

Sykefraværsoppfølging

+++, men først JURIDISK METODE

Juridisk metode



Hva er juridisk metode?

- **Definisjon:** Læren om hvordan en går fram for å fastlegge innholdet av rettsregler og **løse konkrete rettsspørsmål** (*eller: læren om hvordan man resonnerer (tenker) og hva man bygger på, når man skal ta stilling til juridiske spørsmål.*)
- Metoden er generell og kan benyttes innenfor alle rettsområder
- Du får bruk for den juridiske metoden når du skal vurdere saker og svare på spørsmål fra medlemmer



Oversikt over rettskildene

- **Lov** - Lovteksten, som regel den første kilden man tar utgangspunkt i, ordlyden må tolkes
- **Forarbeider** - Det arbeidet som gjøres frem til en lov blir til.
 - NOUer,
 - Høringsuttalelser,
 - Stortingsproposisjonen fra departementet
 - Innstillingen fra fagkomiteen,
 - Forhandlingene på Stortinget.
- Lovforarbeidene gir **innsikt i hva lovgiver ønsket å oppnå** ved å innføre den aktuelle loven
- **Rettspraksis** - Dommer fra Høyesterett, lagmannsrett og tingrett



Andre rettskildene - **relevans**

- **Andre myndigheters praksis** - Sivilombudsmannen, Praksis i forvaltningsorganer (Tvisteløsningsnemda, Trygderetten, NAVs rundskriv)
- **Privates praksis** - Praksis eller avtaler etablert av andre enn myndighetene, for eksempel tariffavtaler
- **Juridisk teori** - Faglitteratur (bøker, artikler), eks: Norsk lovkommentar
- **Reelle hensyn** - Juridiske argumenter som brukes for å komme frem til en best mulig løsning på et spørsmål



Hvilken betydning en rettskilde kan tillegges!

.Rettspraksis

- Jo høyere domstolsnivå, desto større vekt vil rettsavgjørelsen kunne tillegges.
 1. Høyesterett(arbeidsretten)
 2. lagmannsrett
 3. Tingrett(trygderetten)
- Om avgjørelsene er enstemmige eller dissens
- Domspremissene
- Rettsspørsmålet ikke er lovregulert



Bilde: Høyesterett/Rizwana Yedicam

Kort om rettsreglene

Grunnloven

Lover

opplæringsloven, barnehageloven
arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven

Forskrifter

Utdanningsforbundets vedtekter
(vedtas av landsmøtet)

Se: www.utdanningsforbundet.no

Hovedtariffavtalene

Tariffavtaler

Hovedavtalene

Vedtatte retningslinjer i virksomheten

Utdanningsforbundets
saksbehandlings- og klageregler
og andre vedtak/retningslinjer

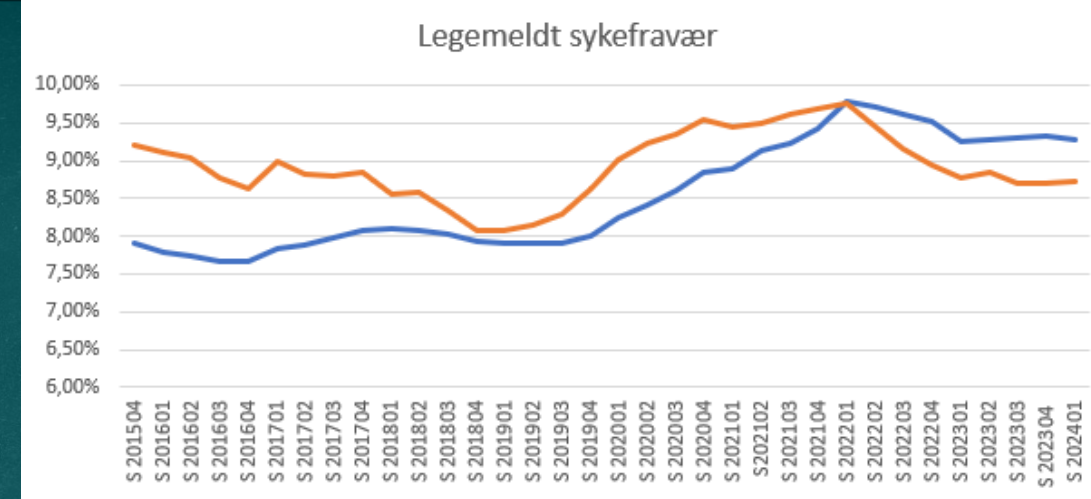
(vedtas av sentralstyret/
arbeidsutvalget)

Se: www.utdanningsforbundet.no

Individuelle arbeidsavtaler

SYKEFRAVÆRS- OPPFØLGING

- TILLITSVALGTES OPPGAVER
- RETTIGHETER OG PLIKTER – DEN SYKEMELDT
- ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT

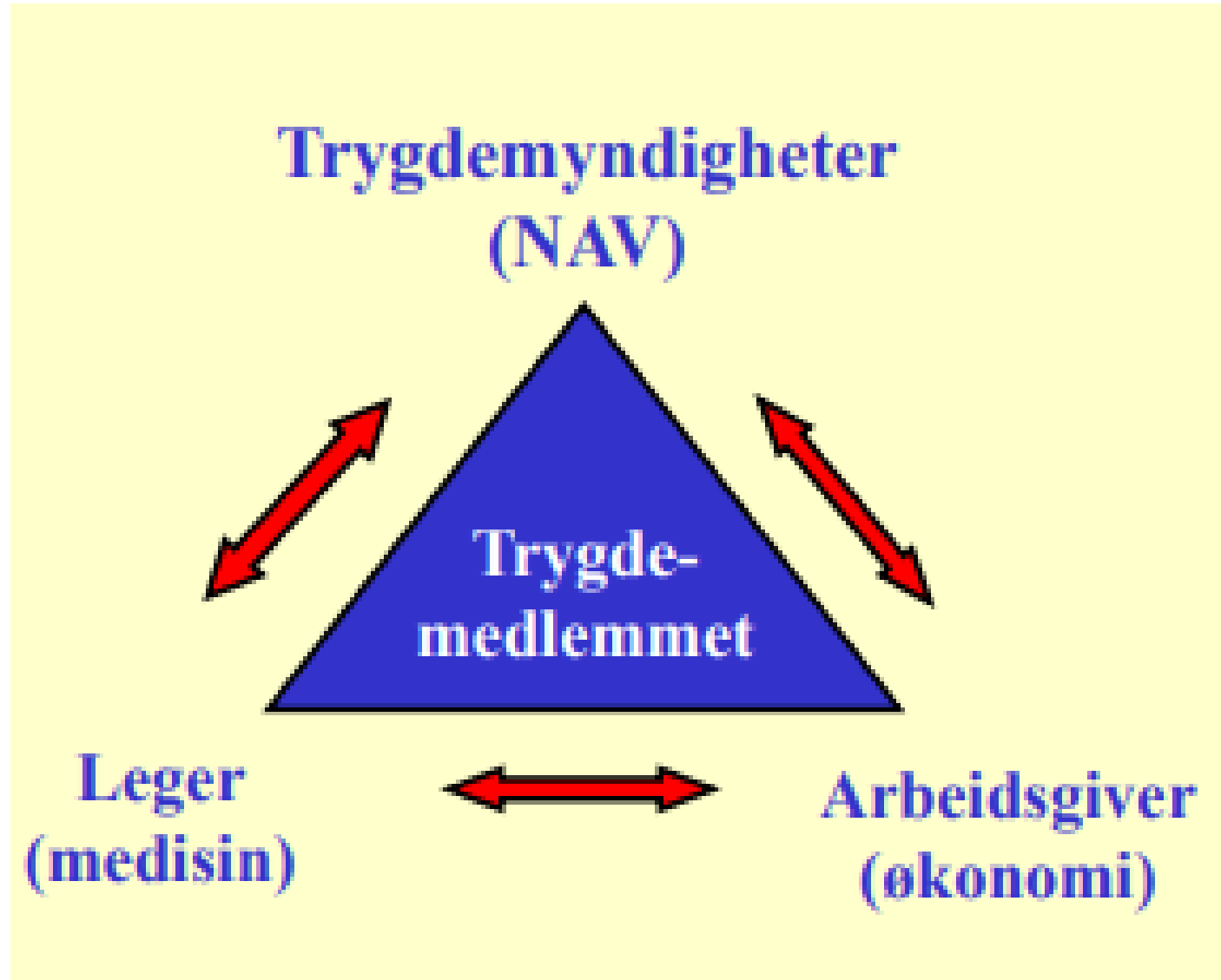


Tema

- Rettigheter og plikter som sykemeldt
- Tillitsvalgtes rolle
- Tilretteleggingsplikten for arbeidsgiver



«Aktør»-trekanten i sykemeldingssaker



Hvem kan få sykemelding

- Du må være **syk/skadet**
- Arbeidsufør
 - Reduksjon i arbeidstiden, ikke inntekten (i motsetning til f.eks KLP som krever reduksjon i inntekt på minst 20% for å få uførepensjon)
- Alder
 - Øvre aldersgrense – 70 år (endres), NB! De mellom 67 og 70 år, begrenset oppad til 60 dager
 - Nedre aldersgrense – 13 år, jf folketrygdsloven § 3-15 om pensjonsgivende inntekt

Kommentar – Leif Tore Lindø, Aftenbladet 9.september 2024

Nei, de kan ikke bare sykmelde seg

KOMMENTAR: Før måtte du spy eller ha diaré og feber for å bli hjemme fra kommunestyret eller Stortinget. Nå holder det at du ikke føler deg bra.



Sissel Knutsen Hegdal er sykmeldt. Mange som ikke aner hvordan helsetilstanden hennes er, mener hun ikke burde vært sykmeldt. Foto: Carina Johansen

Økonomiske eller sosiale problemer....



Noen grensetilfeller

Lidelse/tilstand	Omfattet av begrepet «sykdom» i § 8-4?		Rettskilder
	JA	NEI	
Sykdom i familien		X	AN nr. 36/87, 2/92 og 23/97 (men se kap. 9)
Sorgreaksjoner	(X) dødsfall i nær familie	X	Rundskriv til § 8-4 Innst.O. nr. 71 (1992-93)
Konflikter på arbeidsplassen	(X) særskilte belastninger	X	TRR 1995/3829 RG 1999 s. 1515
Permittering eller konkurs o.l.		X	Rundskriv til § 8-4
Aldring og normal alderssvekkelse	(X) Unormal aldringsprosess	X	Rundskriv til § 8-4
Plager under svangerskap	(X) Visse flerbarnstilfeller	X	Rundskriv til § 8-4 Se også § 14-4
Alkoholisme/rus	X Kronisk alkoholisme	X Enkeltstående tilfeller	Rundskriv til § 8-4 Men se §§ 8-8 og 21-8
Narkomani	(X)	X	Rundskriv til § 8-4 Men se §§ 8-8 og 21-8

Samtale oppgave

- Du blir kontaktet av et medlem som skal i sykefraværsoppfølging neste dag!
 - Det er dialogmøte 1, hvor arbeidsgiver er innkaller
 - Sykemelder (altså fastlegen) vil også være tilstede
- Medlemmet lurer på hvilke rettigheter hun har knyttet til sykefravær og hva arbeidsgiver kan spørre om i et slik møte?
 - Hva ville du gjort hvis du fikk denne henvendelse?

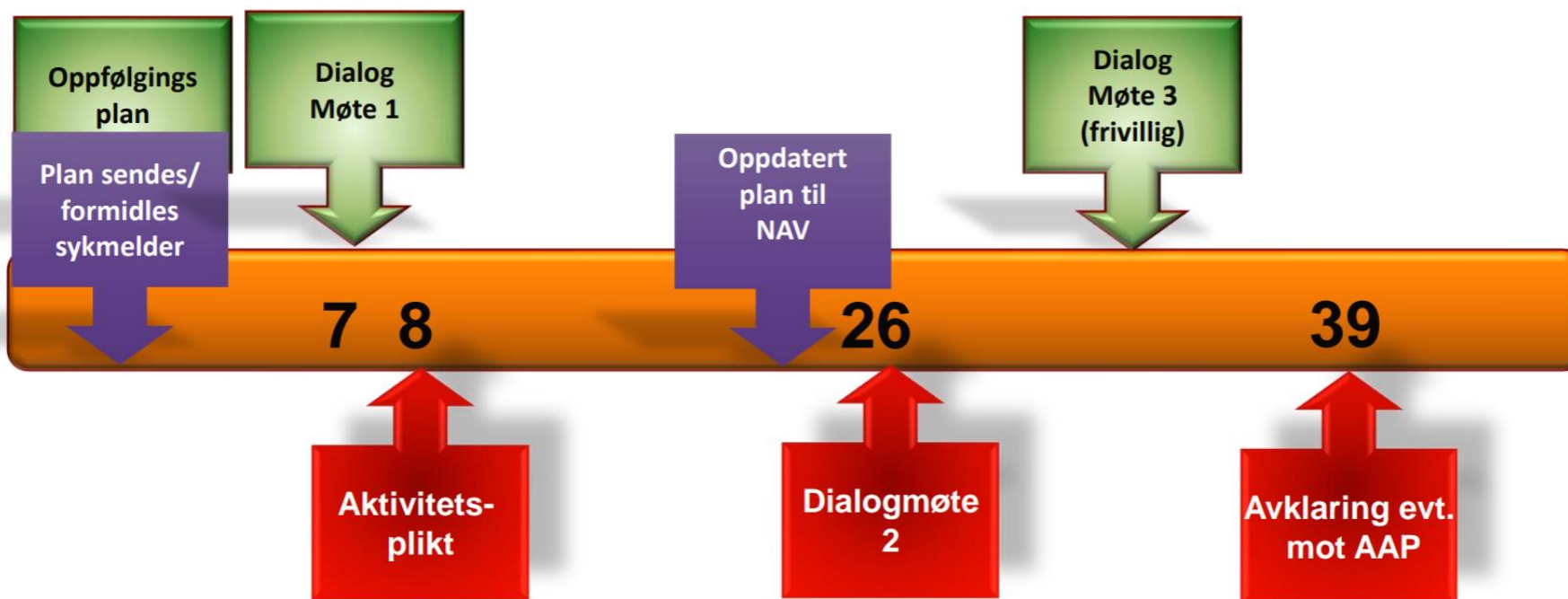
TILLITSVALGTES ROLLE I SYKEFRAVÆRSARBEIDET

- Skal gi arbeidstakerne råd og veiledning, og bistå arbeidstakeren i dialogen med arbeidsgiveren og andre
- Kan delta på dialogmøtet når den sykmeldte ønsker det
- Skal bidra til å finne gode løsninger sammen arbeidsgiver og arbeidstaker
- Aktiv medvirkning - bidra til å gjøre sykefraværssarbeidet til integrert del av HMS arbeidet
- Påvirke til å «komme på jobb med er som er friskt» og «gå til leder før lege»



Tidsaksen

Arbeidsgivers oppfølgingsansvar og tilretteleggingsplikt



Rundskriv NAV 08-00: Om NAVs vurdering av sykemelding

Den som sykmelder er medisinsk sakkyndig og skal vurdere om det foreligger sykdom som gir arbeidsuførhet og om det er grunnlag for å gi sykemelding. Det er arbeidsgiveren og NAV som er tillagt avgjørelsesmyndighet i sykepengesaker. Pasienten (medlemmet) krever og har eventuell rett til sykepenger.

NAV mottar og vurderer sykemeldinger elektronisk. Sykemeldingen skal være korrekt fylt ut i henhold til kravene til sykemelding fastsatt av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Feil og mangler innebærer at NAV vil be om en ny sykemelding. Sykemeldinger med hoveddiagnose i Z-kapittelet i ICPC-2 systemet godkjennes ikke (se nærmere om diagnosekoder i avsnitt under).

Når det foreligger en gyldig sykemelding legger NAV denne til grunn for utbetaling av sykepenger. NAV legger med dette til grunn at den som sykmelder, som medisinsk sakkyndig, har vurdert at medlemmet fyller lovens vilkår om arbeidsuførhet som klart skyldes sykdom.

Omstendighetene kan imidlertid være slik at NAV ikke uten videre kan anse vedkommende for å fylle de medisinske vilkårene, selv om det foreligger en sykemelding. Dersom arbeidsgiver har uttrykt tvil om sykemeldingen er berettiget skal NAV undersøke saken nærmere. Se også nærmere om bestridelser i arbeidsgiverperioden, jf 8-22. NAV må også vurdere om sykemeldingen skal undersøkes nærmere dersom NAV er kjent med at sykemeldingen kommer i forbindelse med særlige omstendigheter som f.eks. permittering, oppsigelse, konkurs, livskriser, familieproblemer eller før en ferie e.l.

Situasjonen, omstendighetene og opplysningene som ligger til grunn for sykemeldingen kan endres i løpet av et sykefravær. NAV må derfor løpende vurdere hvorvidt de medisinske vilkårene for å få sykepenger er oppfylt. Denne løpende vurderingen gjøres som en del av NAVs oppfølging av den sykmeldte, hvor NAV vurderer opplysninger om sykdom/skade og arbeidsførhet opp mot lovens medisinske vilkår. Se avsnitt om sykdomsvilkåret, arbeidsuførhetsbegrepet og årsakssammenhengen.

Sykemeldtes plikter (ftrl §8-8):

- Medvirke aktivt for å finne løsninger for å komme tilbake i arbeid raskest mulig
- Delta i utforming av oppfølgingsplanen og gjennomføre det som står i den
- Delta i dialogmøter



Aktivitetskrav

- § 8 – 8, 2.ledd:
 - Etter § 8-8 andre ledd er det en aktivitetsplikt for å få rett til sykepenger. Aktivitetsplikten gjelder **alle** sykmeldte, både de med og uten arbeidsgiver. Med mindre medisinske årsaker er til hinder for det, **må medlemmet** være i **arbeidsrelatert aktivitet** for å få **rett til sykepenger**.
 - Aktivitetskravet kan også unntaksvis fravikes når det dokumenteres av arbeidsgiver at arbeidsrelatert aktivitet ikke kan gjennomføres på den sykmeldtes arbeidsplass
- Innen 8 uker:
 - Sykepengene kan stanses dersom den sykmeldte ikke er i aktivitet ved åtte ukers sykmelding
 - Det kan gis unntak fra aktivitetskravet dersom det er tungtveiende medisinske årsaker til at aktivitet ikke er igangsatt. Dette må dokumenteres av lege senest på 8 ukers tidspunktet. Legen må besvare utdypende spørsmål i sykmeldingen
- § 8-8, 3.ledd:
 - medlemmet **kan miste retten** til sykepenger både fra arbeidsgiver og NAV dersom vedkommende uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, ta i mot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Tilretteleggingsplikten

- Grunnlaget finnes i AML §4-6 og likestillings- og diskrimineringslovens §22
 - AML § 4-6 gjelder i arbeidslivet
 - §22 i LDO – loven gjelder hele samfunnsområdet, også i arbeidslivet
 - HR (Høyesterett) – 2022-390 går godt igjennom betingelsene for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.
 - «Så langt det er mulig»
 - Pålegger arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar (Odelstingsproposisjon nr. 18 (2002 – 2003))
 - Det er på det rene at forbeholdet skal tolkes strengt. Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver (Prop 89 L (2010 – 2011)).
- LDO-loven:
 - Om en ansatt person får nedsatt funksjonsevne under ansettelsesforholdet, skal tilrettelegging utføres slik at arbeidstakeren skal kunne fortsette i sitt arbeid
 - I utgangspunktet må man akseptere at individuell tilrettelegging medfører økte kostnader
 - Begge sitatene fra Prop 81 L(2016 – 2017)

[Agder lagmannsrett - Dom og orskurd: LA-2013-45685 - RG-2013-880 - Lovdata](#)

Tilretteleggingsplikten til arbeidsgiver

2.5.2.2 Presisering av arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstiden

Arbeidsgiver har plikt til «så langt det er mulig» å «iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid». Et mulig tiltak for å få arbeidstakere med redusert arbeidsevne til å fortsette i arbeid, kan være tilrettelegging av arbeidstiden. Dette vil etter departementets vurdering kunne være et svært hensiktsmessig virkemiddel ved oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Imidlertid er det departementets inntrykk at bruken av arbeidstid som virkemiddel, har vært relativt begrenset. Tilrettelegging av arbeidstid er i dag ikke nevnt uttrykkelig i arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2. Departementet ser derfor et behov for at det i § 13 nr. 2 tydelig signaliserer at arbeidsgiver har en plikt til også å vurdere tilrettelegging av arbeidstiden.

For enkelte arbeidstakere kan det være aktuelt å arbeide full tid, men med endrede tidspunkter for arbeid, f.eks. slik at arbeidstakeren slipper kvelds/nattarbeid og isteden får gå faste dagskift. For andre vil det være aktuelt å få redusert arbeidstiden fordi full tid vil være for belastende. I denne sammenheng er det viktig å minne om at arbeidsgiver også har plikt til å tilrettelegge arbeidsoppgavene, slik at mengden arbeidsoppgaver samsvarer med eventuell kortere arbeidstid.

Departementet foreslår at det i § 13 nr. 2 uttrykkelig presiseres en plikt til så langt det er mulig å tilrettelegge arbeidstiden ved behov. Departementet ønsker ikke å gå så langt som til å pålegge arbeidsgiver en absolutt plikt på dette punkt. Det vil være tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig. **Departementet understreker imidlertid at begrepet «så lang det er mulig» vil pålegge arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar.** Spørsmålet om forpliktelsen er oppfylt vil måtte bero på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. Relevante momenter i denne sammenheng vil bl.a være den aktuelle virksomhets art, størrelse og økonomi.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke lønnskompensasjon for arbeidstidsreduksjonen. Imidlertid gir folketrygdloven en rett til graderte ytelser dersom

Prioritert rekkefølge

1. Driften
2. De som er på arbeid
3. Den sykemeldte



Ble vist på temakurset
4.september 2024

3.2.2 «så langt det er mulig»



3.2.2.1 Generelt

Selv om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende, er den ikke absolutt; den gjelder «så langt det er mulig.» Det er på det rene at forbeholdet skal tolkes strengt. Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver.

I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tiltak, må det ses hen til blant annet virksomhetens art, økonomi og størrelse, hensynet til andre ansatte i virksomheten, varigheten av den reduserte arbeidsevnen, samt forhold på arbeidstakers side. Alle disse momentene må vektes mot hverandre i en helhetsvurdering.

HR-2022- 390 A

Samtidig er det klart at «så langt det er mulig» ikke kan tas helt på ordet. Både i [Ot.prp.nr.18 \(2002–2003\)](#) på side 8 og i [Ot.prp.nr.49 \(2004–2005\)](#) – forarbeidene til nåværende [arbeidsmiljølov](#) – på side 104 fremheves «tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig». I [Ot.prp.nr.49 \(2004–2005\)](#) uttales det på side 105 at arbeidsgivers plikt ikke går så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstakeren, «men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen». Det samme sies i spesialmotivene til § 4-6 på side 309.

HR-2022-390-A

Uttalelsene om «betydelige problemer» med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig, gjelder nok primært mangel på søkere til deltidsstillinger for den typen arbeid det er tale om. Etter mitt syn kan uttalelsene ikke leses slik at dette skulle være den eneste formen for problem for arbeidsgiver som er relevant i denne sammenheng. De er dermed ikke til hinder for at også arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur har betydning for hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg.

Hva kan tilrettelegging være hos dere?

	KAN:	KAN IKKE	KAN m/TILRETTELEGGING
Klasseromsundervisning			
Stående undervisning			
Hjemmekontor			
Tilgjengelig for elev/foresatt			
Forberedelser/etterarbeid			
Vakt			
Oppgaver fra leder			

Tilrettelegging knyttet til likestilling- og diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 gir arbeidstakere med funksjonsnedsettelse rett til egnet individuell tilrettelegging for blant annet å sikre at de kan få eller beholde arbeid på lik linje med andre (HR-2022-390), sitat 50

Fra Prop 81 L (2016 – 2017): «Formen på tilretteleggingen kan være av organisatorisk art, for eksempel tilrettelegging av arbeidstid eller arbeidsoppgaver. Ellers kan tilretteleggingen være av fysisk art, for eksempel tilpasning av døråpninger, skrivebord eller installering av heis.»

Videre: «Om en ansatt person får nedsatt funksjonsevne under ansettelsesforholdet, skal tilrettelegging utføres slik at arbeidstakeren skal kunne fortsette i sitt arbeid. Dersom dette ikke er mulig, skal det vurderes om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet, eventuelt etter tilrettelegging av arbeidsplassen.»

Prop 81 L (2016 – 2017), knyttet til §20 i «LDO»-loven

Tredje ledd bestemmer at retten til individuell tilrettelegging gjelder så fremt tilretteleggingen ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Denne begrensningen skal ses som en sikkerhetsventil og må ikke tolkes for vidt. I vurderingen skal det blant annet legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Side 327

Opplistingen av relevante hensyn er ikke uttømmende. Det skal ikke foretas en tradisjonell «kostnad-nytte vurdering». I utgangspunktet må man akseptere at individuell tilrettelegging medfører økte kostnader. Det må også tas med i vurderingen om andre kan ha nytte av tiltakene i form av bedret tilgjengelighet og om offentlige støtteordninger vil dekke deler av kostnadene.

Bestride sykemelding

– Ja, Nav kan overprøve helsefaglige vurderinger fra leger. Dette har også blitt bekreftet i Høyesterett. Vi vurderer de opplysningene vi får fra legen opp mot reglene for rett til sykepenger. I Runestad sitt tilfelle har vi vurdert at han ikke fyller vilkårene for å få sykepenger. Han har klaget på avslaget, som vi har sendt til Klageinstansen for vurdering.

Vil ikke endre regelverket I 2023 var det ifølge Nav registrert 1 631 inntektsmeldinger der arbeidsgiver har oppgitt at de tviler på at den sykmeldte er arbeidsufør. Det kan tyde på en økning på rundt 60 prosent i slike saker de siste tre år.

Fikk sykemelding av lege – men arbeidsgiveren godtok den ikke

Kåre Runestad anså seg ikke skikket til å kjøre tungtransport, da kona ble alvorlig syk. Men arbeidsgiver og Nav godtok ikke sykemeldingen hans.



✉ Syed Ali Shahbaz Akhtar
Journalist

Publisert 20. okt. 2023 kl. 22:27

Arbeidsgiver bestrider sykemelding

- Arbeidsgiver kan bestride en sykemelding ved mistanke om at vilkårene for sykepenger ikke er oppfylt.
- Skjer ofte i følgende situasjoner:
 - pågående konflikt på arbeidsplassen
 - sykemelding i en oppsigelsesprosess; sykemeldingen kommer i tilknytning til drøftelsesmøte og/eller kort tid etter at oppsigelsen gis,
 - arbeidstaker sykemelder seg i perioder hvor han eller hun tidligere har fått avslag på søknad om ferie.
- NB! Arbeidskonflikter kan føre til sykdom, men er ikke i seg selv grunnlag for sykemelding. Viktig at lege ikke skriver at vedkommende er sykmeldt på grunn av arbeidskonflikt, må i stedet skrive diagnose for eksempel utbrent/ deprimert mv.
- Vedtaket kan påklages av arbeidsgiver til Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden. En nemnd som avgjør tvister mellom NAV og arbeidsgiver

Når arbeidsgiver ikke godtar sykemeldingen...

- Ikke krav å være kjent med sykdomshistorie eller diagnose
- Ved mistanke om at den ansatte ikke er syke/skadet eller ikke medvirker i oppfølgingsarbeidet – kan arbeidsgiver velge å ikke godta sykemeldingen
- Anbefalinger til arbeidsgiver i slike tilfeller:
 - Samtale med medarbeideren
 - Husk dokumentasjon i saken.
 - Informer om at det ikke blir betalt ut lønn i arbeidsgiverperioden
 - Stans utbetalingen av sykepenger S
 - Send inntektsmelding til NAV
 - Send mer informasjon om saken i et brev til NAV. Legg ved eventuelle vedlegg og sendt alt med førsteside i posten.



Hva gjør NAV når en sykemelding ikke blir godtatt:

- Hvis du ikke godtar en sykmelding, ser NAV på dette som et forhold mellom arbeidsgiver og den ansatte. **Det er først hvis den ansatte søker NAV om forskuttering, at NAV tar stilling til saken.**
- NAV sender informasjon til den ansatte om muligheten til å søke forskudd fra NAV, og om arbeidsgiverens begrunnelse for å ikke godta sykmeldingen.
- NAV innhenter også opplysninger fra lege eller behandler hvis vi har behov for dette.
- NAV gjør et vedtak i saken ut fra opplysningene fra arbeidsgiver og eventuelt fra den ansatte, i tillegg til medisinske opplysninger.
- Hvis NAV kommer fram til at arbeidstakeren skal ha sykepengen, forskutterer de sykepengene i arbeidsgiverperioden og krever pengene tilbake fra arbeidsgiveren.
- Arbeidsgiver kan evt. klage hvis NAV gir den ansatte medhold – dette skjer til Ankenemnda for sykepenge i arbeidsgiverperioden (regjeringen.no).

En kuriositet: 12 instanser knyttet til sykepenger



1. Medlemmet selv
2. Leger
3. Arbeidsgiver
4. Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden
5. NAV-kontorene
6. NAVs rådgivende leger
7. NAV Arbeid og ytelser
8. NAV Klageinstans
9. NAVs fylkeskontoret
10. Arbeids- og velferdsdirektoratet
11. Trygderetten
12. Alminnelige domstoler

Andre spørsmål/erfaringer
knyttet til sykepengene vi får

- Det er første arbeidsdag etter sommerferien.
 - Du blir kontaktet av et medlem som har startet i Bamsemumsen barnehage den 15.august.
 - Hun skadet seg på håndballtrening samme kveld(altså 15.aug) og har fått 1 måned sykemelding
 - Har hun krav på sykepenger?
 - Den 2.august kontaktes du av en nyutdannet lærer som har vært og gått i fjellet, og skadet seg. Hun er innlagt på sykehus og det vil nok gå noen uker før hun kan begynne i sin første lærerjobb.
 - Vil dette medlemmet ha krav på sykepenger?



Tiltrådt stilling – sykemelding!

Tiltredelseskravet

Vilkåret om å tiltre stillingen innebærer at arbeidstaker må ha møtt frem på arbeidsplassen, helt arbeidsfør, i stand til å yte arbeid i det omfang som arbeidsavtalen tilsier i minst én dag. HTA gir her en bedre rett når det gjelder kravet til opptjeningstid. Etter folketrygdlovens regler stilles det krav om fire uker i arbeid, jf. ftrl. § 8-2 (1), mens etter HTA er det tilstrekkelig å ha tiltrådt stillingen, jf. HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.2.1.

KSs personalhåndbok sidene 165 og 166



Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt. Det forutsettes imidlertid at vedkommende er frisk på det tidspunktet arbeidsavtalen gjelder fra, ellers kunne arbeidstaker ikke ha tiltrådt.

Tilbakedatert sykemelding

- Tilbakedatert sykemelding – hovedregel: godtas ikke av NAV

Kan jeg reise til utlandet?

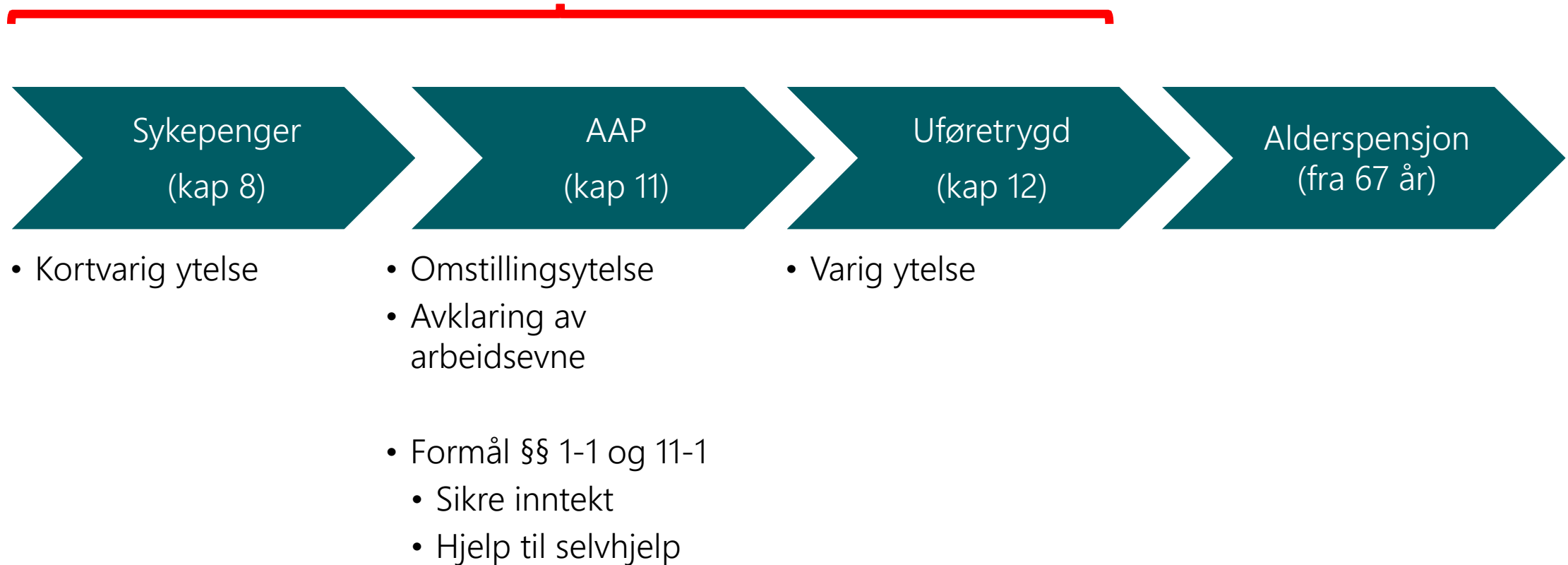
- Ja, under noen forutsetninger:
 - Aktivitetsplikten/aktivitetsplan må overholdes/følges
 - Landet du reiser til har betydning
 - EU – utenfor EU



Arbeidsavklaringspenger (AAP)

Arbeidsavklaringspenger

Sykdom m.m.



Arbeidsavklaringspenger

Sykdom m.m.



Utbetaling av ytelser forutsetter at det fremsettes krav om det

- Også i overgangen mellom ulike ytelser, jf § 22-13 første ledd

Vilkår for AAP:

- Medlemskap i folketrygden, §§ 11-2 og 11-3
- Alder, § 11-4
- Nedsatt arbeidsevne m.m., § 11-5
- Behov for bistand for å skaffe/ beholde arbeid, § 11-6
- Aktivitetsplikter, §§ 11-7 til 11-10

AAP – løpende plikter for mottaker

- Aktivitetsplikter, §§ 11-7 og 11-8
 - bidra aktivt i prosessen med å komme i arbeid, komme på møter, delta på fastsatte aktiviteter, utarbeide aktivitetsplan m.m.
 - gyldig fravær, § 11-8
- Meldeplikt, § 11-10
 - hver 14. dag, gi opplysninger som har betydning for retten til ytelsen
- Opplysningsplikt generelt, § 21-3
 - relevante endringer
- Konsekvenser ved brudd:
 - Reduksjon i utbetaling: § 11-9
 - Midlertidig stans av ytelse: §§ 11-8, 11-10, 21-7
 - Opphør av rett til ytelse, må fremsette nytt krav: §§ 11-8(5), 11-10(5), 21-6



Yrkesskade

Mitt



barn

Samtaleoppgave

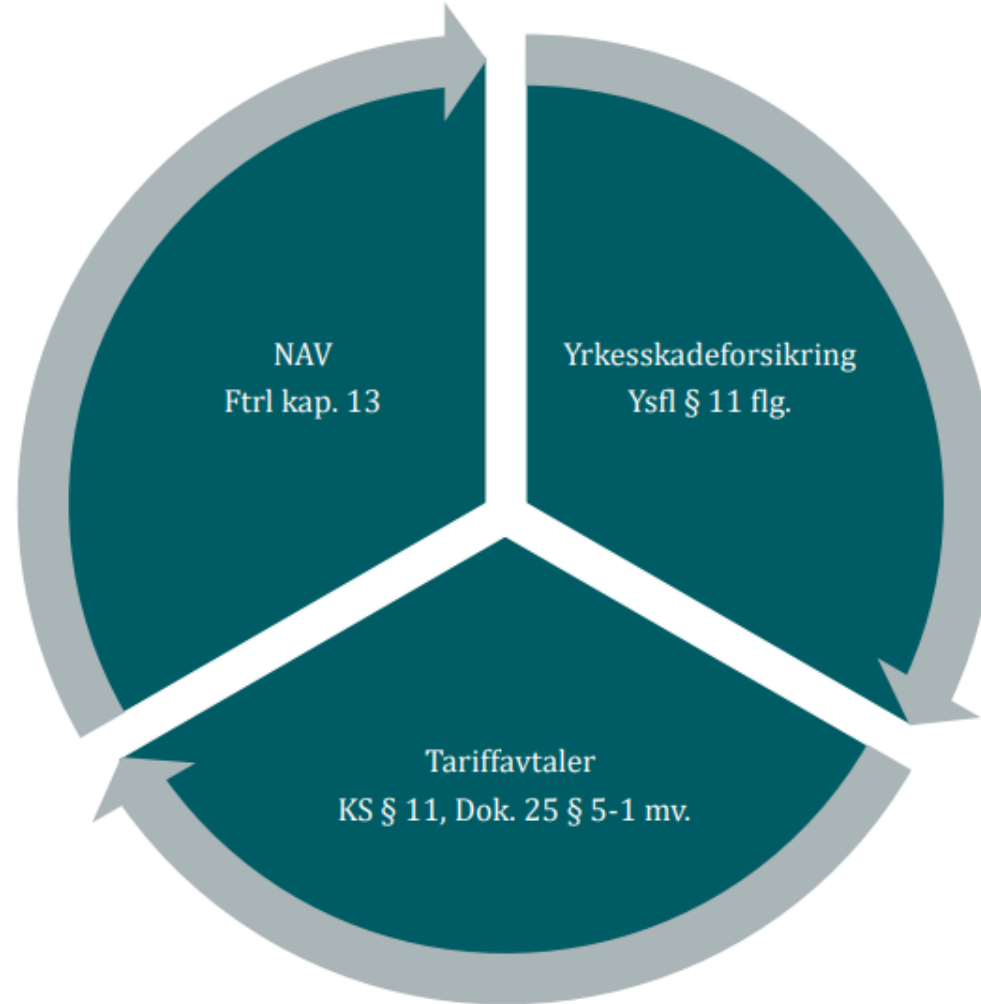
- Barnehageoppgave

- Under arbeid i Bamse barnehage skulle en av medarbeiderne hjelpe et barn på med ytterklær. Da hun satte seg ned på huk traff hun en barnesekk med stålmeis, der to rette støttestenger stakk opp på toppen av sekken. Støttestengene traff henne idet hun satte seg, og traff halebeinet.
- Er dette en yrkesskade?

- Skoleoppgave

- En lærer hadde under en skoletur med buss. Hun fått en pose med tre fulle 1 1/2 liters flasker i hodet. Posen falt ned fra hattehyllen over henne.
- Er dette en yrkesskade?

Rettigheter ved yrkesskade/yrkessykdom



Når foreligger det en yrkesskade?

Skade/Sykdom/Dødsfall

Arbeidsulykke

Årsakssammenheng

I arbeid

På arbeidsplassen

I arbeidstiden

Hvorfor konstatere yrkesskade

NAV

- Full dekning av nødvendige utgifter til legehjelp/HELFO mv.
- Hvis arbeidsufør, lempeligere vilkår for å få ytelser.
 - F.eks. uføretrygd/arbeidsavklaringspenger nok med 30 % nedsatt inntektsevne/arbeidsevne.
- Menerstatning ved varig medisinsk invaliditet på 15 %.

Forsikringsselskap

- Erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven
- Tapt inntekt og nødvendige behandlingsutgifter
- Fremtidig inntektstap
- Menerstatning ved varig medisinsk invaliditet på 15 %

Tariffavtale

- Erstatning etter tariffavtalen (15 G)
- Menerstatning ved varig medisinsk invaliditet på 15 %
- Ulykke på direkte reise mellom hjemmet og jobben
- Vold/ trusler om vold fra klient, elev/ bruker på fritiden.
- **Samordning av erstatningene**

Prosess NAV

- Skaden må meldes til NAV innen 1 år.
- Skaden kan meldes etter fristen, men fører til strengere beviskrav.
 - «Klart at forholdet er en yrkesskade og det foreligger særlige grunner til at melding ikke er gitt i rett tid» jf. Folketrygdloven § 13-14.
- NAV Forvaltning fatter vedtak om godkjenning/avslag
- Klageadgang til NAV Klageinstans
- Ankeadgang til Trygderetten
- Stevning til lagmannsretten



Proessen i forsikringsselskap

- Skaden meldes til arbeidsgivers forsikringsselskap.
- Ingen meldefrist, men alminnelige foreldelsesfrist på 3 år.
 - Unntak for private forsikringer 1 års meldefrist.
- Avslag fra forsikringsselskapet kan bringes inn for Finansklagenemda
- Stevning til tingretten.

Anbefaling til dere som tillitsvalgte

- Er skaden meldt?
 - Hvis ikke må skaden meldes med engang!
 - Påse at skaden er meldt arbeidsgivers forsikringsselskap
- Har medlemmet vært hos lege – hvis ikke, anbefales man dette gjøres umiddelbart
- For spørsmål, råd og veiledning – ring en venn(Nina på fylkeskontoret)
- Leders ansvar:
 - Skriv skademelding sammen med medarbeidere, både til NAV og forsikringsselskapet – arbeidsgiver skal IKKE på selvstendig grunnlag vurdere om skaden man har fått i arbeid er en yrkesskade – det er jobben til NAV/forsikringsselskapet!



Yrkesskade

- Unntak fra opptjeningstid ved yrkesskade (4 uker)



Økonomiske rettigheter – KLP/SPK

Uførepensjon i offentlige pensjonskasser

- SPK og KLP
 - Ved **nedsatt inntektsevne**
 - Midlertidig eller varig
 - Helt eller delvis
 - Min 20% reduksjon i **inntekt**

Du kan ha rett til uførepensjon hvis du er:

Under 20 %

SYKMELDT/UFØR

Ytelser fra NAV og SPK:

- ✗ Uførepensjon fra SPK
- ✗ Uføretrygd / AAP fra NAV

20–50 %

SYKMELDT/UFØR

Du kan ha rett til:

- ✓ Uførepensjon fra SPK
- ✗ Uføretrygd / AAP fra NAV

Fra 50 %

SYKMELDT/UFØR

Du kan ha rett til:

- ✓ Uførepensjon fra SPK
- ✓ Uføretrygd / AAP fra NAV

Andre momenter

- Du har ikke rett til uførepensjon dersom uførheten inntreffer innen to år etter at du ble medlem og
 - uførheten skyldes sykdom eller lidelse som du hadde på innmeldingstidspunktet, men som ennå ikke hadde ført til uførhet
 - hvis du antas å ha kjent til sykdommen / lidelsen på innmeldingstidspunktet
- Følgende inngår som pensjonsgrunnlag i beregning av uføregrad:
 - Innrapportert grunnlønn med pensjonsgivende tillegg på uføretidspunktet
 - inntekt opptil 12 G inngår i pensjonsgrunnlaget
 - Skifter man stilling, til høyere lønn blir uførepensjonen din redusert
- Avslag:
 - SPK/KLP begrunner sjelden avslagene sin, men dette kan du be om
 - Det er mulig å klage på vedtaket, da er det Trygderetten som behandler saken



Prosess

- Gå inn på din pensjonskasse
 - Velg søknad om uførepensjon
 - Fyll det som kreves – LES alt også det med liten skrift
 - Legg ved dokumentasjon som kreves
 - F.eks avslag/vedtak fra NAV
 - Legeerklæring
 - Når alt er fylt ut går søknaden til arbeidsgiver
 - Fyller ut bla lønns- og stillingsopplysninger
 - Når arbeidsgiver er ferdig kommer søknaden tilbake til medlemmet
 - Må logg på klp.no og sende søknaden
- Medlemmer må lese ALT som står i et eventuelt vedtak! Det samme gjelder også ved et eventuelt avslag(men de fleste leser det bedre enn hvis de har fått et positivt svar....)



- Nina Horpestad
 - Rådgiver
 - Mob: 907 59 283
 - Epost: nina.horpestad@udf.no