

Lederopplæring

Radøy kommune 18. januar 2017

Info
tjenester
HR • LEDELSE • ØKONOMI

Berit Stokstad
Juridisk rådgiver HR og ledelse

Infotjenester – fagleverandør siden 1985

Vi setter ledere og medarbeidere i stand til å gjøre jobben sin innen personal, lønn, HMS, regnskap og ledelse.

- Vi besvarer ca. 45 000 fagsupporthenvendelser i året
- Årlig deltar ca. 20 000 på våre kurs
- Ca. 12 000 fornøyde brukere av Faghjelp

Vi tilbyr:

- Faghjelp med fagsupport innen lønn, personal, regnskap og HMS
- HMS-, personal- og lederhåndbok
- Avvikssystem
- HResurs, system for personal- og lederstøtte
- Kurs – åpne og bedriftsinterne



Rett til lønn ved sykdom

Grunnleggende vilkår i lov og tariffavtale

Opptjening av sykepengerrett

- Krav til 4 uker opptjeningstid for rett til sykepenger fra NAV
 - I arbeid
 - Mottatt dagpenger, sykepenger, omsorgs-, pleie- og opplæringspenger, svangerskaps- eller foreldrepenger fra NAV
- Krav til 4 uker opptjeningstid hos arbeidsgiver
 - I arbeid – fra ansettelsesdato
 - Gyldig fravær telles med i opptjeningstiden

Tariffavtalen:

*Sykelønn fra første sykedag dersom **arbeidstaker** har fast ukentlig arbeidstid og har tiltrådt stillingen*

Sykepengerrettigheter for tilkallingsvikar

Thomas har en avtale om å være tilkallingsvikar, og blir ringt etter ved behov.
Hvis Thomas blir syk, må arbeidsgiver vurdere:

1) Er Thomas syk fra en allerede tiltrådt vaktserie?

- Rett til sykelønn etter HTA ut den aktuelle vaktserien

2) Er Thomas syk uten å ha tiltrådt noen vaktserie?

- Ingen rettigheter etter HTA

3) Foreligger rett til sykepenger etter folketrygdlovens bestemmelser:

- Har Thomas vært ansatt de siste fire ukene?

- Er det mindre enn 14 dager siden forrige vakt?

- JA: rett til sykepenger på dager med avtalt arbeid innen arbeidsgiverperioden

- hvis ikke avtalte vakter:

- rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden etter en gjennomsnittsberegning hvis ansatt de siste 3 månedene og ikke brudd på mer enn 14 dager mellom to vakter

5

info
tjenester

Avbrudd mer enn 14 dager

- Midlertidig avbrudd i arbeidsforholdet
 - Arbeidstaker har permisjon i mer enn 14 dager
 - Det går mer enn 14 dager mellom to arbeidsoppdrag
- Regnes ikke som avbrudd:
 - Lovbestemt ferie
 - Avspasering
 - Naturlige avbrudd som oppstår som følge av turnus/ skiftarbeid

Ftrl : etter et avbrudd er det **ny opptjenings**tid på fire uker før det påløper en ny arbeidsgiverperiode ved sykefravær.

Tariffavtalen: Rett til sykelønn betinger ikke faktisk gjeninntreden i stillingen

6

info
tjenester

Bortfall av sykepenger fra arbeidsgiver



§ 8-15. Rett til sykepenger og feriepenger som arbeidstaker

En arbeidstaker (§1-8) har rett til sykepenger og feriepenger etter bestemmelsene i §§ 8-15 til 8-33.

Retten til sykepenger etter dette kapitlet faller bort når arbeidsforholdet midlertidig avbrytes i mer enn 14 dager, se likevel § 8-47. Som avbrudd regnes også permisjon. Arbeidsforholdet regnes ikke som avbrutt ved opphold i arbeidet på mer enn 14 dager, dersom arbeidstakeren har en fast turnusordning eller lignende.

Hva må leder gjøre?



Trine har hatt foreldrepermisjon med lønn tom 2. september og deretter ferie tom 30. september. Etter to dager på jobb blir hun syk og leverer egenmelding for 8 dager.

Vilkår for sykepenger

- Krav om arbeidsuførhet
 - Sykdom eller skade
- Krav til aktivitet
 - Gradert sykmelding, avventende sykmelding og reisetilskudd
- Krav til medvirkning
 - Både ihht arbeidsmiljøloven og folketrygdloven



Sykmeldingen som utgangspunkt for dialogen rundt oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen

Fravær meldt som sykefravær

Gjentatte korttidsfravær med sykmelding

Langtidssykmeldinger

Egenmeldt korttidsfravær

Klare tilfeller av skoft

Mistanke om misbruk av sykmelding og egenmelding

Syke kun i sykepengeperiodene

Vil en sykmelding alltid gi rett til sykepenger?

Sykdomskrav

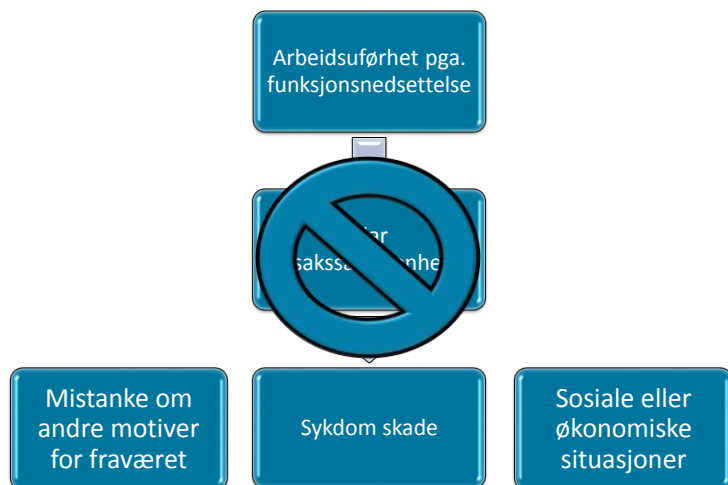


§ 8-4. Arbeidsuførhet

Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger.

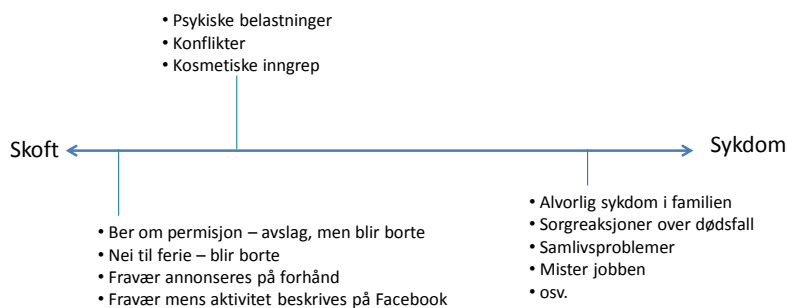
For å få rett til sykepenger skal medlemmet så tidlig som mulig og senest innen 8 uker prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd og folketrygdloven § 8-7 a første ledd, unntatt når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet. Det kan unntaksvis likevel ytes sykepenger utover 8 uker dersom arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

Når kan sykmelding utstedes?



info
tjenester

Noen er enkle – andre er vanskelige



info
tjenester

Arbeidstakers plikter første sykedag

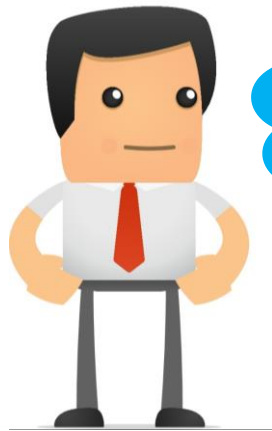
- Arbeidstaker plikter å
 - melde sykefraværet første arbeidsdag
 - informere om funksjonsevne
 - ta tilrettelagt arbeid når det er mulig
 - informere om at fraværet er arbeidsrelatert
 - informere om fraværets forventede lengde

Hva kan leder gjøre?



Mannen til Trude har blitt alvorlig syk, og Trude har derfor blitt sykmeldt i 14 dager..

Hva vil du som leder foreslå?



Tor har en gammel mor som bor i nabolaget. Moren skal til en undersøkelse på sykehuset og trenger følge. Tor spør leder om hvilke rettigheter han har dersom han følger henne.

info
tjenester

Funksjonsvurdering



§ 8-8. Medlemmets medvirkning

Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3. Medlemmet plikter også å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a.

Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8. Det samme gjelder dersom medlemmet uten rimelig grunn unnlater å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner eller unnlater å delta i dialogmøter som nevnt i første ledd.

18

info
tjenester

Bestride en sykmelding/egenmelding

- Innkall til samtale med den ansatte
 - avklar funksjonsevne
 - fortell hvilke tanker eller informasjon du har
 - vurder sykepengeretten
 - finn alternative løsninger ved behov for fri
 - permisjon med eller uten lønn
 - avspasering
 - ferie
 - lag referat fra samtalen, avslå sykepenger i brevs form og send kopi til NAV og eventuelt sykmelder

Bestridelse av sykepengerett



§ 8-22. Trygdens ansvar når arbeidsgiveren ikke betaler

Dersom en arbeidsgiver ikke betaler sykepenger som han er forpliktet til å yte i arbeidsgiverperioden, skal trygden utbetale sykepengene. Beløpet som er utbetalt, skal trygden kreve tilbake fra arbeidsgiveren.

Oppfølging av sykefravær

Arbeidsgivers plikter

- Leder med personalansvar har ansvaret for
 - å følge opp under hele sykefraværet
 - vurdere og eventuelt igangsette tilrettelegging
 - rapportere til sykmelder og NAV
 - tenke forebyggende
 - gjennomføre oppfølgingsmøter

Arbeidsgiver - arbeidstaker

Tilretteleggingsplikt AML § 4-6

- Så langt det er mulig
- Nødvendige tiltak

Sørge for aktivitet innen 8 uker FTL § 8-4

- Arbeidsrelatert aktivitet

Medvirkningsplikt for arbeidstaker AML § 2-3, FTL § 8-8



Kartlegge tiltak

- Oppfølgingsplan innen 4 uker
- Alle som er helt eller delvis syke

Sørge for at oppfølgingsplanen kommer til sykmelder

Videre kartlegging

- Dialogmøte 1 innen 7 uker ved 100% sm
- Arbeidstaker/arbeidsgiver
- Sykmelder, BHT, NAV ved behov

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

§

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

Oppfølgingsmøter

§

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Arbeidsgiver skal videre sørge for at oppdatert plan sendes Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, jf. folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.

Dialogmøter

§

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. For arbeidstaker som av samme årsaker er delvis borte fra arbeidet, skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker det skal sykmelder innkalles til dialogmøte. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten, og andre relevante aktører kan innkalles dersom arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker det. Det samme gjelder andre relevante aktører, likevel slik at helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker ikke kan kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg det.

Arbeidstakers plikter



§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse. Miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Arbeidstaker skal:...

- e) melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
- f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
- g) delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.

Melde- og dokumentasjonsplikt

Egenmelding og sykmelding

Melde og dokumentasjonsplikt



§ 8-18. Sykepenger fra arbeidsgiveren

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiveren må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fire uker (opptjeningstid). Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden.

Dersom arbeidstakeren slutter i arbeidet, men igjen begynner å arbeide hos den samme arbeidsgiveren innen to uker, regnes det tidligere arbeidsforholdet med når opptjeningstiden skal beregnes.

Sykepenger fra arbeidsgiveren ytes tidligst fra og med den dag arbeidstakeren har gitt melding om arbeidsuførheten til arbeidsgiveren, såfremt det har vært mulig for arbeidstakeren å gi slik melding. Plikten til å gi melding gjelder også når det foreligger legeerklæring. Retten til sykepenger faller bort dersom arbeidsgiveren skal betale sykepenger på grunnlag av legeerklæring (§ 8-7), og legeerklæringen ikke er sendt til arbeidsgiveren innen 14 dager etter at arbeidsgiveren kan kreve slik erklæring.

Meldeplikt

- Folketrygdloven regulerer plikten til å gi melding om
 - sykefravær innen arbeidsdagens slutt
 - funksjonsevne
- Arbeidsmiljøloven regulerer plikten til å gi melding om
 - sykefraværet er arbeidsrelatert
- Interne retningslinjer i kommunen regulerer vanligvis
 - plikt til å melde sykefravær snarest mulig
 - meldeplikt til lederen
 - plikt til å melde forventet varighet

Hva kan leder gjøre?



Truls sender en sms til leder med beskjed om at han er syk. Leder ringer for å avklare varighet og funksjonsevne, men får ikke svar....

info
tjenester

Dokumentasjonsplikt

- Retten til sykepenger ihht folketrygdloven betinger at
 - det foreligger gyldig sykmelding/egenmelding
 - sykmeldingen er sendt innen 14 dager
 - Ingen klare regler for når påfølgende sykmeldinger må leveres
- Tariffavtalen regulerer rett til lønn dersom fraværet
 - er dokumentert ihht folketrygdlovens og IA-avtalens bestemmelser
 - gir rett til sykepenger ihht folketrygdlovens bestemmelser med unntak av der tariffavtalen gir utvidede rettigheter
- Dokumentasjon utover sykepengeåret
 - Legeerklæring som bekrefter fortsatt arbeidsuførhet – grad av arbeidsuførhet og forventet lengde
 - Arbeidstaker legger frem bekreftelse fra NAV på utbetaling av ytelse eller midlertidig uførepensjon fra pensjonsordning

32 info
tjenester

Dokumentasjon av arbeidsuførhet



§ 8-7. Dokumentasjon av arbeidsuførhet

For at medlemmet skal få rett til sykepenger, må arbeidsuførheten dokumenteres med legeerklæring. Dette gjelder ikke i arbeidsgiverperioden når arbeidstakeren har rett til å nytte egenmelding, se §§ 8-18, 8-19 og 8-23 til 8-27.

Legeerklæring kan ikke godtas for tidsrom før medlemmet ble undersøkt av lege (sykmeldingstidspunktet). En legeerklæring for tidsrom før medlemmet søkte lege, kan likevel godtas dersom medlemmet har vært forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at han eller hun har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt.

Vurderingen av arbeidsuførheten skal ta utgangspunkt i en funksjonsvurdering. Legen skal alltid vurdere om medlemmet kan være i arbeid eller arbeidsrelatert aktivitet. Legen og annet helsepersonell plikter i samarbeid med arbeidstakeren og eventuelt arbeidsgiveren å gi nærmere vurdering av arbeidstakerens funksjonsevne.

Egenmelding

- Opptjeningstid - krav til 2 mndr ansettelse
 - Ny opptjeningstid etter avbrudd i arbeidet på mer enn 14 dager
 - 2 måneder
 - 4 uker etter avbrudd som skyldes permisjoner etter arbeidsmiljølovens kapittel 12, permitteringer og militærtjeneste
- Egenmelding kan benyttes:
 - IA- virksomheter: 8 dager i en arbeidsgiverperiode
 - IA- virksomheter: 24 dager per rullerende 12 måneder
- Egenmelding kan ikke benyttes:
 - Utover arbeidsgiverperioden
 - Umiddelbart etter en sykmelding – krever 1 hel dags jobb

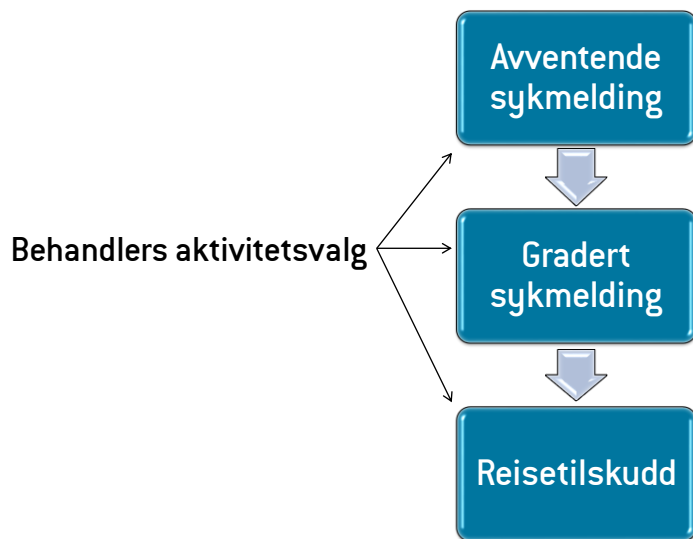
Tap av retten til å benytte egenmelding

- Arbeidstaker har brukt opp sine dager
 - IA- virksomheter: forbrukt 24 dager
- Arbeidstaker misbruker egenmeldingsordningen

Krav til at arbeidstaker varsles før beslutningen tas, ftrl § 8-27

Aktivitet i sykmeldingsperioden

Hvordan lese sykmelding fra legen?



info
tjenester

Graderte sykepenger

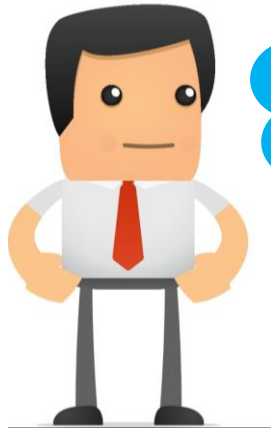
§

§ 8-13. Graderte sykepenger

Dersom medlemmet er delvis arbeidsufør, kan det ytes graderte sykepenger. Det er et vilkår at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid er nedsatt med minst 20 prosent.

Sykepengenes størrelse skal beregnes på grunnlag av reduksjon i arbeidstiden og/eller inntektstap.

Hva kan leder gjøre?



Tone har vært 100% sykmeldt i noen uker da hun kommer med en 50% sykmelding. Hun og legen har blitt enige om at hun skal arbeide mandag, tirsdag og frem til lunch på onsdag hver uke.

info
tjenester

Gradert sykmelding

- Redusert arbeidsevne = ikke redusert arbeidstid
 - kan være på jobb hele dagen (husk oppfølgingsplan til NAV)
 - kan jobbe redusert hver dag
 - kan jobbe annenhver dag
- Avklar
 - behov for fri til behandling ol
 - om det er medisinske forhold som må vektlegges
- Arbeidsgivers styringsrett 😊

info
tjenester

Arbeidsgiverperioden

Arbeidsgiverperioden



§ 8-19. Beregning av arbeidsgiverperiode

Arbeidsgiveren skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden).

Arbeidsgiverperioden regnes fra og med første hele fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet (sykefraværsdag), og som arbeidsgiveren plikter å betale sykepenger for, se § 8-18. Dersom arbeidsgiveren er delvis sykmeldt av lege, regnes likevel arbeidsgiverperioden fra den første fraværsdag arbeidstakeren var delvis sykmeldt.

Når det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal et nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode.

Når arbeidsgiveren har utbetalt sykepenger i en full arbeidsgiverperiode, skal det ikke inntre noen ny arbeidsgiverperiode ved sykdom som inntreffer innen 16 dager etter at vedkommende arbeidstaker har gjenoptatt arbeidet.

Oppstart av arbeidsgiverperioden



Arbeidsgiverperioden starter 1. hele sykefraværsgang

Unntak; gradert sykmelding

43

info
tjenester

Melding om sykefravær kommer for sent



Sykmelding og melding om sykefravær ble gitt 27. mars.

Arbeidsgiverperioden starter først 27. mars og fraværet i perioden 19. – 26. mars anses som ulegitimert og reduserer sykepengegrunnlaget.

44

info
tjenester

Syk før ferien – krever ikke ferien utsatt



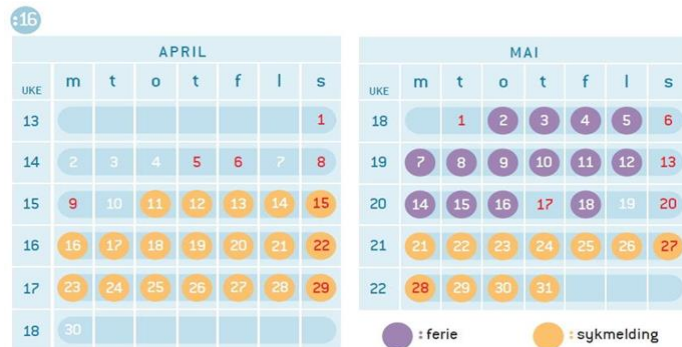
Arbeidsgiverperioden starter 30. mars og løper sammenhengende 16 dager. Arbeidsgiver betaler ikke sykepenger for feriedagene.

Syk før ferie – krever utsatt ferie



Arbeidsgiverperioden løper sammenhengende 16 dager og arbeidsgiver betaler sykepenger for alle arbeidsdager inkl. omgjort ferie.

Syk før og etter ferie



Arbeidsgiver har betalt en hel arbeidsgiverperiode før ferien, arbeidstaker er friskmeldt i ferien, men gjenopptar ikke arbeidet. NAV betaler sykepenger fra 1. dag etter ferien.

47

info
tjenester

Sammenlegging av sykefravær

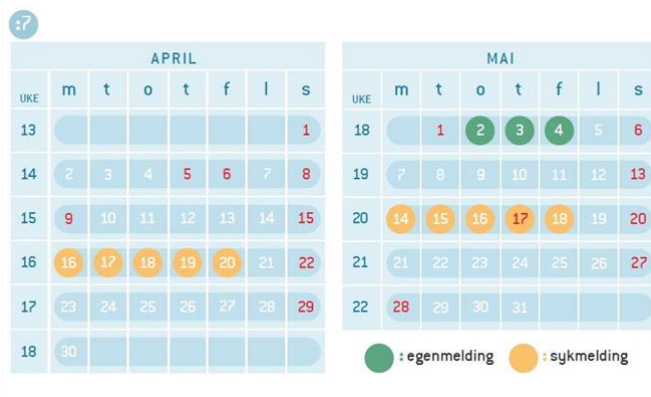


Arbeidsgiver kan legge sammen tidligere betalte 14 dager + 2 dager i nytt sykefravær.

48

info
tjenester

Sammenlegging med egenmelding

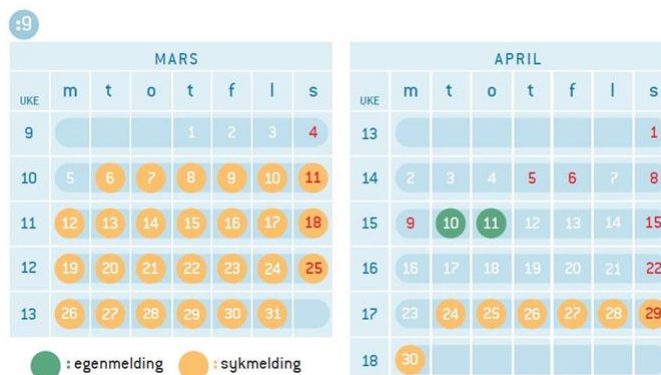


Sykefravær med mindre enn 16 dager mellom hvert fravær, gir rett til sammenlegging av alle tre sykefraværene.

49

info
tjenester

Ulovlig egenmelding bryter opptjeningen



Egenmeldingen er ulovlig. Arbeidstaker har imidlertid ikke vært helt arbeidsfør i minst 16 sammenhengende dager når sykmelding leveres fra 24. april og det blir ingen ny arbeidsgiverperiode.

50

info
tjenester

Krav til fysisk gjenopptagelse av arbeidet



Ingen ny arbeidsgiverperiode fordi arbeidstaker ikke har vært arbeidsfør i 16 dager etter gjenopptakelse av arbeidet.

51

info
tjenester

Behandlingsdager

- Vilkår for sykepenger ved behandling
 - Legen erklærer at behandlingen gjør det nødvendig at arbeidstakeren ikke arbeider
- Arbeidsgiverperioder er sammenlegging av behandlingsdager = antall arbeidsdager i arbgp
- Kan ikke brukes for å få dekket inntektstap ved generell fysikalsk behandling

info
tjenester

Sykepengegrunnlaget

Inntektsopplysninger til NAV

Sykelønnens størrelse

- Med full lønn i HTA § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan
- Begrepet «ordinær lønn» ekskluderer overtid

Refusjonsgrunnlaget

- Sykepenger beregnes ut fra historisk inntekt etter ftrl § 8-28
 - Skjæringstidspunkt – da arbeidstaker ble syk
- Grunnlaget beregnes ut fra inntekter i en bestemt periode før syk
 - § 8-28 tredje og fjerde ledd
- Omregnes til dagsats og utbetales på dager med avtalt arbeid i arbeidsgiverperioden – ftrl § 8-18 fjerde ledd

Inntektsarter som skal med i grunnlaget

- Lønnsinntekt
- Bonus
- Provisjonsavlønning
- Tillegg for ubekvem arbeidstid og spesielle arbeidsforhold
 - Helligdagstillegg
 - Natte- tillegg osv..
- Naturalytelser som bortfaller ved sykdom

Ny opptjening av sykepengerettigheter

Opptjening av ny arbeidsgiverperiode

Folketrygdløven

Ftrl § 8-19 fjerde ledd

- To vilkår må være oppfylt:
 - Gjenopptatt arbeidet i tråd med arbeidsavtalen, og
 - deretter 16 arbeidsføre kalenderdager

Opptjening av nye rettigheter til sykelønn

Hovedtariffavtalen	Folketrygdløven
<p>HTA § 8.2.2</p> <p>Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker</p> <ul style="list-style-type: none">• I tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder• I til sammen tre år tilbake i tid <p>Opptjening av ny rett til sykelønn</p> <ul style="list-style-type: none">• Helt arbeidsfør i 26 uker• Ses bort fra sykdom i arbeidsgiverperioder	<p>FTRL § 8-12 andre ledd</p> <p>NAV betaler sykepenger i inntil 248 dager</p> <ul style="list-style-type: none">• I til sammen tre år tilbake i tid <p>Opptjening av ny rett til sykepenger fra NAV</p> <ul style="list-style-type: none">• Helt arbeidsfør i 26 uker = ikke mottatt trygdeytelser• Ses bort fra sykdom i arbeidsgiverperioden

59

info
tjenester

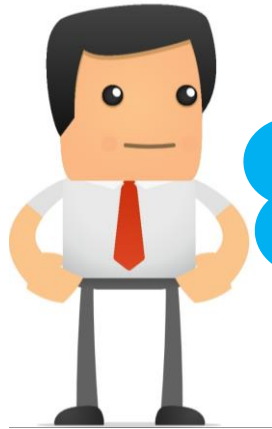
Har Thor rett til sykelønn?



Thor har fått max sykepenger og gjenopptar arbeidet på fulltid 14. desember. 4. januar blir han syk og leverer egenmelding for 8 dager.

info
tjenester

Hvilke sykelønnsrettigheter har Mari?



Mari hadde vært 50% syk i flere år og mottatt sykepenger og aap før hun fikk innvilget 50% uføretrygd fra NAV juni 2016. Hun inngikk ny arbeidskontrakt på 50% stilling fra juni måned. 16. januar blir hun 100% sykmeldt.

info
tjenester

Arbeidsavklaringspenger og sykepenger

- Arbeidstaker har *delvis* kommet tilbake i stillingen kombinert med arbeidsavklaringspenger fra NAV
 - Ikke rett til sykepenger fra arbeidsgiver – ftrl § 8-19 fjerde ledd
 - Ikke rett til sykepenger fra NAV – ftrl § 8-12 andre ledd
- NAV betaler arbeidsavklaringspenger hvis arbeidstaker blir syk i stillingen som er delvis gjenopptatt



Arbeidsgiver utbetaler lønn for utført arbeid – NAV utbetaler arbeidsavklaringspenger for sykefraværet

62 info
tjenester

Refusjon av sykepenger i arbeidsgiverperioden

Kronisk og svangerskapsrelatert fravær

- Langvarig eller kronisk sykdom med risiko for stort sykefravær
 - 35 dager per år i minst 2 år
 - 25 dager fordelt på flere fravær
- Svangerskapsrelatert sykdom
 - Krav til at arbeidsgiver forsøker å tilrettelegge

Ferieavvikling

Plikten til å avvikle ferie



- Arbeidsgiver skal sørge for ferieavvikling
- Arbeidstaker skal avvikle ferie med unntak av
 - manglende opptjening av feriepenger
 - oppsigelse fra arbeidsgiver
 - 100% sykmeldingsperiode
 - foreldrepengeperiode
- Ferieloven § 5 nr 1

Manglende opptjening av feriepenger

- Arbeidstaker kan motsette seg ferie ved manglende avvikling for de dagene hvor det ikke er opptjent feriepenger
- Arbeidstaker må dokumentere opptjente feriepenger fra
 - andre arbeidsgivere og eventuelt NAV
- Antall feriedager som må avvikles fremkommer ved å dividere samlet opptjente feriepenger på daglønn
- Unntak;
 - når driften er innstilt helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling
- Ferieloven § 5 nr 5

67

info
tjenester

Ansatt kan nekte ferie ved 100% sykefravær

- Arbeidstaker kan nekte å avvikle ferie
- Arbeidsgiver må påse at ferien avvikles
 - ved gradert sykmelding
 - ved friskmelding
- Ved 100% sykmelding ut året, overføres feriefritiden med økonomisk kompensasjon til neste år
- Ferien kan avvikles i sykmeldingsperioden dersom begge parter ønsker det (sykepengeutbetalingen stanser)
- Ferieloven § 9 nr 1 og folketrygdloven § 8-17 siste ledd

68

info
tjenester

Ferie i forbindelse med foreldrepermisjon

- Ved ulønnet foreldrepermisjon, skal arbeidsgiver pålegge ferie
- Ved lønnet foreldrepermisjon, kan følgende alternativer velges;
 - Ferien avvikles senere, alternativt overføres til neste år
 - Ferien avvikles og foreldrepengeperioden utsettes tilsvarende
 - Ferien avvikles og arbeidstaker får både foreldrepenger og feriepenger (lønn)
- Ferieloven § 9 nr 2 og folketrygdloven § 14-11 første ledd bokstav a

Avklaring av feriefritiden

- Drøftingsplikt
 - Arbeidsgiver skal drøfte ferieavvikling med ansatte eller tillitsvalgte med unntak av ekstraferie for de over 60 år
- Varslingsplikt
 - Arbeidstaker kan kreve informasjon om ferien senest 2 måneder før feriestart
 - Arbeidsgiver kan kreve informasjon senest 2 uker før ferieavvikling av ekstrautvalget for de over 60 år
 - Unntak ved avvikling av utsatt/erstatningsferie
- Ferieloven § 6

Tiltak for ferieavvikling

- Både arbeidsgiver og arbeid har ansvar for at ferien avvikles 😊
- Lag gode rutiner for avklaring av ferieavvikling
 - tidlig på året
 - tidlig på høsten for å fastsette restferie
- Undervisningspersonell
 - har tariffestet 5 uker på sommeren
 - må avvikle restferie innen 31.12 eller overføre etter avtale med arbeidsgiver ihht ferielovens bestemmelser

71

info
tjenester

Overføring av feriefritid

- Avtale overføring
 - Arbeidsgiver og arbeidsgiver kan avtale overføring av inntil
 - 2 uker ferie + 4 dager avtalefestet ferie
 - 2 uker forskuddsferie
- Ferie som blir automatisk overført
 - Ferie som ikke er avviklet pga 100% arbeidsuførhet
 - Ferie som ikke er avviklet pga foreldrepengerperiode
- Ferie som overføres uten avtale
 - Ferie som ikke er avviklet i strid med ferieloven
- Ferieloven § 7 nr 3

72

info
tjenester

Ferie i forbindelse med sykefravær

73

info
tjenester

Sykdom før feriestart



- Arbeidstaker må
 - skaffe 100% sykmelding
 - kreve ferien utsatt
 - bli i Norge
 - unntak: bosatt i EØS-land
 - avvikle ferien senere
- Arbeidstakeren får sykepenger

74

info
tjenester

Sykdom i ferien



- Syk i ferien
- Arbeidstaker må
 - skaffe 100% sykmelding
 - melde sykefravær 1. dag
 - kreve erstattet ferie ved gjenopptagelse av arbeidet
 - oppgi oppholdsland og statsborgerskap
 - avvikle ferien senere
- EØS-borger får sykepenger innenfor EØS

75

info
tjenester

Dokumentasjon ved sykdom i utlandet

- Legeerklæring som bekrefter 100% arbeidsuførhet må fremskaffes fra lege på oppholdsstedet
 - Legeerklæringen gjelder fra den dag lege er søkt
 - Tilbakedatering godtas for inntil 2 dager
- Innenfor EØS-området
 - Tilleggsdokumentasjon innenfor EØS-området

76

info
tjenester

Søknad om å beholde sykepenger i utlandet

FOLKETRYGDEN

Søknad om å beholde sykepenger under opphold i utlandet

Dersom du utvikler lovbestemt ferie under utlandsopphold, skal du ikke sende inn søknad. Du må istedenfor oppgi ferie på sykemeldingsblanketten del D.

1 Personlige opplysninger

Ett navn, fornavn		Fødselsnummer (11 siffer)
Adresse		Postnummer og poststed
Statborgerskap	Telefonnummer	

2 Perioden søknaden gjelder for

Fra dato	Til dato	Reiserut (land)
----------	----------	-----------------

3 Sykmelding og arbeidsforhold

Er du delvis sykmeldt?	<input type="checkbox"/> Ja (se orienteringen)	<input type="checkbox"/> Nei
Har du arbeidsgiver?	<input type="checkbox"/> Nei (se orienteringen)	<input type="checkbox"/> Ja
Nærstående leder		Telefonnummer

4 Egenerklæring

Jeg bekrefter at	
Del I	<input type="checkbox"/> utlandsoppholdet ikke hindrer planlagt oppfølging og aktivitet på arbeidsplassen (se orienteringen) <input type="checkbox"/> jeg har avklart dette med arbeidsgiveren min.
Jeg bekrefter at	
Del II	<input type="checkbox"/> utlandsoppholdet ikke medfører at helseforholdene mine blir forverret <input type="checkbox"/> utlandsoppholdet ikke vil forringe arbeidsforholdene mine eller hindre planlagt behandling eller oppfølging <input type="checkbox"/> jeg har avklart dette med sykmelderen min.
Jeg har lest informasjonen til søknadskjemmet, og gjør meg kjent med påstandene mine i oppfølgingsarbeidet i sykefraværperioden. Jeg bekrefter at utlandsoppholdet ikke hindrer disse påstandene.	
Dato og underskrift	

77

info
tjenester

Ferie kombinert med gradert sykmelding

- Gradert sykmelding gir ikke rett til utsettelse eller erstatning av feriefritiden
- Sykepenger stanses under ferieavviklingen
- Maksimumsdato forlenges
- Ferieloven § 9 nr 1 og folketrygdloven §§ 8-17 siste ledd

78

info
tjenester

Sykdom og ferie



§ 9. Ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv (1) (Ferieavvikling under sykdomsfravær mv)

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Permisjon og lønn ved barns sykdom

Grunnleggende vilkår i lov og tariffavtale

I hvilke situasjoner har arbeidstaker rett på fri og betalt når barn er syke?



Ftrl § 9-5

- Nødvendig tilsyn med sykt barn
- Når barnepasser er syk
- Ved oppfølging hos lege
- Når barnepasser følger annet barn til lege/innleggelse

81

info
tjenester

Rett til omsorgspenger

- Arbeidsgiver må betale for fravær når barn/ barnepasser er syke etter at arbeidstaker har vært ansatt i 4 uker
 - Etter permisjoner og midlertidige avbrudd i arbeidsforholdet
 - Ny opptjeningstid på 4 uker
- Omsorg for barn
- Avhengig av barnets alder:
 - Til og med kalenderåret barnet blir 12 år - § 9-6
 - Kronisk sykt eller funksjonshemmet barn – 18 år
 - må søke NAV
 - vedtak fremlegges som dokumentasjon på utvidet aldersgrense
- Lønn ihht tariffavtalen etter tiltredelse

82

info
tjenester

Hvor mange dager pr kalenderår?

- 1-2 barn - 10 dager
- 3 barn eller flere - 15 dager
- Kronisk syke - + 10 dager pr kronisk sykt barn
 - Arbeidstaker må søke NAV om utvidelse
 - vedtak fremlegges overfor arbeidsgiver som dokumentasjon på utvidet antall dager
- Aleneomsorg
 - 1-2 barn - 20 dager
 - 3 eller flere – 30 dager
 - Kronisk syke - + 20 dager

1/1 eller 1/2 dager?

83

info
tjenester

Krav til dokumentasjon når barn er syke

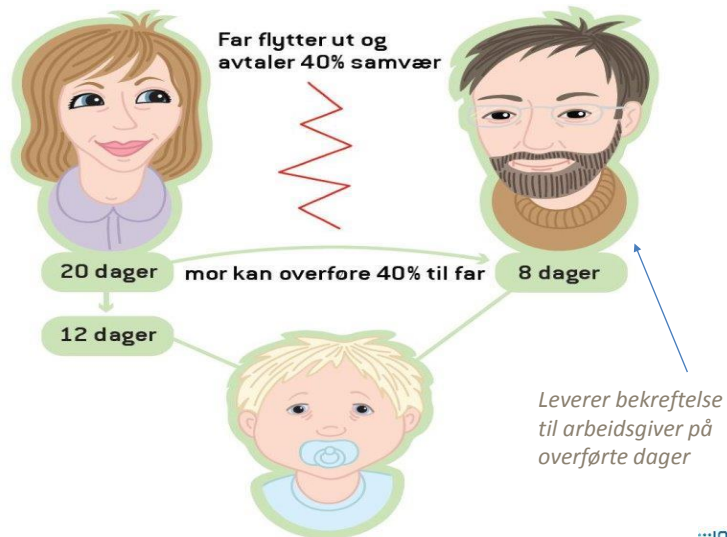
- Rett til å benytte egenmelding når ansatt i fire uker
- Rett til å benytte egenmelding for alle dager, også utover 10
- Arbeidsgiver kan kreve legeerklæring fra 4. dag ved sammenhengende fravær

*Kari er hjemme med sykt barn fra fredag – fredag.
Hun benytter egenmelding de tre første kalenderdagene, og leverer bekreftelse fra lege på sykt barn fra mandag (4. kalenderdag).
Kari har fri i helgene, og har ved dette fraværet benyttet 6 «syke barn dager».*

84

info
tjenester

Overføring til samværsforelder

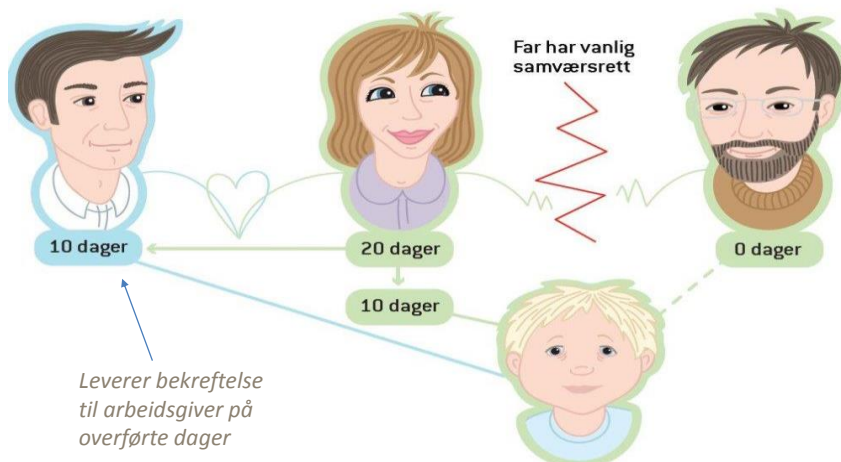


85

info
tjenester

Overføring til ny samboer eller ektefelle

Overføring av sykedager til ny partner.
Biologisk far får ingen dager fordi mor prioriterer ny partner



86

info
tjenester

Pleiepenger

- NAV betaler pleiepenger ved sykdom hos barn
 - Innleggelse § 9-10 – pleiepenger fra 8. dag
 - Alvorlig sykt eller skadet barn § 9-11 – pleiepenger fra 1. dag
- Rett til permisjon etter aml § 12-9

- NAV betaler pleiepenger ved pleie av nærstående
 - Pleie i livets slutfase – i hjemmet – ftrl § 9-12
 - Inntil 60 dager
- Rett til permisjon etter aml § 12-10

Arbeidsgiver har ingen betalingsplikt eller forskutteringsplikt.

87

info
tjenester

Opplæringspenger

- NAV betaler opplæringspenger til medlem som har omsorg for barn med funksjonshemning eller langvarig sykdom ved
 - opplæring i godkjent helseinstitusjon
 - foreldrekurs ved offentlig spesialpedagogisk kompetansesenter
- Opplæringen må være nødvendig for at foreldrene skal kunne ta seg av og behandle barnet

- Rett til permisjon etter aml § 12-9

Ingen betalings- eller forskutteringsplikt

88

info
tjenester

Takk for i dag 😊



info
tjenester