

# Hva skjer etter ett år med sykefravær?

---

Denne veilederen er overført fra DSS til DFØ i 2016. Den er sist oppdatert oktober 2015

## Innhold

Innhold .....	1
1. Ytelser når sykepengene opphører .....	2
2. Arbeidsavklaringspenger fra NAV.....	2
3. Uførepensjon fra SPK og uføretrygd fra folketrygden.....	2
3.1 Uførepensjon fra Statens Pensjonskasse .....	2
3.2 Varig uføretrygd fra folketrygden .....	4
4. "Helt arbeidsfør" er avgjørende! .....	4
5. Informasjon fra arbeidsgiver til ansatte.....	5
6. Lovhjemler og referanser.....	5
6.1 Ny rett til sykepenge fra folketrygden .....	5
6.2 Ny rett til sykepenge fra arbeidsgiver .....	6
6.3 Statens personalhåndbok og hovedtariffavtalen om "heltarbeidsfør" .....	7
7. Tabell: Oversikt over ytelser, rettigheter og registrering i SAP HR.....	9

## 1. Ytelser når sykepengene opphører

Rett til full lønn under sykdom etter HTA Fellesbestemmelsene § 18 opphører etter 1 år (49 uker og 5 kalenderdager, pluss arbeidsgiverperioder). Dette gjelder også selv om arbeidstakeren har vært delvis sykmeldt. Ved fortsatt arbeidsuførhet må sykelønnen erstattes av andre ytelser.

Veilederen vil i det følgende gå gjennom:

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

## 2. Arbeidsavklaringspenger fra NAV

Arbeidstakeren søker selv, i samarbeid med sin lege, NAV lokalt om arbeidsavklaringspenger (AAP). Vilåret 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 20 prosent permisjon. Permisjonen 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, dermed må lønnen avkortes i forhold til mottaket av AAP.

I følge KMD 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. AAP etter utløp av maksdato er uforenlig med å være helt arbeidsfør etter HTA § 18.

Lønn i 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 ansatte om denne ordningen. Søknadsskjema fylles ut i samarbeid med lege og sendes SPK. Arbeidsgiver fyller ut pensjonsmelding som sendes SPK. Her oppgis siste dato for utbetaling av lønn under sykdom. Etter hovedtariffavtalen skal det utbetales full lønn ut kalendermåneden ved overgang til AAP og/eller uførepensjon. Ved maksdato for eksempel 2.5.2015 vil rett dato for opphør av lønn være 31.5.2015. Dette må DFØ ha varsel om i form av lønnsbilag.

SPK vil behandle søknaden når vedtaket om arbeidsavklaringspenger fra NAV foreligger. Behandlingstiden er ca. 3 måneder.

## 3. Uførepensjon fra SPK og uføretrygd fra folketrygden

SPK kan innvilge uførepensjon og NAV (folketrygden) kan innvilge uføretrygd. Før 01.01.15 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.

### 3.1 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. Ved høyere uføregrad enn 50 prosent skal det samtidig søkes arbeidsavklaringspenger fra NAV. Når vedtaket fra SPK foreligger sendes en kopi av dette til DFØ, slik at permisjonen registreres korrekt i SAP HR. Ved endringer i uføregrad skal det sendes korrigeret pensjonsmelding til SPK, samtidig som lønnstjenesten varsles om endring i arbeidsprosent. Etter vedtak fra SPK vil pensjonsrettigheter beholdes ved permisjon.

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

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

Rettighetene til lønn under sykefravær varierer mellom disse tre. Dette er hjemlet i folketrygdloven (ftl) §§ 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 ftl §§ 8-12 og 8-19 fjerde ledd. Varig uføretrygd er likestilt med oppsigelse av deler av stillingen.

**Ansatte med AAP** har normalt ikke rett til lønn under sykefravær, verken egenmeldt eller legemeldt. 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.

Merk: Etter 01.01.15 har det vært en endring i Statens Personalhåndbok, og det fremgår ikke lenger av avtaleteksten at mottak av AAP automatisk medfører lønnstrekk. Det vil likevel i de aller fleste tilfeller medføre lønnstrekk av legemeldt sykefravær ved mottak av AAP. Dette er hjemlet i ftl § 8-19 fjerde ledd.

**Ansatte med SPK-støtte og midlertidig redusert stilling** opparbeider nye rettigheter i folketrygden etter 26 uker, dersom vedkomne ikke har mottatt støtte 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 får betalingsplikt.

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

KMD Arbeidsgiverpolitisk avdeling uttaler videre at "det kan være en fordel for virksomheten å unngå forskuttering av sykepenger i tilfeller der arbeidstaker kun oppfyller 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.

**Ansatte med SPK-støtte og permanent redusert stilling** opparbeider nye rettigheter til egenmeldinger og sykemeldinger innenfor arbeidsgiverperioden på 16 dager etter 16 dager i helt gjeninntredt arbeid. Etter 26 uker har de ansatte også rett til sykepenger utover arbeidsgiverperioden på 16 dager, ettersom arbeidsgiver igjen kan få refusjon fra NAV. 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. KMD Arbeidsgiverpolitisk avdeling anbefaler at arbeidsgiver formelt sier opp den ansatte i den delen av stillingen vedkommende ikke jobber i disse tilfellene.

### **3.2 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 uføregraden. Det skal i slike tilfeller utformes en endringsoppgivelse.

Samtidig søkes 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.

## **4. "Helt arbeidsfør" er avgjørende!**

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 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 arbeidsavklaringspenger (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. 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, i følge KMD. 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. KMD Arbeidsgiverpolitisk avdeling anbefaler sterkt at stillingsprosenten fremgår i arbeidsavtalen av dokumentasjonshensyn.

## 5. Informasjon fra arbeidsgiver til ansatte

Arbeidsgiver kan innvilge permisjon uten lønn i 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 sykepenger fra folketrygden (NAV) og rett til sykepenger fra arbeidsgiver (arbeidsgiverplikt). Disse opparbeides under ulike kriterier.

### 6.1 Ny rett til sykepenger fra folketrygden

- Ny rett til sykepenger fra folketrygden (NAV) reguleres av folketrygdloven § 8-12.
- Det avgjørende tidspunktet er *etter helt arbeidsfør i 26 uker*.
- "Helt arbeidsfør": ikke mottatt støtte fra NAV/folketrygden

### Rundskriv fra Rikstrygdeverket om folketrygdloven § 8-12:

#### § 8-12 andre ledd

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 Rikstrygdeverkets kjennelse i ankesak nr. 68-1983-S. Anken over Rikstrygdeverkets kjennelse ble nektet fremmet av Trygderettens ankeutvalg, se Trygderettens ankesak nr. 2305/85. Se også Rikstrygdeverkets 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.e, § 8-20 og § 8-21. Det gjelder ikke utbetaling av arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven §11-13 tredje 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-2013-00622 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 sykepengerett at medlemmet mottar tjenestepensjon fra en pensjonsordning utenom NAV.**

**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**

- Ny rett til sykepenger fra arbeidsgiver reguleres av folketrygdloven §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 Beregning av arbeidsgiverperiode**

### **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.

### **Fjerde ledd - Opptjening av rett til ny 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

### **Delvis gjenopptagelse av arbeidet**

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 at 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.

## **6.3 Statens personalhåndbok og hovedtariffavtalen om "helt arbeidsfør"**

### **7.3.18 § 18 Lønn ved sykdom eller skade, kommentar 8)**

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.



## 7. Tabell: Oversikt over ytelser, rettigheter og registrering i SAP HR

Rettigheter ved de to ulike uførepensjonsordningene				Hvordan DFØ registrerer i SAP HR			
Type ytelse	Vilkår	Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding)	Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker)	Rapporterer opptjening til SPK	SAP HR	Registrering	Funksjon
Overgang til alders- og uførepensjon	Ved direkte overgang fra sykepenger	Nei, allerede sykemeldt			Kode 199 Lønn utover trygdeperiode	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	Minst 50 % ved oppstart	Nei	Nei	Ja	Kode 166 Permisjon med AAP m/ SPK. Saksgang permisjon	Fra den første i måneden til vedtaket utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon	Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen

Arbeidsavklaringspenger NAV	Minst 50 % ved oppstart	Nei	Nei	Nei	Kode 167 Permisjon AAP u/ SPK. Saksgang permisjon	Fra utløp av maksdato til vedtaket utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon.	Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen
Uførepensjon SPK med midlertidig stillingsreduksjon  <b>FØR 26 UKER</b>	Kan innvilges under 50 %, min 20 %	Nei	Under opptjening	Ja	Kode 166 Permisjon med AAP m/ SPK. Saksgang permisjon	Fra den første i måneden til vedtaket 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 HR			
Type ytelse	Vilkår	Sykelønn arbeids-giver (rett til egen-melding)	Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker)	Rapporterer opptjening til SPK	SAP HR	Registrering	Funksjon
Uførepensjon SPK med midlertidig stillingsreduksjon  <b>ETTER 26 UKER UTEN SYKE-RETT</b>	Kan innvilges under 50 %, min 20 %	Nei	Rett til sykepenger fra NAV, ikke fra arbeidsgiver	Ja	Kode 166 Permisjon med AAP m/ SPK. Ingen endring etter 26 uker.	Fra den første i måneden til vedtaket utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon	Stanser rett til egen- og legemeldt fravær i arbeidsdelen
Uførepensjon SPK med midlertidig stillingsreduksjon  <b>ETTER 26 UKER MED SYKERETT</b>	Kan innvilges under 50 %, min 20 %	Nei, men refusjon fra første dag ved legemeldt fravær	Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker	Ja	Kode 168 Sykep. u/AAP m/uførep SPK. Saksgang permisjon	Fra den første i måneden til vedtaket utløper. Varsel i IT 19 ved utløp av permisjon	Stanser ikke rett til egen- og legemeldt fravær. Leder følger opp fravær – se side 6!

Uførepensjon SPK med permanent stillingsreduksjon	Kan innvilges under 50 %, min 20 %	Ja. Etter 16 dager, innenfor arbeidsgiverperioden på 16 kalender-dager	Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker	Ja	Pensjon, delvis uførepensjon. Saksgang pensjonering	Endring i stillingsprosent eller Tilsetning/Gjeninntredelse	Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8
"Sykepermisjon"					Kode 169 permisjon U/AAP u/SPK	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 HR			
Type ytelse	Vilkår	Sykelønn arbeidsgiver (rett til egenmelding)	Opptjening NAV (rett til sykmelding etter 26 uker)	Rapporterer opptjening til SPK	SAP HR	Registrering	Funksjon
Hel eller delvis uføretrygd fra folketrygden	Minst 50 %	Ja. Etter 16 dager, innenfor arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager	Ja. Fulle rettigheter etter 26 uker	Ja	Pensjon, delvis uførepensjon. Saksgang pensjonering	Endring i stillingsprosent eller Tilsetting / Gjeninntredelse	Ny arbeidsplan i IT 7 og ny lønn i IT 8
Trekk i lønn					Kode 115 Sykemeldig u/lønn	Ved sykdom i arbeidsdelen uten sykepengere rettigheter	Gir trekk i lønn