

Oktober 2020

HMS

RETNINGSLINJER FOR OPPFØLGING AV  
SYKMELDTE

Storfjord kommune, vedtatt i .....2020



## 1.0 Formål

Formålet er å sikre at alle ansatte i Storfjord kommune blir fulgt opp etter de til enhver tid gjeldende lover og regler ved sykefraværsoppfølging i Storfjord kommune. Reglementet vil til enhver tid være oppdatert med hensyn til endringer i lov og avtaleverk og skal sikre kvalitet og gode rutiner i arbeidet med å forebygge og tilrettelegge ved sykefravær.

## 1.1 Bakgrunn

Reglene er ment å gjøre arbeidet med oppfølging av sykmeldte enklere og mer målrettet. Det legges vekt på at det er leder og den sykmeldte, som sammen skal finne gode løsninger for forebygging og tilrettelegging ved sykefravær. Ved sykmelding er det også viktig å vektlegge at det er arbeidsoppgavene den ansatte er sykmeldt i fra, og ikke arbeidstiden. Ved å være noe på arbeid, opprettholder den sykmeldte jevnlig kontakt med kolleger og arbeidsgiver, noe som kan bidra til at den ansatte kommer raskere tilbake i jobb. God oppfølging og forebygging bidrar til at ressurser, kompetanse og kontinuitet i arbeidshverdagen opprettholdes. God dialog og tillit mellom leder og ansatt er en forutsetning for å lykkes med dette arbeidet.

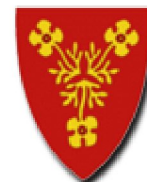
Når sykefravær oppstår er det viktig at arbeidstaker vet hva som kan forventes av oppfølging fra nærmeste leder i sykefraværsperioden, og hvilke plikter den ansatte selv har ved sykefravær. Det er derfor laget en mer kortfattet oversikt «Rutiner i nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging» til arbeidsplassene. Det er viktig at alle ledere med personalansvar gjør rutinene kjent overfor sine ansatte, og at oversikten er lett tilgjengelig for de ansatte på arbeidsplassen.

Reglementet skal sikre:

- Tidlig og tett oppfølging fra første fraværsdag som skal bidra til at den sykmeldte kommer så raskt som mulig tilbake i arbeid, i nåværende eller i annet passende arbeid.
- Forutsigbarhet og trygghet i oppfølgingsfasen.
- En avklaring på om jobben er en medvirkende årsak til fraværet, og hvilke muligheter det er for å sette inn tiltak i forhold til dette.
- Se organisasjonen som en helhet og vurdere muligheter for tilrettelegging og arbeidsutprøving også på andre enheter og sektorer.

## 1.2 Omfang

Reglementet omfatter oppfølging av alle som har et ansettelsesforhold i Storfjord kommune og gjelder fra **sykefraværets første dag**, til den sykmeldte enten er tilbake i ordinært arbeid i kommunen, eller arbeidsforholdet er avsluttet. Oppfølgingen gjelder enten sykdommen er arbeidsrelatert eller har utenforliggende årsaker. Arbeidsgiver må derfor skaffe seg innsikt i sykefraværet og sykefraværsmønsteret blant de ansatte, for å vite hvilket handlingsrom som finns for å bistå arbeidstakeren med tilrettelegging og forebygge ytterligere gjentatte sykefravær. (3)



## 2.0 Ansvar og roller i sykefraværarbeidet

### 2.1 Arbeidstakers ansvar ved sykefravær

- Den enkelte arbeidstaker som er borte fra arbeid grunnet sykdom har plikt til å ringe sin nærmeste leder første fraværsdag kl.08.00. Arbeidstakere i turnus skal ringe i god tid før arbeidstiden begynner. Det gjelder både egenmeldt og legemeldt fravær. SMS godtas ikke som fraværsmelding alene. Dersom arbeidstakeren ikke får tak i leder, skal det legges igjen beskjed på svareren og i tillegg må melding om fraværet gis til tjenestestedet. Leder vil ringe arbeidstakeren opp i løpet av dagen. Arbeidstaker skal ringe leder de tre første dagene av sykefraværet. Den fjerde dagen ringer leder.
- Egenmelding leveres til nærmeste leder første arbeidsdag etter at arbeidstakeren har gjenopptatt arbeidet. Sykmelding sendes elektronisk, og den sykemeldte finner den på «nav.no/ditt sykefravær».
- Arbeidstaker skal bidra i dialogen med leder for å kartlegge egen funksjonsevne – for på denne måten å kunne inkluderes i arbeidet også på dager der arbeidstakeren ikke føler seg bra/har en dårlig dag. Dette gjelder dersom arbeidstaker ikke er smittebærer.
- Arbeidstaker skal tidligst mulig varsle arbeidsgiver om man står i fare for /ikke i stand til å kunne utføre egne arbeidsoppgaver: Arbeidstaker skal altså kontakte **leder før lege**. *Plikten bortfaller ved behov for øyeblikkelig helsehjelp.*
- Den enkelte arbeidstaker har en medvirkningsplikt i oppfølgingsarbeidet, jfr. Arbeidsmiljøloven §2-3 (f)<sup>1</sup>. Den sykemeldte arbeidstakeren skal delta aktivt i utarbeidelse av egen oppfølgingsplan og dialogmøte 0 -skjema, og skal selv foreslå tiltak som gjør det mulig å unngå sykmelding eller komme tilbake i arbeid..
- Den sykemeldte har altså plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiver om egen funksjonsevne, og bidra til at hensiktsmessige tiltak blir utredet og iverksatt i forbindelse med utprøving av funksjonsevne, jfr. Folketrygdloven § 8-8<sup>2</sup> og AML §2-3. Det skal utarbeides en digital oppfølgingsplan i samarbeid med leder. Oppfølgingsplanen skal sendes til behandler og deles med NAV uavhengig av sykemeldingsgrad.
- Hvis fraværet skyldes arbeidssituasjonen, plikter arbeidstaker å ta dette opp med nærmeste leder.
- Verneombud, tillitsvalgt eller annen tillitsperson kan bistå arbeidstaker i oppfølgingsprosessen.
- Arbeidstaker som blir eller står i fare for å bli sykemeldt har plikt til å opplyse arbeidsgiver om evt. flere arbeidsforhold i egen og/eller annen kommune.

<sup>1</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_2)

<sup>2</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL\\_5-4-13](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL_5-4-13)

<sup>3</sup> <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20669.pdf>





Sykmeldte som ikke oppfyller sin medvirkningsplikt, kan bli sanksjonert av NAV i form av stans i sykepengeutbetalingen. **Ved sykmelding i 8 uker inntreer en aktivitetsplikt** som tilsier at arbeidstakeren som er 100% sykemeldt skal bli vurdert for arbeidsrelatert aktivitet for å få rett til sykepenger etter 8 ukers sykefravær.

## 2.2 Leders ansvar ved oppfølging og forebygging av sykefravær

- Leder skal være opptatt av rettferdighet i behandlingen av de ansatte og ha fokus på å bygge en arbeidskultur basert på kollegialitet og hjelpsomhet, og skal våge å gripe inn når situasjoner utfordrer kollegialiteten.
- Leder skal vektlegge et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og fortløpende avklare eventuelle belastninger i arbeidssituasjonen. Være villig til å ta organisatoriske grep som å sørge for rettferdig arbeidsfordeling, samt skaffe til veie hjelpemidler og sørge for opplæring i bruken av dem for å redusere belastning..
- Kartlegge sykefraværet i enheten og skaffe seg innsikt i de viktigste årsakene til det. Leder skal ha oversikt over fraværet til den enkelte arbeidstaker og fortløpende vurdere fraværssamtaler. Benytte fraværsoversikten og fraværskalenderen som hjelpemiddel i arbeidet..
- Være tydelige på at sykefravær ikke er en privatsak. Fravær har konsekvenser for driften og kvaliteten på tjenesten og for kollegene.
- Ledere skal ha tett oppfølging med den ansatte fra **første sykefraværsdag**. Leder og den ansatte skal i samarbeid være opptatt av å kartlegge funksjonsevnen – for på denne måten inkludere ansatte i arbeidet også på dager de ikke føler seg bra eller har en dårlig dag. Dette gjelder dersom arbeidstaker ikke er smittebærer.
- Innkalle til og gjennomføre **nærværssamtale/dialogmøter** med arbeidstakeren. Leder skal vektlegge arbeidstakerens medvirkningsplikt, og bidra til konstruktiv og god dialog med arbeidstaker.
- Gjøre sykefravær rutiner kjent for alle ansatte og alle skal signere på at gjeldende rutiner er gjort kjent og forstått.
- Informere ansatte om mulighet for å involvere tillitsvalgt, verneombud eller andre personer i oppfølgingsprosessen.
- Søke bistand hos personalavdelingen og BHT (nærværsgruppa) og/eller NAV, når tilrettelegging / oppfølging oppleves vanskelig.
- Dersom det viser seg at en ansatt ikke har helse til å fortsette i egen stilling, skal nærmeste leder så tidlig som mulig ta kontakt med personalavdelingen, for å få bistand til eventuell omplassering til annen stilling. Melding av behov for omplassering, kan også gjøres for ansatte som står i fare for å bli sykmeldt. Stillingsbanken kan benyttes.
- Ved gryende konfliktsituasjoner må leder gripe inn og avklare problemer før de blir store. Dersom det utvikler seg konflikt på arbeidsplassen kan arbeidsgiver søke NAV om «Eksperttilskudd» dersom det er aktuelt å leie inn ekstern bistand.





### 3.0 Metodikk for oppfølging av egenmeldt- og legemeldt sykefravær

#### 3.1 Dialogmøte 0: Forebygging av sykefravær / nærværssamtale «Først leder – så lege»

- Ved sykefravær eller fare for sykemelding skal leder innkalle arbeidstakeren til dialogmøte 0 – senest innen 1 uke.
- Den ansatte skal også be leder om å innkalle til dialogmøte 0, ved fare for sykmelding.
- Benytte dialogmøte 0 -skjema hvor tilretteleggingstiltak nedtegnes, og som arbeidstakeren medbringer til og fra behandler. Skjemaet legges i arbeidstakerens **personalmappe som dokumentasjon**.
- Det kan tilrettelegges i en tidsbegrenset periode på 2 uker så langt det er mulig innenfor de arbeidsoppgaver vedkommende gjør til vanlig. Tilrettelegging utover 2 uker kan drøftes med personalleder og BHT. Tilrettelegging kan vurderes både i **egen og annen enhet/ sektor**.
- Leder skal ha oversikt over fraværet til den enkelte arbeidstaker og fortløpende vurdere fraværssamtaler. Bruke fraværskalender og fraværsoversikt som hjelpemiddel.
- Avklare eventuelle livsfasebehov og belastninger i arbeidssituasjonen.
- Tilretteleggingsplikten åpner også for at den sykemeldte kan tilbys annet passende arbeid. (AML § 4-6 (1))

#### Dag 1-3 av sykefraværsoppfølgingen (egenmeldt fravær):

- Hovedregelen er at beskjed om sykefravær skal gis muntlig fra 1. til 3. fraværsgang til nærmeste leder via telefon kl. 08.00 eller i god tid før arbeidstiden begynner, og *ikke* per SMS eller e-post. Dersom den ansatte ikke får tak i leder, skal det gis melding på telefon og leder skal da ringe den ansatte opp igjen i løpet av den første dagen. Dersom den ansatte ikke får tak i leder, skal det gis melding til tjenestestedet.
- Ved akutt sykdom i helger, aften og før natt for ansatte i turnus skal det gis beskjed både til leder og tjenestested, og det må fremkomme tydelig på ukeplanen eller dagkalender hvem som har ansvarsvakt og dermed ansvar for å ringe etter vikar.
- Dag 4 skal leder ringe den ansatte og avklare status og videre varsling.
- Vurdere restarbeidsevne og tilretteleggingsbehov allerede fra dag 1. Ha fokus på om arbeidstakeren kan gå på jobb med det friske og ikke nødvendigvis bli hjemme med det syke, dersom arbeidstakeren ikke er smittebærer.
- Det tas hensyn til om arbeidstaker har fått innvilget fritak for arbeidsperioden på grunn av kronisk sykdom.
- Egenmelding skal som hovedregel benyttes ved sykdom fra 1-8 dager. Totalt 24 dager i løpet av en 12-måneders periode. Varer sykefraværet mer enn 8 dager, må sykmelding fra lege leveres. Dialogmøte 0 -skjema benyttes for å få avklaring



fra lege om avventende – eller gradert sykemelding kan være et alternativ, og om forventet retur til arbeid.

- Innkalle til fraværssamtale når arbeidstakeren har hatt 8 egenmeldinger i løpet av de siste 12 måneder. Når en arbeidstaker har hatt 2 korttidssykemeldinger i løpet av de siste 6 måneder, skal leder innkalle til fraværssamtale. Dersom årsaksforhold til fraværet er «diffust» eller på annen måte utfordrende, skal saken først drøftes i nærværsgruppa.
- For å få rett til å nytte egenmelding, må arbeidstakeren ha arbeidet hos Storfjord kommune i minst 2 måneder, jfr. Folketrygdloven §8-24 og §8-27<sup>3</sup>. Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jfr. Folketrygdloven § 8-7.

Dersom arbeidstaker fortsatt er syk etter dag 4, skal det avtales dialogmøte 0. Videre må det avtales konkret oppfølgingspunkt ukentlig for å påbegynne oppfølgingsplanen. Tiden mellom dag 4 og de nærmeste 3-4 ukene er en kritisk overgang mellom korttidssykefravær og langtidssykefravær.

### **Innen 3 uker:**

Arbeidstaker innkalles til samtale med nærmeste leder for å diskutere mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen. Den sykmeldte har møteplikt, jfr. AML § 2-3 (g)<sup>4</sup>. såfremt ikke diagnosen er av en slik art at oppmøte ikke lar seg gjøre. Samtalen kan da tas per telefon. **I møtet skal det gjøres avklaringer om:**

- fraværet har sammenheng med fysiske eller psykososiale arbeidsmiljøforhold på arbeidsplassen eller livsfasebehov.
- forkorting av sykemelding, eventuelt omgjøring til gradert sykemelding ved endring eller tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Gradert sykemelding skal være regelen (så fremst det er mulig) fremfor 100% sykemelding. Graderingen er ikke nødvendigvis knyttet til arbeidstid, men til visse arbeidsoppgaver
- tre-partssamtale for å drøfte tilpasninger kan være hensiktsmessig (arbeidstaker, leder og behandler/sykmelder)
- saken bør drøftes i «Nærværsgruppa» v/personalleder, BHT og nærmeste leder
- henvisning til HelseIArbeid kan være aktuelt hvis arbeidstakeren er innenfor målgruppen for individtiltaket. (muskel-skjelettplager og/eller psykiske plager)
- samarbeidet omkring **elektronisk oppfølgingsplan** som senest **Innen 3 uker** skal sendes behandler uavhengig av sykemeldingsgrad. Oppfølgingsplanen skal også deles med NAV. Planen brukes i arbeidet med oppfølging, og revideres underveis i sykefraværsløpet. Leder finner den på «nav.no/ dinesykmeldte»
- det kan tilrettelegges i en tidsbegrenset periode på 2 uker så langt det er mulig innenfor de arbeidsoppgaver vedkommende gjør til vanlig. Tilretteleggingsplikten åpner også for at den sykmeldte kan tilbys annet passende arbeid. (AML § 4-6 (1))

<sup>3</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL\\_5-4-2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL_5-4-2)

<sup>4</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_2)



Tilrettelegging utover 2 uker skal i tillegg drøftes med personalleder og BHT, og tiltakene skal vurderes både i **egen og annen enhet/sektor**.

**All kontakt og alle tiltak** som blir foreslått mellom arbeidstaker og leder skal stå i oppfølgingsplanen.

Det skal føres referat/notat fra møtet som dokumentasjon i personalmappa.

### **Innen 7 uker – dialogmøte 1:**

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte 1, innen 7 ukers sykefravær. Dialogmøte avholdes uavhengig av sykemeldingsgrad. Målet med møtet er fortsatt å finne løsninger i virksomheten som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid.

I møtet skal oppfølgingsplanen evalueres og oppdateres og det vurderes nye løsninger som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i jobb.

BHT og sykmelder kan innkalles dersom det anses som hensiktsmessig i den enkelte sak. Dette skal drøftes med arbeidstaker i forkant.

Oppfølgingsplan oppdateres og sendes sykmelder og NAV uavhengig av sykemeldingsgrad.

Henvising til HelseIArbeid skal vurderes dersom arbeidstakeren er innenfor målgruppen for individtiltaket. (muskel-skjelettplager og/eller psykiske plager)

**Ved 8 uker inntreer en aktivitetsplikt** som tilsier at arbeidstakeren skal prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet for å få rett til 100% sykepenger etter 8 ukers sykefravær.

### **Månedlig kontakt:**

Dersom sykemeldingsperioden blir langvarig og aktive tiltak ikke er mulig, skal hovedregelen være fysisk kontakt mellom leder og arbeidstaker på arbeidsplassen og være *minst 1 gang per måned* med den sykmeldte i hele sykemeldingsperioden. Denne kontakten dokumenteres.

### **Innen 26 uker – dialogmøte 2:**

Dersom den ansatte fortsatt er sykmeldt, skal NAV innkalle til dialogmøte 2<sup>5</sup>, og senest innen 26 uker. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er pliktig til å delta, og sykmelder, samt annet helsepersonell, dersom det er hensiktsmessig.

Oppdatert oppfølgingsplan skal være sendt inn på forhånd. (til sykmelder og NAV)

---

<sup>5</sup> Formålet med dialogmøter i regi av NAV, er at NAV, arbeidstaker, arbeidsgiver og eventuelt sykmelder, møtes til felles gjennomgang av situasjonen og legger planer for det videre oppfølgingsarbeidet. Målet er at deltakerne i møtet er enige om veien videre, hvem skal gjøre hva i etterkant og videre tidsplan.





### **Innen 39 uker:**

Leder tar initiativ for å avklare og orientere arbeidstaker om hva som skjer etter at sykepengerrettighetene utløper etter 50 uker + arbeidsgiver perioden på 16 dager.

Aktuelle moment:

- Vurdere å søke ytelse fra KLP / Statens pensjonskasse / NAV.
- Avklaring om det er aktuelt å avslutte ansettelsesforholdet etter maksdato for sykepenger, eller søke permisjon uten lønn for en periode, for eksempel ved yrkesrettet attføring og /eller pågående behandling.
- Vurdere videre oppfølging.
- Vurdere bedriftsintern omplassering.

NAV vil sende ut informasjonsbrev om evt. ny oppfølgingssamtale med vurdering av behov for nye arbeidsrettede tiltak.

### **Innen 52 uker -dialogmøte 3:**

Det kan være aktuelt å be om at NAV arrangerer et dialogmøte 3. Dette kan initieres av arbeidsgiver eller NAV lokalt. NAV vil senest innen 1 år og før maks-dato sykepenger på ny vurdere arbeidsevne, rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak. (evt. AAP-arbeidsavklaringspenger)

### **Unntak fra å avholde dialogmøte foreligger:**

- Når sykdoms- eller skadetilfellet er av en slik art at sykmeldt arbeidstaker uansett vil vende tilbake til jobb uten at det er nødvendig med særlige tilretteleggingstiltak.
- Ved alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at arbeidstaker mest sannsynlig ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid.

Dersom sykdommen er kronisk og av en slik karakter at tilbakeføring til egen arbeidsplass ikke vil være mulig – selv med tilrettelegging, skal behov for omplassering til annen stilling meldes til personalavdelingen. Ansatte som ikke klarer å fortsette i egen stilling på grunn av helseproblemer, har fortrinnsrett til annen stilling, jfr. AML §4-6<sup>6</sup>. Ved fortrinnsrett må den ansatte være kvalifisert og egnet for stillingen, og i tillegg ha en helse som er forenlig med den aktuelle jobben. Dersom den ansatte får tilbud om annen stilling, har arbeidsgiver oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

### **4.0 Tilrettelegging og permisjon etter 52 ukers sykmelding:**

Dersom det er snarlige utsikter til bedring, vil det i unntakstilfeller, være mulig å søke om permisjon. Søknaden skal drøftes i «Nærværsgruppa» v/personalleder, BHT og nærmeste leder før en avgjørelse tas. Søker kan bli innkalt dersom gruppa ønsker utfyllende opplysninger. Arbeidsgiver kan be om dokumentasjon vedrørende prognoser for å komme tilbake til jobb.

---

<sup>6</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62aml4-6>



## 5.0 Tilbakevendende sykefravær

Arbeidstakere som over tid har hatt høyt og gjentakende fravær - sykmeldinger og egenmeldinger – skal ha ekstra oppfølgingsfokus. Sentrale parter i oppfølgingsprosessen vil være arbeidstaker sammen med kommunens nærværsguppe.

Det er viktig å være tidlig og tett på i oppfølgingen. Ved å benytte fraværsoversikten og fraværskalender skaffer leder seg lett oversikt over fraværsmønsteret. Ved 2 korttidssykmeldinger i løpet av de siste 6 måneder, skal saken drøftes med nærværsgruppa før leder innkaller til fraværssamtale.

- Ved lange og/eller hyppige sykefravær der tilrettelegging ikke har hatt noen effekt på fraværet, må leder våge å stille arbeidstakeren overfor noen valg: Arbeidstakeren må reflektere rundt sin egen arbeidssituasjon og om jobben er den riktige for vedkommende. Det kan da være at leder og/eller ansatt kan komme til at denne jobben ikke er forenlig med vedkommende sin helsesituasjon.
  - om bruk av delvis eller hel uføretrygd vil være den beste løsningen.
  - om bytte av jobb vil være en god løsning. OBS. særlig for unge arbeidstakere.
- Hvis hyppige, gjentatte korttidsfravær skal det vurderes i lag med arbeidstakeren om det er hensiktsmessig å be om henvisning til **HelseArbeid**. Det er fastlegen som henviser. HelseArbeid tilbys både som bedriftstiltak og individtiltak. Individtiltaket gir en rask tverrfaglig arbeidsfokusert avklaring og vurdering av videre henvisning til rett sted i behandlingsskjeden. Målgruppa er muskel- og skjelettplager og/ eller psykiske helseplager. (HelseArbeid er en spesialisthelsetjeneste)
- Vurdere i samarbeid med den sykemeldte å melde til NAV for evt. opptak i «Kompetanseforsøket» – for gjengangere og langtidssykemeldte. Dette prosjektet handler om karriereveiledning ved manglende jobbmestring.

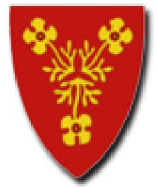
## 6.0 Avslutning av arbeidsforholdet

Ingen ansatte kan sies opp på grunn av sykdom det første året etter at arbeidsuførheten inntrådte, jfr. AML §15.8<sup>7</sup>, definert som den perioden det utbetales sykelønn. Etter sykelønnsårets utløp kan arbeidsforholdet avsluttes dersom arbeidstakeren har fått innvilget uføretrygd fra NAV eller:

- Den ansatte ikke er villig til å samarbeide for å få til et atføringsopplegg, eller unnlater å følge avtalt atføringsopplegg.
- Dersom tilretteleggingsplikten er oppfylt, og det ikke finnes mulighet for omplassering, skal det vurderes om arbeidsforholdet skal avsluttes etter 52 ukers sykefravær. I slike tilfeller skal leder sende oppfølgingsplan som dokumenterer tilrettelegging i sykefraværperioden (dersom det har vært mulig) til personalleder.

---

<sup>7</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL>



- For øvrig gjelder saklighetskravet i arbeidsmiljøloven<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL>