RETTIGHETSSENTERET

- Åpent: 10 – 14, Mandag – Torsdag
- Tlf. **23 90 51 55**
- **E-mail: rettighetssenteret@ffo.no**



Rettigheter som arbeidstaker ved sykdom

- Diskrimineringsvern
  - Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5
    - Ikke lov å behandle en funksjonshemmet dårligere enn andre arbeidstakere – dersom ikke saklig grunn
      - F eks ved utlysning, ansettelse, omplassering og forfremmelse
    - Du kan kreve opplysninger av arbeidsgiver om den andres kvalifikasjoner, § 22
    - Loven åpner for positiv særbehandling, § 7
    - Kan ha rett til oppreisningserstatning og/eller erstatning etter alminnelige regler

Rettigheter som arbeidstaker ved sykdom

- Oppsigelsesvern
  - Kan ikke sies opp pga sykdom de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten har inntrådt
  - Oppsigelse som gis i løpet av disse 12 månedene skal anses å skyldes sykdommen dersom annet ikke en annen grunn gjøres overveiende sannsynlig
  - Ikke fritt frem å si opp etter 12 måneder
    - Etter § 15-7 må alltid en oppsigelse være saklig
    - Hvor saklig er det å si opp en arbeidstaker etter 12 måneders fravær pga sykdom?
    - Blir en konkret vurdering

Sykepenger

- Trygden kan betale sykepenger fra første dag
  - Gjelder:
    - Når du pga kronisk sykdom har økt risiko før særlig høyt fravær
    - Må som hovedregel ha hatt stort fravær siste år(ene)
    - Kan gjøres unntak dersom diagnosen tilsier at du vil komme til å få mye fravær
    - Du eller arbeidsgiver kan søke Nav om ordningen

Sykepenger

- Hvor lenge kan jeg motta sykepenger?
  - I inntil 1 år
  - Du har i utgangspunktet 248 sykepengedager
  - Dette er dager som utbetales fra dag 17
    - Arbeidsgiver betaler for de første 16 dagene
  - Har du de siste 3 årene brukt av de 248 dagene, må du senere ha vært helt arbeidsfør i 26 uker for å få disse dagene tilbake

Sykepenger

- Hvordan opptjener jeg rett til nye sykepenger?
  - Helt arbeidsfør i 26 uker
    - Betyr at du må være helt friskmeldt
    - Ikke ha fravær utover arbeidsgiverperioden
      - Har du f eks arbeidet i 20 uker, blir sykemeldt i 17 dager, mister du all opptjening å må begynne på nytt.
      - NB! Arbeidsgiver skal betale sykepenger i arbeidsgiverperioden

Arbeidsavklaring – medisinske tiltak

- Vil være aktuelt dersom du etter at sykepengene har utløpt ikke ennå kan gå tilbake i arbeid eller begynne med yrkesrettet arbeidsavklaring eller det er for tidlige å søke om uføretrygd
  - Vilkår:
    - Er under aktiv behandling (med utsikt til bedring av arbeidsevnen)
  - Lengde:
    - Så lenge behandling er nødvendig for å komme i arbeid
    - Hovedregel: inntil 4 år – blir fortløpende vurdert
    - Kan forlenges
  - Ellers:
    - Kan graderes

NAV

- NAV-loven § 15
  - Enhver som henvender seg til kontoret, har rett til informasjon om arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og ytelser
  - Den som har behov for langvarige og koordinerte tjenester, har rett til å få utarbeidet individuell plan. Planen skal utformes i samarbeid med brukeren. Kontoret skal samarbeide med andre tjenesteytere om planen for å bidra til et helhetlig tilbud for den det gjelder.

NAV

- Alle som henvender seg til kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Brukere som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering. Brukeren skal få en skriftlig vurdering av:

NAV

- sine muligheter for å komme i arbeid
- hva slags arbeid som skal være målet
- behovet for bistand for å komme i arbeid
- om, og eventuelt hvor mye, arbeidsevnen er nedsatt
- hvilken type bistand som kan være aktuell for brukeren
  - Brukere som har fått fastslått at de har et bistandsbehov, har rett til å delta i utarbeidelsen av en konkret plan for hvordan de skal komme i arbeid (aktivitetsplan)

Bistandsvurdering

- Det sentrale i vurderingen er:
  - Hvilket mål har bruker for å skaffe eller beholde inntektsgivende arbeid?
  - Hvilke tiltak/virkemidler er hensiktsmessige for at brukeren skal kunne sette seg i stand til å skaffe eller beholde et yrke bruker kan fungere i?
  - Hvilket av de hensiktsmessige alternativene er nødvendig (skal være det som på korteste/rimeligste måte fører frem til arbeid)?

Bistandsvurdering

- Fra rundskrivet
  - Brukerperspektivet og de individuelle forutsetningene skal veie tungt i vurderingen av hensiktsmessige tiltak. Med brukerperspektivet forstås at deltakeren blir møtt med respekt for egne premisser og løsninger, og at metode og dialog er åpen og inkluderende. Deltaker skal være med og påvirke sin egen situasjon. Dersom det ikke oppnås enighet med bruker om veien til målet, skal dette dokumenteres med notat i saken

Behovsvurdering

- Utfall
  - Standard innsats
    - De generelle tjenestene som er tilgjengelig for alle
  - Situasjonsbestemt innsats
    - De som har vansker med å skaffe seg eller beholde arbeid
    - Aktivitetsplan
  - Trenger arbeidsevnevurdering
    - Skal fastslå om nedsatt funksjonsevne eller ikke
      - Skal brukes når det er grunn til å tro at standard innsats eller situasjonsbestemt innsats ikke er nok

Yrkesrettet arbeidsavklaring

- Regler
  - At arbeidsevnen er nedsatt i en slik grad at man hindres i å beholde eller få arbeid
  - Tiltaket må være nødvendig og hensiktsmessig for å oppnå høvelig arbeid
  - Skal legges vekt dine egne ønsker
  - Men:
    - NAV skal ta utgangspunkt i tidligere arbeidserfaring, utdanning, alder, helseproblem, jobbemuligheter etter ferdig attføring
    - Viktig sp. hvor omfattende tiltak er nødvendig for å få høvelig arbeid?
    - Hovedregel er at tiltaket ikke skal vare mer enn 3 år

Yrkesrettet arbeidsavklaring

- Prosessen
  - Hvilket mål har brukeren for å skaffe/beholde inntektsgivende arbeid?
  - Hvilke tiltak/virkemidler er egnet til å skaffe høvelig arbeid?
  - Hvilke av de egnede tiltakene er best?
    - Herunder, hva er korteste vei til Rom?
  - Skal legges stor vekt på brukermedvirkning
    - Skal gis mulighet til å påvirke egen situasjon

Beregning av arbeidsavklaringspenger

- 66 % av inntil 6 G (555 456)
- Beregnes av inntekten året før du ble sykemeldt eller om høyere grunnlag, snittet av de siste 3 år
- Minste ytelse er 2 G (185 152)
- Ung ufør da minst 2,44 G (225 885)
- Er pensjonsgivende inntekt
- Kan også gis barnetillegg og stønad til barnetilsyn

Tilretteleggingsgaranti

- En serviceerklæring fra Nav
- Forplikter Nav til å gi rask saksbehandling
  - Som behovs- og arbeidsevnevurdering og individuelt tilpasset arbeidsrettet bistand til arbeidstaker og arbeidsgiver
  - Får fast kontaktperson i Nav
  - Ikke juridisk bindende

Lønnstilskudd

- Midlertidig
  - Ikke kan oppnå ansettelse på ordinære vilkår
  - Sikre ansettelse for personer som søker ordinært arbeid
  - Hindre at arbeidstaker faller ut av arbeid når sykepengene opphører eller etter en periode med AAP
    - Tilretteleggingsplikten må være oppfylt
  - Tilskuddet fastsettes individuelt, men kan ikke overstige 50 % av lønn over 12 mnd
    - Inntil 75 % når nedsatt arbeidsevne og behov for arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid
  - Varighet: for personer med nedsatt funksjonsevne, inntil 3 år

Varig lønnstilskudd

- Til personer som har varig og vesentlig nedsatt funksjonsevne
  - Ikke krav om en bestemt prosent
  - Skal kompensere for lavere produktivitet enn andre i tilsvarende stilling
- Målgruppe: de som søker fast arbeid
  - Brukes som rekruteringsvirkningsmiddel
- Unntak:
  - Det åpnes likevel for at tilskuddet kan gis til arbeidsgivere som har tilsatte som står i fare for å falle helt ut av arbeidslivet etter utløpet av sykepengeperioden og der full uføretrygd kan være alternativet. Dette er et unntak fra hovedregelen

Varig lønnstilskudd

- Nærmere om kravene
  - Skal som hovedregel har hatt tidsbegrenset lønnstilskudd først og prøvd andre virkemidler
  - Det skal være gjort en arbeidsevnevurdering, der det skal være fastslått at personen har varig nedsatt arbeidsevne og behov for varig tilpasset innsats og der alternativet kan være uføretrygd
- Også de med hel eller gradert uføretrygd kan få varig lønnstilskudd
  - Men ikke kun for å tjene friinntekten

Varig lønnstilskudd

- Størrelse
  - Inntil 75 % av refusjonsgrunnlaget første året og deretter 67 %
    - Men maksimalt beløp er 5 G (462 880)

AAP som lønnstilskudd

- Forsøksordning
  - Gjelder NAV-kontorene i Bergen, Fredrikstad, Kristiansand, Oslo og Sarpsborg
  - Må ha 100 % AAP og behov for arbeidsrettet tiltak for å komme tilbake i arbeid
  - Kan gis i inntil 3 år
- Ansettelsen må
- a) fylle en stilling som har blitt ledig som følge av frivillig avgang, avgang pga. uførhet, eller alder, frivillig reduksjon av arbeidstiden eller lovlig avskjed, eller
- b) føre til en nettoøkning i forhold til det gjennomsnittlige antallet ansatte i virksomheten de tolv foregående månedene

Uføretrygd

- Reglene
  - Skal som hovedregel ha forsøkt arbeidsavklaring og gjennomgått hensiktsmessig behandling
    - Er disse vilkårene ikke oppfylt vil du normalt få avslag på uførepensjon
  - Inntektsevnen må være (varig) nedsatt med minst 50 %
    - 40 % om har 40 % AAP på kravstidspunkt
    - Inntektsevne er en sammenligning av inntektsmuligheter før uførhet med inntektsmuligheter etter uførhet
    - NB! Kan ha rett til arbeidsavklaringspenger i inntil 8 mnd mens søknad om uføretrygd behandles

Uføretrygd

- Beregning
  - 66 % av inntekten 3 av siste 5 år før uføretidspunkt
    - Beregnes av 3 høyeste inntektsår
    - Beregnes av inntekt inntil 6 G 555 456)

Uføretrygd

- Inntekt ved siden av
  - Full uføretrygd
    - Friinntekt:
    - 0,4 G (37030)
    - 60000 (de som hadde uføretrygd før 2015)
  - Gradert uføretrygd
    - 0,4 G eller 60 000 + en viss prosent av tidligere lønn

Uføretrygd

- Eksempel på reduksjon av trygd pga inntekt
  - Uføretrygd: 300 000
  - Kompensasjonsgrad: 66 %
  - Pensjonsgivende inntekt: 95 000
  - Friinntekt: 37 030
    - 95000-37030= 57970x 66 %= 38260
    - Uføretrygd: 300000-38260= 261740
    - Samlet inntekt: 261740 + 95000=356 740

Uføretrygd

- Eksempel på reduksjon av trygd pga inntekt ved gradert pensjon
  - Uføregrad 50 %
  - Uføretrygd: 150 000
  - Inntektsnivå før uførhet: 550 000
  - Inntektsgrense: 225000 + 37 030= 262030
  - Kompensasjonsgrad: 54,54 % (300000/550000 x 100= 54,54)
  - Pensjonsgivende inntekt: 310000
    - 310000-262030= 47970 x 54,54 %= 26162
    - Uføretrygd: 150000 -26162= 123838
    - Samlet inntekt: 123838 + 310000=433938

Uføretrygd

- Offentlig tjenestepensjon
  - Inntekt ved siden av
    - Full uføretrygd:
    - Frinntekt: 0,4 G (37 030)
      - Spiller ingen rolle hvor inntekten kommer fra
      - Kun pensjon fra tjenestepensjon, da ikke noen friinntekt

Uføretrygd

- Inntekt ved siden av uføretrygd
  - Reduksjon av trygd på grunn av inntekt
    - Eksempel
      - Inntektsnivå før uførhet er satt til 500 000
      - Uføretrygden utgjør 66 % av inntekt før uførhet
      - Uføregrad 100 %
      - Inntekt er 125 000
        - 125000 – 60000 x 66 % = 42 900 som trygden reduseres med

Uføretrygd

- Reduksjon av tjenestepensjon pga inntekt
  - 100 % uførepensjon
  - Inntekt: 80 000 kroner
    - Pensjonsgrunnlag i tjenestepensjon: 480 000
    - Pensjon fra tjenestepensjonen er 38 400
    - Det gir en kompensasjonsgrad på 8 %
      - 480000 x 8 % = 38 400
    - Reduksjon av inntekt:
      - 80000 – 37030= 42970 x 8 % = 3438 som tjenestepensjonen reduseres med
        - NB! I tillegg kommer reduksjonen i pensjonen fra folketrygden

Uføretrygd

- Minsteytelser
  - Enslige: 2,48 G (229 588)
  - Gifte/samboere: 2,33 G (215 703)
  - Unge uføre: 2.66 og 2,91 G (246 252/269 396)
  - Blir beskattet som lønnsinntekt

Uføretrygd

- Skatt
  - Skattes som lønnsinntekt
    - Betyr at:
      - Særfradrag bortfalt
      - Vanlig trygdeavgift
    - Ikke skatt på trygden i juni og halv skatt i desember

Uføretrygd

- Overgang fra uførepensjon til alderspensjon
  - Hvordan alderspensjon bergenes avhenger av når man er født (med eller uten pensjonspoeng)
  - Får opptjening i til alderspensjon til og med fylte 61 år
    - Eks: beregningsgrunnlaget for uførepensjonen er 450 000, da beregnes det 18,1 % opptjening i alderspensjon av denne inntekten frem til fylte 62 år
  - Uttakstidspunktet for beregningen setter til 67 år
    - Betyr at alderspensjon blir høyere enn for de som tar den ut 62 år gammel