

Sykepengerettigheter ved langtidsfravær og delvis uførhet

Sykepengerettigheter

– med særlig fokus på opparbeidelse av ny rett til sykepenger ved delvis uførhet

Det ble høsten 2013 avklart i Trygderetten at NAV etter folketrygdloven må skille mellom stønad fra NAV og stønad fra Statens pensjonskasse (SPK). NAV fulgte opp dette i sitt rundskriv til folketrygdloven § 8-12 (2), med følgende regel: «*Det er ikke til hinder for opptjening av ny sykepengerett at medlemmet mottar tjenestepensjon for sin uførhet fra en pensjonsordning utenom NAV.*»

Det gjøres oppmerksom på at arbeidsgiver ikke skal be sykmeldte med delvis uførepensjon om å si opp sin stilling for å kunne opparbeide seg nye rettigheter.

NTNUs presiseringer i dette notatet baseres på bestemmelser i folketrygdloven (ftrl) og særlig §§ 8-12, 8-19 og 22-3, fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen i staten (HTA) §§ 11 og 18, og NAVs rundskriv til folketrygdloven. Notatet berører ikke alle sider av et sykemeldingsforhold og må utfylles med bestemmelser i lov og avtaleverk. Bestemmelser i ftrl, NAVs rundskriv, IA-avtale, arbeidsmiljøloven, ferieloven, HTA mv. går foran presiseringene i dette notatet dersom det foreligger motsetninger.

Følgende gjelder for sykemeldte arbeidstakere ved NTNU:

1. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær ved egenmelding og/eller sykemelding fra lege, er arbeidsgiverperiode og lønn utbetales fra NTNU. Disse dagene skal normalt ikke regnes med i retten til lønn under sykdom fra NAV. Arbeidsgiverperioden (16 dgr) regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle uavhengig av om det leveres egenmelding eller sykemelding fra lege, forutsatt det har gått mer enn 16 dager siden forrige sykefravær. Har det gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode.
2. En ansatt som er syk i mer enn 16 dager vil deretter få sykepenger i fra NAV. NTNU som arbeidsgiver vil fortsatt utbetale sykepengene, men NTNU får refundert disse fra NAV. Det forutsettes da at den sykemeldte har sykepengerettigheter fra folketrygden.
3. Etter 49 uker og 5 dager med sykepenger fra folketrygden innenfor en periode på tre år, opphører retten til lønn under sykdom. Siste sykemeldingsdag man har rett til lønn kalles «maksdato», men i praksis vil man motta

lønn ut kalendermåneden maksdato inntreffer.

4. Dersom den ansatte har vært sammenhengende helt arbeidsfør i 26 uker etter maksdato og ikke har mottatt ytelser fra NAV i perioden, opparbeides ny rett til sykepenger fra folketrygden. Når man er tilbake 100 % i sin opprinnelige stillingsandel etter arbeidsavtalen, kan man likevel være sykemeldt ved egenmelding og/eller sykemelding fra lege i perioder på til sammen 16 dager. Se også pkt. 1 over.

Sykefravær utover arbeidsgiverperioden (16 dager) vil medføre brudd i opptjeningen av nye sykepengerrettigheter fra NAV. Det betyr at den ansatte etter et slikt brudd må være i arbeid i nye 26 uker før ny sykepengerrett er opptjent.

5. Etter en sykdomsperiode på 49 uker og 5 dager (jf. HTA § 18) kan den sykemeldte helt eller delvis motta arbeidsavklaringspenger fra NAV, dersom de øvrige vilkårene er oppfylt.

Man kan også motta hel eller delvis, varig eller midlertidig uførepensjon fra SPK. Som det ble nevnt innledningsvis er det *«ikke til hinder for opptjening av ny sykepengerrett at medlemmet mottar tjenestepensjon for sin uførhet fra en pensjonsordning utenom NAV.»*

6. Dersom den sykemeldte blir friskmeldt i deler av sin stillingsandel og mottar uførepensjon kun fra Statens pensjonskasse (SPK) i resterende stillingsandel, anses vedkommende å være 100 % arbeidsfør etter NAVs forståelse. Dette gjelder både ved varig og midlertidig uførhet. Man anses da for å være helt arbeidsfør og oppnår ny rett til ytelser fra folketrygden etter 26 uker, jf. pkt. 4 over.
7. Dersom en sykemeldt innvilges varig, delvis uføretrygd fra NAV og blir friskmeldt i den resterende stillingsandelen, legges det til grunn fra NAV at vedkommende har en redusert stilling i sin arbeidsavtale. Det er ikke nødvendig for arbeidsgiver og arbeidstaker å avtale ny stillingsstørrelse i arbeidsavtalen, men arbeidsgiver må være kjent med arbeidsuførheten og at denne er varig (den uføretrygdede har en varslingsplikt). Man anses da for å være helt arbeidsfør i den nye, reduserte stillingsandelen, og oppnår ny rett til ytelser fra folketrygden i den reduserte stillingsandelen etter 26 uker, jf. pkt. 4 over.

Til dette står det i NAVs rundskriv til ftrl § 8-19 (4), følgende: *«Dersom arbeidsavtalen endres fra 100 % til 50 %*

stilling, inntreer ny arbeidsgiverperiode 16 dager etter den dagen arbeidstakeren gjenopptar arbeidet 50 %. Det er imidlertid ikke noe krav om at arbeidsavtalen formelt er endret. I tilfeller der arbeidstakeren f.eks. er tilstått 50 % uførepensjon og er i 50 % arbeid, og arbeidsgiveren er kjent med at den delvise arbeidsuførheten er varig, kan arbeidsavtalen anses for faktisk å være endret til en 50 % stilling, selv om endringen ikke har skjedd formelt.»

8. Dersom den sykemeldte går tilbake i jobb i deler av sin stilling og mottar midlertidig arbeidsavklaringspenger/stønad fra NAV i den resterende stillingsandel, opparbeides ikke ny sykefraværsperiode fra NAV. Dette skyldes at NAV krever at den sykemeldte må være helt arbeidsfør, dvs. gjenoppta arbeidet fullt og helt etter arbeidsavtalen, jf. ftrl § 8-12 (2), før vedkommende kan opparbeide nye sykepengerrettigheter. Med andre ord, så lenge man i denne sammenheng mottar ytelser fra NAV, anses man ikke som helt arbeidsfør.

NTNU dekker ikke eventuell tap av lønn som den enkelte påføres i situasjoner hvor det ikke opparbeides nye sykepengerrettigheter når NAV ikke anser arbeidstakeren å være helt arbeidsfør. NTNU vil ikke få slike utlegg refundert fra folketrygden. Dette er et forhold mellom arbeidstakeren og NAV, og dersom dette får økonomiske konsekvenser i etterfølgende sykdomsperioder, må den ansatte selv søke NAV om eventuelle ytelser.

Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter i forbindelse ved lengre sykefravær

1. Arbeidstakers plikter

1. Dersom arbeidstaker ikke er tilbake i hele sin stillingsandel etter maksdato, må han/hun søke permisjon fra sin stilling eller den delen han/hun ikke jobber.
2. Arbeidstaker må sørge for å varsle arbeidsgiver dersom vedkommende får innvilget varig delvis uføretrygd fra NAV.

2. Arbeidsgivers plikter

1. Arbeidsgiver må opplyse arbeidstaker om arbeidstakers plikter ved lengre sykefravær.
2. Så lenge den sykemeldte er ansatt, har arbeidsgiver et oppfølgingsansvar, jf. IA-avtalen.
3. I staten er det vanlig praksis at en sykemeldt gis permisjon uten lønn i ett år etter at sykelønnsperioden etter Hovedtariffavtalen på 49 uker og fem kalenderdager har løpt ut, dvs. til sammen to år. Dette fremgår av Statens personalhåndbok pkt. 2.8.3.7 under avsnittet «Tilrettelegging ved redusert arbeidsevne».
4. Arbeidsgiver må innen utløpet av denne toårsperioden drøfte med den sykemeldte muligheten for å gjeninntre i stillingen.

5. Når den sykemeldte gjeninntre i stillingen/er tilbake på jobb, skal arbeidsgiver sjekke om nye sykepengere rettigheter er opptjent. Det må avklares hvilke ytelser som den sykemeldte har mottatt under fraværet/permisjonen. Dersom den ansatte er fulgt opp under sykefraværet, må det antas at arbeidsgiver har de nødvendige opplysninger for å vite om nye sykepengere rettigheter er opptjent.