

Hva skjer etter 1 år med sykefravær?

1 Ytelser når sykepengene opphører

Rett til full lønn under sykdom etter Hovedtariffavtalens (HTA) Fellesbestemmelsene § 18 opphører etter 49 uker og 5 kalenderdager, pluss arbeidsgiverperioder, dvs. etter omtrent ett år. Dette gjelder også selv om arbeidstakeren har vært delvis sykmeldt. Ved fortsatt arbeidsuførhet må sykelønnen erstattes av andre ytelser fra trygden og/eller Statens Pensjonskasse (SPK).

Veilederen vil i det følgende gå gjennom:

- Begrepet «helt arbeidsfør»
- Arbeidsavklaringspenger fra NAV
- Uførepensjon fra Statens Pensjonskasse
- Uføretrygd fra folketrygden

Vi har brukt følgende forkortelser:

- HTA: Hovedtariffavtalene i staten
- SPK: Statens pensjonskasse
- NAV: Arbeids- og velferdsforvaltningen
- AAP: Arbeidsavklaringspenger
- KDD: Kommunal- og distriktsdepartement, tidligere: Kommunal- og moderniseringsdepartement (KMD)
- Ftrl: Folketrygdloven
- 6G: seks ganger grunnbeløpet

2 «Helt arbeidsfør» er avgjørende!

Ifølge HTA § 18 nr. 1 har en arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, igjen rett til lønn under sykdom.

En arbeidstaker må arbeide i det som etter arbeidsavtalen er full stilling for vedkommende for å anses som «helt arbeidsfør» i HTA § 18 sin forstand. Arbeidet må være gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier. Dette er avgjørende for om en arbeidstaker opptjener ny rett til lønn under sykdom. Skal den ansatte jobbe redusert på grunn av sykdom og samtidig opptjene nye sykelønnsrettigheter etter HTA § 18, må vedkommende si opp den delen av stillingen vedkommende ikke arbeider i, eller ha fått innvilget varig uføretrygd for denne delen av stillingen. Midlertidig ytelse fra SPK eller arbeidsavklaringspenger (AAP) fra NAV likestilles ikke med varig uføretrygd etter folketrygden.

Verken mottak av AAP eller midlertidig uførepensjon fra SPK er *isolert sett* til hinder for at arbeidstakeren opptjener ny rett til lønn under sykdom etter HTA § 18. En arbeidstaker som har en arbeidsavtale om 20 prosent stilling, arbeider 20 prosent og mottar 80 prosent AAP, vil opptjene ny rett til lønn under sykdom etter HTA § 18.

Etter folketrygdloven, derimot, vil arbeidstakeren i en slik situasjon ikke opptjene ny rett til sykepenger. Grunnen til dette er at tolkningen av begrepet «helt arbeidsfør» i folketrygdloven § 8-12 og i HTA er forskjellig. Folketrygdloven § 8-12 anser arbeidstakeren som «helt arbeidsfør» når vedkommende ikke har mottatt AAP eller sykepenger fra NAV i en periode på 26 uker. Sykefravær i arbeidsgiverperioden avbryter ikke opptjeningstiden.

Derimot tolkes begrepet «helt arbeidsfør» i henhold til HTA slik at vedkommende har gjenopptatt arbeidet sitt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier.

En arbeidstaker som har en arbeidsavtale om 100 prosent stilling, og som mottar 80 prosent arbeidsavklaringspenger og arbeider 20 prosent, vil ikke opptjene ny rett til lønn under sykdom. Dette er å anse som en fortløpende sykemelding, og vedkommende er ikke å anse som «helt arbeidsfør».

Sett bort fra innvilgelse av varig uføretrygd, anses ikke den avtalte stillingsprosenten som endret forut for at det handles fra enten arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden. En arbeidstaker som sier opp den delen av stillingen vedkommende ikke arbeider i som følge av sykdom vil ikke ha krav på å gå tilbake i opprinnelige stillingsprosent med tiden, ifølge KDD. Arbeidsmiljøloven oppstiller krav om skriftlig arbeidsavtale. Kravet til skriftlig arbeidsavtale er en ordensbestemmelse, ikke en gyldighetsbestemmelse. Det fremgår ikke direkte av arbeidsmiljøloven at stillingsprosenten må fremgå av den skriftlige arbeidsavtalen. KDD Arbeidsgiverpolitisk avdeling anbefaler sterkt at stillingsprosenten fremgår i arbeidsavtalen av dokumentasjonshensyn.

3 Arbeidsavklaringspenger fra NAV

Arbeidstakeren søker selv, i samarbeid med sin lege, NAV lokalt om arbeidsavklaringspenger (AAP). Vilkaaret for å få innvilget AAP er en uføregrad på 50 prosent eller høyere. I løpet av perioden kan denne justeres både opp og ned, med nedre grense for uføregrad på 20 prosent. Uføregraden skal hele tiden avpasses arbeidsevnen. Arbeidstakeren melder selv fra om lønnet arbeid på meldekortet til NAV. Det er viktig at lønn og ytelse til sammen ikke overstiger 100 prosent. Arbeidsgiver skal ikke kontrollere om arbeidstaker har meldt inn det rette antallet arbeidede timer til NAV, og har bare plikt til å utbetale den korrekte lønnen.

Ifølge KDD Arbeidsgiverpolitisk avdeling har ikke arbeidsgiver krav på å få opplyst om arbeidstaker mottar arbeidsavklaringspenger. Arbeidsgivere i staten skal derfor ta utgangspunkt i arbeidsavtalen ved vurderingen av om arbeidstakeren er å anse «helt arbeidsfør» etter HTA § 18, ved vurderingen av om arbeidstaker opptjener ny rett til lønn under sykdom. Da AAP etter utløp av maksdato, vanligvis er uforenlig med å være helt arbeidsfør etter HTA § 18. Men det kan finnes unntak fra denne regelen, f.eks. hvis arbeidstaker sier opp den delen av stillingen sin vedkommende er arbeidsufør i og mottar AAP for denne delen.

DFØ må ha varsel om at den ansatte ikke er tilbake i full stilling, og hvilken fraværspersent den ansatte har. DFØ må løpende underrettes om alle endringer i arbeidsdelen og i permisjonsgraden.

For å beholde pensjonsrettighetene i Statens Pensjonskasse (SPK) må statlige ansatte samtidig søke om uførepensjon i SPK. Det er tilrådelig å informere den ansatte om denne ordningen. Søknadsskjema fylles ut i samarbeid med lege og sendes SPK. Arbeidsgiver fyller ut pensjonsmelding som sendes SPK. SPK må ha mottatt pensjonsmeldingen, med eventuelle vedlegg, senest 2 måneder før pensjoneringsdatoen. I pensjonsmeldingen oppgis siste dato for utbetaling av lønn under sykdom. Etter hovedtariffavtalen skal det utbetales full lønn ut hele sluttmånedens når en ansatt går over både på delvis uførepensjon fra SPK og AAP fra folketrygden. Ved maksdato for eksempel 02.05.2021 vil rett dato for opphør av lønn være 31.05.2021. Dette må DFØ ha varsel om i form av lønnsbilag. Dersom en ansatt bare går over til AAP fra folketrygden, dvs. vedkommende ikke mottar uførepensjon fra SPK, stoppes lønnen ved maksdato sykepengene.

SPK vil behandle søknaden når vedtaket om arbeidsavklaringspenger fra NAV foreligger.

4 Uførepensjon fra SPK og uføretrygd fra folketrygden

SPK kan innvilge uførepensjon og NAV (folketrygden) kan innvilge uføretrygd. Før 01.01.2015 het *begge* ytelsene uførepensjon. Dette er to ytelser som det er viktig å holde fra hverandre. Ulikt regelverk gjør at disse sakene kan behandles forskjellig.

4.1 Uførepensjon fra Statens Pensjonskasse

Uførepensjon fra SPK er en ytelse som er ment å dekke inntektstap som følge av sykdom eller skade. Nedre grense ved uførhet er her 20 prosent. Det er ikke et vilkår om varig nedsatt arbeidsevne. Uførepensjon fra SPK vil være alternativet for de som ikke oppfyller vilkåret om AAP, men som allikevel har behov for tid til rehabilitering før fullt arbeid kan gjenopptas.

Uførepensjon kun fra SPK kommer også i betraktning, hvis uførheten er varig, men vedkommende er mellom 20% og mindre enn 50 % arbeidsufør, og ikke kan motta uføretrygd fra NAV på grunn av for lav uføregrad.

Ved uføregrad på 50 prosent eller mer skal det samtidig søkes arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra NAV.

Arbeidsgiver informerer DFØ om SPKs avgjørelse i henhold til uførepensjonen, bl.a. uføregrad og innvilgelsesperioden for uførepensjon, samt fraværskode som skal benyttes. Arbeidstaker kan søke om permisjon på e-skjema. Permisjonen registreres i lønssystemet.

Ved endringer i uføregrad skal det sendes korrigeret pensjonsmelding til SPK, samtidig som DFØ varsles om endring i arbeidsprosent.

Ved innvilget uførepensjon sparer vedkommende opp rettigheter til alderspensjon, selv om vedkommende er helt eller delvis arbeidsufør.

Ansatte som har kommet tilbake i arbeid etter 1 år i sykefravær, og som har redusert stilling, samt at de mottar støtte fra SPK, faller i tre hovedgrupper:

- a) Ansatte med AAP og samtidig støtte fra SPK
- b) Ansatte uten AAP, med uførepensjon fra SPK og midlertidig redusert stilling
- c) Ansatte uten AAP, med uførepensjon fra SPK og permanent redusert stilling

Rettighetene til lønn under sykefravær varierer mellom disse tre. Dette er hjemlet i folketrygdloven (ftrl) §§ 8-12 og 8-19 fjerde ledd. Den vesentlige forskjellen ligger i om den ansatte har sagt opp den delen av stillingen hun eller han ikke jobber i, eventuelt mottar varig uføretrygd for denne delen av stillingen. Ved oppsigelse av deler av stillingen regnes den ansatte som helt arbeidsfør og opparbeider nye rettigheter etter ftrl §§ 8-12 og 8-19 fjerde ledd. Varig uføretrygd er likestilt med oppsigelse av deler av stillingen.

a) Ansatte med AAP har ikke rett til lønn under sykefravær, verken egenmeldt eller legemeldt, hvis ansatte ikke er helt arbeidsfør, dvs. ikke har gjenopptatt arbeidet i samme grad som arbeidsavtalen tilsier. Ved sykefravær trekkes det i lønn fra dag 1, ansatte kan ikke levere egenmelding og må søke støtte fra NAV via meldekort. Lønn skal stoppes og melding om dette gis umiddelbart til DFØ.

Dersom ansatte sier opp deler av sin stilling og begynner å arbeide i endret stilling som er tilpasset arbeidsevnen fullt ut, dvs. at arbeidstakeren har gjenopptatt arbeidet i samme grad som den nye arbeidskontrakten tilsier, vil det inntre en ny arbeidsgiverperiode 16 dager etter at arbeidet er gjenopptatt. Når vedkommende er helt arbeidsfør i den nye endrede stillingen, har arbeidstaker på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i HTA § 18 nr.1.

b) Ansatte med uførepensjon fra SPK og midlertidig redusert stilling opparbeider nye rettigheter i folketrygden etter 26 uker, dersom vedkommende ikke har mottatt sykepenger eller AAP fra NAV (eller refusjoner til arbeidsgiver) innenfor disse 26 ukene, men opparbeider ikke nye rettigheter hos arbeidsgiver. Sykefravær før 26 uker gir ikke rett til lønn eller egenmeldinger, ettersom det ikke er noe ny arbeidsgiverperiode. Dette følger av folketrygdloven § 8-19 fjerde ledd, som viser til at arbeidet må være helt gjenopptatt i 16 kalenderdager før arbeidsgiver igjen har betalingsplikt.

Vedkommende opparbeider seg heller ikke ny rett til lønn under sykdom etter 6 måneder i henhold til HTA § 18 nr. 1, da vedkommende i dette tilfelle ikke har gjenopptatt arbeidet i samme grad som arbeidsavtalen tilsier og derfor ikke anses som helt arbeidsfør.

Det er en forutsetning for å kunne utbetale lønn under sykdom utover 6 ganger grunnbeløpet (6G) at arbeidstaker oppfylder vilkårene i HTA § 18. Oppfylder arbeidstaker kun vilkårene for rett til sykepenger etter folketrygdloven (fra NAV), er arbeidstakers rett til inntektskompensasjon begrenset til 6G. KDD Arbeidsgiverpolitisk avdeling har vedtatt at arbeidsgiver i slike tilfeller ikke kan velge å utbetale mer enn hva HTA forplikter til.

KDD Arbeidsgiverpolitisk avdeling uttaler videre at "det kan være en fordel for virksomheten å unngå forskuttering av sykepenger i tilfeller der arbeidstaker kun oppfylder vilkårene for rett til sykepenger etter folketrygdloven, slik at den sykemeldte forholder seg direkte til NAV." Begrunnelsen for uttalelsen ligger i at det er ressurs- og tidkrevende å få refundert sykepenger fra NAV, samt begrensningen på 6G. Det innebærer at arbeidsgiver bør ta stilling til hvorvidt ansatte med midlertidig redusert stilling skal motta sykelønn fra arbeidsgiver ved sykefravær etter 26 uker, eller ikke. Arbeidsgiver har ikke plikt til å utbetale sykelønn i disse tilfellene.

Dersom de ansatte ikke mottar sykelønn fra arbeidsgiver etter 26 uker, vil disse ansatte registreres i SAP med kode 166 under hele permisjonen fra SPK. Alt sykefravær vil bli trukket fra lønnen og de ansatte må selv søke om sykepenger fra NAV (etter 26 uker). Se tabellen under "Etter 26 uker uten sykerett".

Dersom arbeidsgiver velger å forskuttere sykelønn til denne gruppen arbeidstakere, vil den ansatte være uten rettigheter til lønnet sykefravær de første 26 ukene, og deretter få rett til lønnet

legemeldt sykefravær fra uke 27. Permisjonen vil endres til kode 168 i SAP. Se tabellen under” Etter 26 uker med sykerett”.

Merk at ansatte i denne kategorien ikke vil ha rett til egenmeldt sykefravær, men på grunn av begrensninger i SAP vil de teknisk sett ha muligheten til å søke egenmeldinger i Personalportalen / SAP-tid. Ledere må derfor følge opp denne gruppen og avslå fraværssøknader av denne typen.

c) Ansatte med uførepensjon fra SPK og permanent redusert stilling opparbeider nye rettigheter til egenmeldinger og sykemeldinger innenfor arbeidsgiverperioden på 16 dager etter 16 dager i helt gjeninntådt arbeid. Etter 6 måneder har de ansatte også ny rett til lønn under sykdom i henhold til HTA § 18 nr.1 utover arbeidsgiverperioden på 16 dager. Arbeidsgiver kan få refusjon fra NAV, etter 26 uker i helt gjeninntådt arbeid uten mottak av AAP eller sykepenges. Merk at stillingen ikke trenger å være formelt redusert i arbeidsavtalen for å regnes som permanent redusert; det er tilstrekkelig at arbeidsgiver”er kjent med at arbeidsuførheten er varig”. Hvert tilfelle må vurderes konkret. KDD Arbeidsgiverpolitisk avdeling anbefaler at arbeidsgiver formelt sier opp den ansatte i den delen av stillingen vedkommende ikke jobber i disse tilfellene.

4.2 Varig uføretrygd fra folketrygden

Vilkåret for å få innvilget varig uføretrygd etter folketrygdloven er at arbeidsevnen er varig nedsatt med minst 50 prosent.

Arbeidstakeren går inn i en ny, redusert stilling og vil opptjene nye rettigheter i sin nye stilling. En arbeidstaker anses som «helt arbeidsfør» dersom vedkommende jobber redusert og er innvilget varig uføretrygd etter folketrygdloven i den delen av stillingen vedkommende ikke arbeider i. Ved mottak av varig uføretrygd anses stillingen bortfalt i samme grad som uføregarden. Det skal i slike tilfeller utformes en endringsoppsigelse.

Samtidig søkes det om uførepensjon i SPK som beskrevet over. Ved overgang til uføretrygd løper lønn ut kalendermåneden. DFØ må ha beskjed om at det dreier seg om overgang til uføretrygd, i form av lønnsbilag.

5 Informasjon fra arbeidsgiver til ansatte

Arbeidsgiver kan innvilge permisjon uten lønn inntil ett år i forbindelse med sykdom, eventuelt mer dersom det er utsikter til at arbeidstakeren kan gjenoppta arbeidet helt igjen.

Arbeidsgiver bør sørge for å gi god informasjon til den ansatte om plikter og rettigheter under permisjonen eller ved overgang til ny redusert stilling. Blant annet er det viktig å gjøre oppmerksom på at det er spesielle regler knyttet til ny rett til lønn under sykdom fra arbeidsgiver. Der uførheten ser ut til å bli varig, er det aktuelt å avslutte deler av arbeidsforholdet og la arbeidstakeren gå over i en ny, redusert stilling.

6 Lovhjemler og referanser

Det er viktig å skille mellom rett til sykepenges fra folketrygden (NAV) og rett til sykepenges fra arbeidsgiver (arbeidsgiverplikt). Disse opparbeides under ulike kriterier.

6.1 Ny rett til sykepenges fra folketrygden

- Ny rett til sykepenger fra folketrygden (NAV) reguleres av folketrygdlovens § 8-12.
- Det avgjørende tidspunktet er «*helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk sykepenger fra trygden*»
- «Helt arbeidsfør»: ikke mottatt sykepenger/AAP fra NAV/folketrygden

Rundskriv fra Rikstrygdeverket ang. folketrygdlovens § 8-12:

§ 8-12 andre ledd

Ny rett til sykepenger – opptjeningstid

Andre ledd regulerer hvor lenge et medlem etter en sykeperiode må ha vært arbeidsfør for at vedkommende igjen får rett til sykepenger fra folketrygden i nye 248/250/260 dager. Et medlem som **har vært helt arbeidsfør i 26 uker**, får igjen rett til sykepenger fra folketrygden i nye 248, 250 eller 260 sykepengedager.

For vurdering av ny rett til sykepenger er det to tidspunkt som må fastsettes, tidspunktet for seneste utbetaling av sykepenger fra folketrygden og tidspunktet for ny arbeidsuførhet. For at det skal kunne løpe en ny sykepengeperiode på 248 eller 250 dager fra det nye arbeidsuførhetstidspunktet må det ligge **minst 26 sammenhengende uker med arbeidsførhet mellom de to tidspunkt**. At perioden må være sammenhengende fremkommer av Arbeids- og velferdsdirektoratets kjennelse i ankesak nr. 68-1983-S. Anken over Arbeids- og velferdsdirektoratets kjennelse ble nektet fremmet av Trygderettens ankeutvalg, se Trygderettens ankesak nr. 2305/85 [TRR-1985-2305]. Se også Arbeids- og velferdsdirektoratets kjennelse i ankesak nr. 97/03559.

Sykefravær som ikke går utover arbeidsgiverperioden avbryter ikke opptjeningsperioden. Dette gjelder også i de tilfeller NAV utbetaler sykepenger i arbeidsgiverperioden etter § 8-17 første ledd bokstav b, c, d eller e, § 8-20 og § 8-21. Det gjelder ikke utbetaling av arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven § 11-13 første ledd. En arbeidstaker som blir arbeidsufør like før han har vært i arbeid i 26 uker, har derfor rett til sykepenger fra folketrygden dersom det på det tidspunkt arbeidsgiverperioden utløper, er gått 26 uker siden folketrygden utbetalte sykepenger.

Nærmere om begrepet «helt arbeidsfør»

I Trygderettens kjennelse TRR-2013-622 ble det fastslått at et medlem skal **anses helt arbeidsfør** i forhold til [§ 8-12](#) andre ledd så lenge han eller hun **ikke har mottatt sykepenger, arbeidsavklaringspenger** eller ugradert uførepensjon etter folketrygdloven i opptjeningsperiode.

Dette betyr at selv om en person har redusert arbeidsevne vil det ikke ha betydning for opptjening av ny rett til sykepenger, så lenge vedkommende ikke har mottatt ytelse fra folketrygden. Videre er det **ikke til hinder for opptjening av ny sykepengerrett at medlemmet mottar tjenstepensjon fra en pensjonsordning utenom NAV.**

*Fra 1. januar 2015 kom det nye regler for uføretrygd, og dette medfører at en person som har **uføretrygd med 100 prosent uføregrad kan opptjene ny rett til sykepenger.** Se nærmere i rundskrivet til [§ 8-12](#) tredje ledd.*

Forholdet mellom opptjening av ny rett til sykepenger og retten til ny arbeidsgiverperiode

Et medlem kan opptjene ny rett til sykepenger fra trygden etter § 8-12, uten at vilkårene for ny rett til arbeidsgiverperiode etter § 8-19 fjerde ledd er oppfylt. Dette gjelder tilfeller der arbeidstakeren ikke har gått tilbake i arbeid hos arbeidsgiveren fullt ut i henhold til arbeidsavtalen. Se rundskrivet til § 8-19 fjerde ledd om hva som skal til for å ha gjenopptatt arbeidet fullt ut.

Dersom vilkårene for ny arbeidsgiverperiode etter § 8-19 fjerde ledd ikke er oppfylt, skal **trygden yte sykepenger fra første dag**, så fremt de øvrige vilkår for sykepenger er oppfylt. Se rundskrivet til § 8-17 a).

6.2 Ny rett til sykepenger fra arbeidsgiver etter folketrygdløven

- Ny rett til sykepenger fra arbeidsgiver reguleres av folketrygdlovens § 8-19.
- Det avgjørende tidspunktet er *etter «helt arbeidsfør i 16 dager»*.
- ” Helt arbeidsfør”: Arbeidet gjenopptatt i den utstrekning den ansattes arbeidsavtale tilsier

Rundskriv fra Rikstrygdeverket om § 8-19:

§ 8-19 Beregning av arbeidsgiverperiode

§ 8-19 første ledd - arbeidsgiverperiode

Selv om arbeidstakeren ikke har rett til sykepenger fra folketrygden fordi han har fått sykepenger i maksimum stønadstid, påløper en ny arbeidsgiverperiode ved hvert nye sykefravær **dersom arbeidstakeren fyller vilkårene i § 8-18 og § 8-19**. Også i slike tilfeller skal NAV refundere sykepenger til arbeidsgiveren i henhold til § 8-20 og § 8-21.

§ 8-19 fjerde ledd - opptjening av rett til arbeidsgiverperiode

Fjerde ledd omhandler når en ny arbeidsgiverperiode begynner.

Krav om gjenopptakelse av arbeidet

Det er to vilkår som må være oppfylt for at arbeidsgiveren skal være pliktig til å utbetale en ny arbeidsgiverperiode:

1. Arbeidstakeren må rent **faktisk** ha gjenopptatt arbeidet
2. Arbeidstakeren må deretter ha vært **helt arbeidsfør** i minst 16 dager

Det kreves ikke at arbeidstakeren skal ha vært i arbeid i samtlige av de 16 dagene.

Delvis gjenopptagelse av arbeidet

Etter ordlyden i § 8-19 fjerde ledd skal det ikke inntre noen ny arbeidsgiverperiode ved sykdom som inntreffer innen 16 dager etter at vedkommende arbeidstaker har gjenopptatt arbeidet. En arbeidstaker som etter et 100% sykefravær får en gradert sykmelding og derfor bare gjenopptar

arbeidet delvis, **vil ikke ha gjenopptatt arbeidet i lovens forstand**. Dersom vedkommende på nytt blir 100% sykmeldt vil det i disse tilfellene ikke inntre en ny arbeidsgiverperiode.

Ankenemnda har tolket § 8-19 fjerde ledd slik at arbeidstakeren må ha **gjenopptatt arbeidet i den utstrekning arbeidsavtalen tilsier**, for at det skal inntre en ny arbeidsgiverperiode etter 16 dager. Vi viser til Ankenemndas kjennelser i sak nr. 9/90 og 2/93.

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 arbeidsavtalen formelt er endret**. I tilfeller der arbeidstakeren f.eks. er tilstått 50% uføretrygd 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.

I Ankenemndas kjennelse nr. 9/90 var situasjonen at arbeidstakeren hadde vært 50% sykmeldt i lengre tid før hun ble 100% sykmeldt, og det ble slått fast at arbeidsgiveren ikke skulle betale ny arbeidsgiverperiode fordi arbeidstakeren hadde vært fortløpende sykmeldt. Arbeidstakeren hadde i dette tilfellet riktignok søkt om 50% uførepensjon, men ettersom arbeidsgiveren **ikke visste** om søknaden måtte hun fremdeles regnes som ansatt i full stilling. Dersom hun hadde vært 50% varig ufør, ville opptjeningen av ny arbeidsgiverperiode ha inntrådt 16 dager etter at arbeidet ble gjenopptatt i den halve stillingen, så fremt arbeidsgiveren **kjente** til dette.

6.3 Ny rett til lønn under sykdom etter HTA

- «Helt arbeidsfør»: Arbeidet gjenopptatt i den utstrekning den ansattes arbeidsavtale tilsier
- Ny rett til lønn under sykdom fra arbeidsgiver reguleres av HTA § 18 nr. 1, annet ledd
- Avgjørende tidspunkt er «helt arbeidsfør i 6 måneder»

Statens personalhåndbok og hovedtariffavtalen om «helt arbeidsfør»

7.3.18 § 18 kommentar 7

Når arbeidstakeren har vært **helt arbeidsfør i hele stillingen** i 6 måneder sammenhengende siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har arbeidstakeren på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i nr. 1 første ledd.

Med helt arbeidsfør menes i utgangspunktet at arbeidet må ha vært **gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier**. Om arbeidet er gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier, må vurderes konkret. Det er ikke noe krav til at den skriftlige arbeidsavtalen formelt er blitt endret. Likestilt med fratreden er innvilgelse av uføretrygd fra folketrygden.

Det er **ikke til hinder for opptjening av ny sykelønnsrett at medlemmet mottar tjenestepensjon** for den del av stillingen medlemmet har fratrudd.

I disse 6 månedene medregnes permisjoner med lønn, eventuelt sykefravær med lønn innenfor arbeidsgiverperioden(e), og ferieavvikling. **Eventuelt sykefravær utover arbeidsgiverperioden vil avbryte opptjeningen og ny 6-månedersperiode må opptjenes**. Reglene for opptjening av ny rett til lønn under sykdom gjelder også arbeidstaker som gjenopptar arbeidet etter å ha hatt uførepensjon.

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|---|-------------------------------------|--|--|--------------------------------|--|---|---|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Overgang til alders- og uførepensjon | Ved direkte overgang fra sykepenger | Nei, allerede sykemeldt | | | Kode 199 | Fra maksdato og ut måneden ved overgang til alders- og uførepensjon | Gir full lønn, ingen refusjonsrett fra NAV |
| Arbeidsavklaringspenger NAV i kombinasjon med uførepensjon SPK, ikke gjenopptatt arbeidet i samme grad som arbeidsavtalen tilsier | Minst 50 % ved oppstart | Nei, fordi arbeidet ikke gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier | Nei, fordi vedkommende får ytelse fra NAV | Ja | Saksgang permisjon u/lønn. Permisjonskode 166 | Fra den første i måneden til permisjonen utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon | Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen |
| Arbeidsavklaringspenger NAV, ikke gjenopptatt arbeidet i samme grad som arbeidsavtalen tilsier | Minst 50 % ved oppstart | Nei, fordi arbeidet ikke gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier | Nei, fordi vedkommende får ytelse fra NAV | Nei | Saksgang permisjon u/lønn. Permisjonskode 167 | Fra utløp av maksdato til permisjonen utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon. | Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen |

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|--|------------------------------------|---|--|--------------------------------|---|---|---|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Uførepensjon SPK med midlertidig stillingsreduksjon, uten AAP FØR 26 UKER/ 6 mnd | Kan innvilges under 50 %, min 20 % | Nei, fordi arbeidet ikke er gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier | Under opptjening, da vedkommende ikke får ytelse fra NAV | Ja | Saksgang permisjon u/lønn. Permisjonskode 166 | Fra den første i måneden til permisjonen utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon | Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen |
| Uførepensjon SPK med midlertidig stillingsreduksjon, uten AAP ETTER 26 UKER/6mnd UTEN SYKERETT (der arbeidsgiver velger å ikke forskuttere lønn) | Kan innvilges under 50 %, min 20 % | Nei, fordi arbeidet ikke er gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier | Rett til sykepenger fra NAV, ikke fra arbeidsgiver. Ikke mottatt ytelse fra NAV. Vedkommende må søke NAV direkte. | Ja | Saksgang permisjon u/lønn. Permisjonskode 166 Ingen endring etter 26 uker. | Fra den første i måneden til permisjonen utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon | Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen |

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|---|------------------------------------|---|--|--------------------------------|---|---|--|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Uførepensjon SPK med midlertidig stillingsreduksjon, uten AAP ETTER 26 UKER/6mnd MED SYKERETT (arbeidsgiver velger å betale sykelønn) | Kan innvilges under 50 %, min 20 % | Nei, fordi arbeidet ikke er gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier. Men refusjon fra første dag ved legemeldt fravær | Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker, da ikke mottatt ytelse fra NAV. | Ja | Saksgang permisjon u/lønn Permisjonskode 168 | Fra den første i måneden til permisjonen utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon | Stanser ikke rett til egen- og legemeldt fravær. Leder følger opp fravær |
| Uførepensjon SPK med permanent stillingsreduksjon, uten AAP Før 26 uker/6 mnd | Kan innvilges under 50 %, min 20 % | Ja, innenfor arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Sykelønn etter arbeidsgiverperiode under opptjening, fordi arbeidet er gjenopptatt i samme grad som den nye reduserte arbeidsavtalen tilsier | Under opptjening, da vedkommende ikke får ytelse fra NAV | Ja | Saksgang Pensjon med delvis lønn (tilsetting/gjeninntredelse hvis ny kontrakt) | Fra avtalt dato for endring | Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8 |

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|---|------------------------------------|---|--|--------------------------------|---|---|---|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Uførepensjon SPK med permanent stillingsreduksjon, uten AAP etter 26 uker/6 mnd | Kan innvilges under 50 %, min 20 % | Ja. Arbeidet er gjenopptatt i samme grad som den nye reduserte arbeidsavtalen tilsier | Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker, da ikke mottatt ytelse fra NAV. | ja | Saksgang: Pensjon med delvis lønn (tilsetting/ gjeninntredelse hvis ny kontrakt) | Fra avtalt dato for endring | Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8 |
| " Sykepermisjon" | | | | | Saksgang permisjon. Permisjonskode 169 | Sjeldent i bruk. Fra utløp av maksdato. | Stanser ikke rett til egen- og legemeldt fravær |

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|---|------------|---|--|--------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Delvis uføretrygd fra folketrygden, med uførepensjon fra SPK, FØR 26 uker/6 mnd | Minst 50 % | Ja, innenfor arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Sykelønn etter arbeidsgiverperiode under opptjening. Arbeidet er gjenopptatt i samme grad som den nye reduserte arbeidsavtalen tilsier | Under opptjening | ja | Saksgang: Endring i stillingsprosent (tilsetting/gjeninntredelse hvis ny kontrakt) | Endring fra dato for vedtak fra Nav. | Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8. Stanser ikke rett til legemeldt/egenmeldt sykefravær i arbeidsgiverperioden. |
| Delvis uføretrygd fra folketrygden, med uførepensjon fra SPK, ETTER 26 uker/6 mnd | Minst 50 % | Ja. Arbeidet er gjenopptatt i samme grad som den nye reduserte arbeidsavtalen tilsier | Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker | ja | Saksgang: Endring i stillingsprosent (tilsetting/gjeninntredelse hvis ny kontrakt) | Endring fra dato for vedtak fra Nav. | Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8. Stanser ikke rett til legemeldt/egenmeldt sykefravær. |

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|--|------------|---|--|--------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Delvis uføretrygd fra folketrygden, uten uførepensjon fra SPK, FØR 26 uker/6 mnd | Minst 50 % | Ja, innenfor arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Sykelønn etter arbeidsgiverperiode under opptjening. Arbeidet er gjenopptatt i samme grad som den nye reduserte arbeidsavtalen tilsier | Under opptjening | nei | Saksgang: Endring i stillingsprosent (tilsetting/gjeninntredelse hvis ny kontrakt) | Endring fra dato for vedtak fra Nav. | Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8. Stanser ikke rett til legemeldt/egenmeldt sykefravær i arbeidsgiverperioden. |
| Delvis uføretrygd fra folketrygden, uten uførepensjon fra SPK, ETTER 26 uker/6 mnd | Minst 50 % | Ja. Arbeidet er gjenopptatt i samme grad som den nye reduserte arbeidsavtalen tilsier | Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker | nei | Saksgang: Endring i stillingsprosent (tilsetting/gjeninntredelse hvis ny kontrakt) | Endring fra dato for vedtak fra Nav. | Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8. Stanser ikke rett til legemeldt/egenmeldt sykefravær. |

| Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene | | | | Hvordan DFØ registrerer i SAP | | | |
|---|--------|--|--|--------------------------------|-----------------------------|--|------------------|
| Type ytelse | Vilkår | Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding) | Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker) | Rapporterer opptjening til SPK | SAP | Registrering | Funksjon |
| Trekk i lønn | | | | | Kode 115 Sykemelding u/lønn | Ved sykdom i arbeidsdelen uten sykepengere rettigheter | Gir trekk i lønn |