnet mistanke om misbruk og ved begrunnet mistanke om at egenmelding brukes som aksjonsform i en arbeidskonflikt, jf. Ftrl. § 8-27. Når arbeidsgiver ønsker å begrense bruk av egenmelding i tråd med loven, kan arbeidstakeren nektes bruk av egenmelding for inntil seks måneder om gangen regnet fra den dag arbeidstaker får beskjed. I prinsippet er det ingen grense for hvor mange seksmåneders perioder arbeidsgiver totalt kan frata en medarbeider egenmeldingsretten. Dersom en skal begrense bruk av egenmelding må det i forkant innkalles til et formelt møte med medarbeideren.

---

**Tags:**