



## Notat

Dato: 12.03.2014  
Arkivsak: 2014/13428-1  
Saksbehandlar: fromann

---

<b>Til:</b>	Hovudarbeidsmiljøutvalet Administrasjonsutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

---

### Revisjon av rutine for oppfølging av sjukmelde - mars 2014

#### Bakgrunn:

Rutinen for oppfølging av sjukmelde arbeidstakarar i Hordaland fylkeskommune er sett saman av ein kombinasjon av pålegg i lov- og avtaleverk og intern praksis utvikla over år.

Denne revisjonen gjeld eit avgrensa område der Hordaland fylkeskommune har hatt ein praksis for utbetaling av sjukeløn som går lenger enn folketrygdlova og hovudtariffavtalen tilseier. Fylkesrådmannen ønskjer å stramme inn denne praksisen slik at vi følgjer gjeldande regelverk. Revisjonen har som siktemål både å redusere kostnader til sjukeløn, og sørge for meir ryddige tilhøve der tilsette av helsemessige grunnar arbeidar i redusert stilling og samstundes held på heile den stillinga dei var tilsett i. Når dette skjer over lengre tid oppstår ein urimeleg blokkering av ny tilsetting i den delen av stillinga som reelt sett er ledig.

#### Situasjon

Tilsette i Hordaland fylkeskommune har krav på full løn under sjukdom i inntil 52 veker. Når denne tida er brukt opp, ofte kalla «maksdato», gjer ein ulike val ut frå helsemessige og økonomiske vurderingar. Den tilsette har ved maksdato tre ulike vegar å gå:

- Gå tilbake i heile den stillinga ein er tilsett i, utan andre ytingar.
- Gå tilbake i 50% eller mindre av stillinga, kombinert med arbeidsavklaringspengar frå NAV og evt. tenestepensjon.
- Gå tilbake i meir enn 50% av stillinga, slik at ein ikkje får arbeidsavklaringspengar frå NAV. Ein vil då normalt ha rett på tenestepensjon utan samordning med NAV.

#### Kva for rettar til sjukelønn gjeld i desse situasjonane?

a) Etter 16 dagar i opphavleg stilling har den tilsette rett på sjukeløn (eigenmeldt eller legemeldt) i inntil 16 kalenderdagar. Etter 26 veker utan yting frå NAV (arbeidsavklaringspengar) vil ein på ny få rett til sjukepengar også utover 16 dagar.

Revisjonen vil ikkje endre på noko for denne gruppa.

b) Ved kombinasjon av redusert løn og arbeidsavklaringspengar har den tilsette ikkje rett på sjukepengar dersom ein vert heilt sjuk, verken eigenmeldt eller legemeldt. Arbeidsgivar må då stoppe løn, evt. trekke for mykje utbetalt løn. Den tilsette må då melde frå til NAV (meldekort) og evt. pensjonskasse, slik at ein får tilsvarende auka ytingar.

Denne revisjonen får heller ikkje verknad for denne gruppa.

c) Ved arbeid i redusert stilling utan arbeidsavklaringspengar frå NAV, så har fylkeskommunen til no handsama dette på same måte som i situasjon a), dvs. at ein har fått rett til sjukeløn dei første 16 kalenderdagane. Denne praksisen er i strid med folketrygdlova og hovudtariffavtalen. Det er altså her fylkesrådmannen vil at ein held seg til lov og avtale.

### Kva seier lov- og avtaleverk?

Folketrygdlova seier i § 8-19 at det ikkje vert nokon ny arbeidsgivarperiode ved sjukdom som kjem innan 16 dagar etter at vedkomande arbeidstakar har teke opp att arbeidet. Korleis skal ein så forstå formuleringa «teke opp att» (bokmål: «gjenoppta»)? Her har ankenemnda for trygdesaker uttala seg klårt, ifølgje NAVs rundskriv til denne paragrafen:

«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.»

Ein tilsett med arbeidsavtale i t.d. 100% stilling som delvis tar opp att arbeidet sitt, t.d. i 60%, stettar altså ikkje kravet til ny arbeidsgivarperiode, og har dermed ikkje krav på sjukeløn frå arbeidsgivar. Verken eigenmelding eller sjukmelding frå lege endrar på den lønsmessige sida av saka (men dei kan leggast fram som dokumentasjon på lovleg fråvær).

Hovudtariffavtalen omtalar retten til sjukeløn i kap. 1, § 8. Viktigast her er § 8.1, som slår fast arbeidsgivar skal betale ut sjukeløn i heile den tida arbeidstakaren har rett til dette etter folketrygdlova. Hovudtariffavtalen har ingen punkt som gir arbeidstakar betre rettar enn folketrygdlova i den situasjonen vi her har for oss.

Konklusjon: Hordaland fylkeskommune er ikkje pliktig til å betale ut sjukeløn til arbeidstakar som etter maksdato berre tar opp att deler av den stillinga ein er tilsett i.

### Korleis kan arbeidstakar innrette seg når løn vert stoppa pga. sjukefråvær?

Den tilsette kan her velje mellom to alternativ:

1) Halde på den opphavlege stillinga si, og dermed ikkje få rett til sjukeløn i arbeidsgivarperioden. Dersom ein har fått innvilga uførepensjon i pensjonskassa, vil ein kunne søkje denne om auke yting for perioden utan løn. (Fylkeskommunen har som intern regel at ein kan halde på den opphavlege stillinga si i inntil tre år). Når ein har gått utan yting frå NAV i 26 veker vil ein kunne få sjukeløn frå NAV, men ikkje frå arbeidsgivar. Arbeidsgivar vil forskottere slik sjukeløn frå NAV, og deretter får dette refundert frå første fråværsdag.

ELLER

2) Skrive under på ein ny arbeidsavtale for den deltidstillinga ein meiner at det er helsemessig grunnlag for å halde på. Når ein har fungert i 16 kalenderdagar i denne nye deltidstillinga, vil ein ha rett på sjukeløn i ny arbeidsgivarperiode.

### Endring av ordlyd i rutinen

Vedlagt følgjer den reviderte rutinen for oppfølging av sjukmelde i HFK.

Bortsett frå nokre mindre justeringar og rettingar, er det berre punkta 7.8 og 7.13 som er endra i tråd med det som er forklart over. I tillegg er punkt 7.15 tilpassa det faktum at KLP har overtatt som pensjonsleverandør etter DNB.

I samband med den nye IA-avtalen som vart underteikna 4. mars i år vart det varsla fleire omleggingar og forenklingar av dei lovpålagte punkta i sjukefråværsoppfølginga. Fylkesrådmannen avventar handsaming av desse lovendringane i Stortinget, men tek sikte på å ha ferdig ein ny revisjon av sjukefråværsrutinen når evt. nye reglar trer i kraft 1. juli 2014.

Vedlegg: Rutine for oppfølging av sjukmelde arbeidstakarar, revidert 12. mars 2014.