

Hva kreves for å få rett på sykepenger fra arbeidsgiver

Advokat Nina Tennebekk
Tlf 928 37 402





VILKÅR FOR RETT PÅ SYKEPENGER
GENERELLE BESTEMMELSER

Medlem av folketrygden

- Personer som er bosatt i Norge
- Arbeidstagere i Norge

Tap av pensjonsgivende inntekt er et vilkår for rett på sykepenger



Det ytes ikke sykepenger til medlem som er fylt 70 år

(Gjelder også i arbeidsgiverperioden)

- Medlem mellom 67 og 70 år har en begrenset sykepengerrett, se § 8-51 og § 8-12, 4 ledd.

Det er et vilkår at
inntektsgrunnlaget for
sykepenger utgjør minst 50
prosent av grunnbeløpet

- Denne inntektsgrensen gjelder ikke for sykepenger i arbeidsgiverperioden, se §§ 8-18 og 8-19.

Det ytes ikke sykepenger fra det tidspunktet det er godtgjort at yrkesaktiviteten skulle vært avsluttet fordi vedkommende har trukket seg tilbake fra yrkeslivet.



«Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade.»

«Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger»

ARBEIDSUFØRE:

Ikke i stand til å utføre noen form for arbeid

YRKESUFØR:

Arbeidsufør i forhold til det aktuelle arbeidet

Sykepenger ved friskmelding til arbeidsformidling

- Yrkesufør
- Tidsbegrenset til 12 uker
- Arbeidssøker hos NAV
- Arbeidsforholdet opphørt

Årsakssammenheng mellom sykdommen og funksjonsnedsettelsen

«...arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade. ...»

KOSMETISK INNGREP

- Inngrep som ikke er overveiende medisinsk begrunnet gir ikke rett til sykepenger.
- Ved uforutsette komplikasjoner som medfører arbeidsuførhet, vil det kunne ytes sykepenger.

Rett på sykepenger uten krav til sykdom

- a) når vedkommende er innlagt i en godkjent helseinstitusjon
- b) når vedkommende er under behandling og legen erklærer at behandlingen gjør det nødvendig at vedkommende ikke arbeider
- c) når vedkommende deltar på et arbeidsrettet tiltak
- d) når vedkommende på grunn av sykdom, skade eller lyte får tilskott til opplæringstiltak etter [§ 10-7](#) tredje ledd
- e) når vedkommende er til nødvendig kontrollundersøkelse som krever minst 24 timers fravær, reisetid medregnet

Rett på sykepenger uten krav til sykdom

- f) når vedkommende myndighet har nedlagt forbud mot at han eller hun arbeider på grunn av smittefare
- g) når vedkommende er arbeidsufør som følge av svangerskapsavbrudd
- h) når vedkommende er arbeidsufør som følge av behandling for barnløshet
- i) når vedkommende er donor eller er under vurdering som donor
- j) når vedkommende er arbeidsufør som følge av behandling i forbindelse med sterilisering.

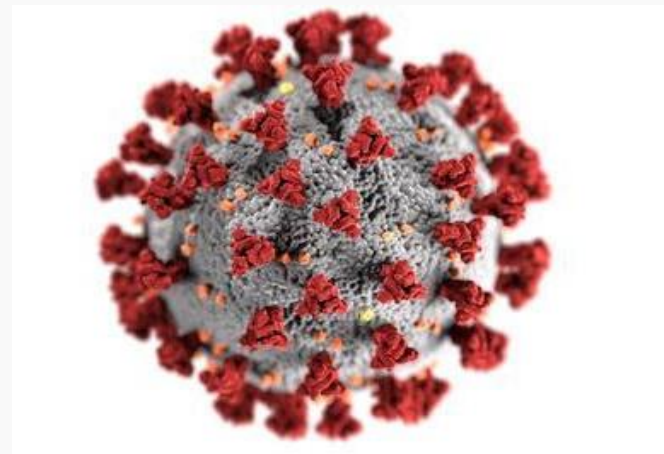
Midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven

Rett til sykepenger etter folketrygdloven § 8-4 gjelder tilsvarende der medlemmet må være borte fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sykdom.

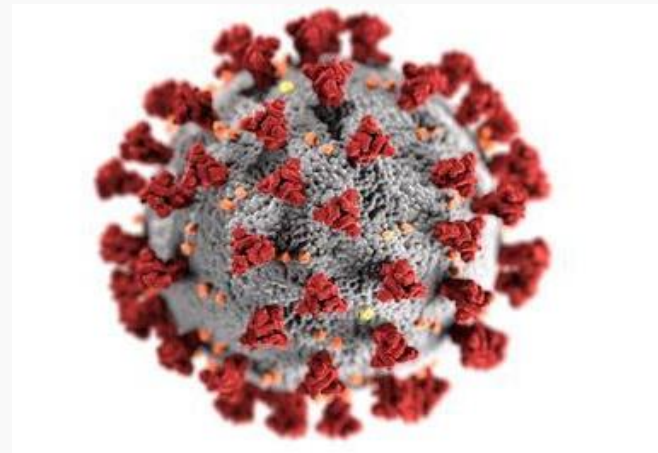
Oppheves 1. juli 2022

Smittet, antatt smittet eller pålagt karantene kan ha rett på sykepenger.

Luftveisinfeksjoner faller inn under



Dersom det er nødvendig å være borte fra arbeidet minst en hel arbeidsdag for å ta covid-19 vaksine, har den ansatte rett til sykepenger



BESTRIDE EN SYKEMELDING

Du treffer sykemeldt ansatt på kjøpesenteret nedlesset i handleposer.

Har vedkommende rett på sykepenger?



Kontakte arbeidstaker og avklar faktiske forhold

- Hvis du fortsatt betviler grunnlaget for sykemelding, la være å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden – og la være å forskuttere sykepenger i tiden etterpå

Hvis arbeidstaker er uenig,
kan vedkommende henvende
seg til NAV og be om at NAV
forskutterer sykepengene



Dersom NAV er uenig med arbeidsgiver vil NAV betale sykepengene til arbeidstakeren og kreve refusjon fra arbeidsgiver

Arbeidsgiver kan klage («anke») over NAVs refusjonsvedtak til Ankenemnda for sykepenger

Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden

- Ankefristen er 3 uker fra NAVs vedtak ble mottatt.
- Arbeidsgiver trenger ikke betale ut pengene til NAV før en endelig avgjørelse er tatt.

WWW.ARBINN.NO

- [Mal for brev til arbeidstaker og NAV ved tvil](#)
- [Mal for brev til NAV ved tilbakedatert legeerklæring](#)
- [Mal-velger for andre begrunnelser](#)

Sorg

(Sykmeldt fra 19.08.04 til 05.09.04)

- Arbeidstaker hadde vært ansatt i en fiskeindustribedrift fra 2002.
- Torsdag 19.08.04 falt samboeren hennes om og døde helt uventet uten forutgående sykdom.

«Generelt vil Ankenemnda bemerke at fravær fra arbeidet som skyldes dødsfall, faller utenfor grensene for sykdomsbegrepet.

Etter Ankenemndas vurdering vil det følelsmessige behovet for å være borte fra arbeidet i en slik situasjon, vanligvis måtte regnes som en naturlig reaksjon, og ikke som sykdom. I enkelte tilfeller vil imidlertid den psykiske påkjenningen ved et dødsfall kunne bli så belastende at tilstanden fører til sykdom i medisinsk forstand.»

«Sykdom kan oppstå i en hver livssituasjon, og hva som er den utløsende årsaken til sykdommen er ikke avgjørende for retten til sykepengene.

Ankenemnda finner det på bakgrunn av diagnosen i sykmeldingen, sammenholdt med den omstendighet at arbeidstakerens nærmeste døde brått og helt uventet, tilstrekkelig sannsynliggjort at arbeidstakeren var arbeidsufør på grunn av sykdom i arbeidsgiverperioden.»

Sykdom hos omsorgspersonen

(sykmeldt fra 23.03.09 til 26.04.09)

Arbeidsgiveren anførte at arbeidstakeren ble sykmeldt for å være på sykehuset med sin fraseparerte mann.

- Behandlende lege har i journalnotat av 23.03.09 ikke beskrevet sykdom hos arbeidstakeren.
- Først ved konsultasjon den 14.04.09 er det beskrevet symptomer på sykdom.

«Av journalutskrift fra første konsultasjonen hos legen fra sykmeldingstidspunktet fremgår ingen medisinske opplysninger. I konsultasjon den 14.04.09 er det beskrevet symptomer på sykdom.»

«Lovens vilkår er at arbeidsuførheten klart skal skyldes sykdom eller skade.

På bakgrunn av manglende medisinske opplysninger, finner Ankenemnda det ikke dokumentert at arbeidstakeren var helt arbeidsufør i perioden 23.03.09 til 07.04.09.»

Permittering

(Sykemeldt fra 13.01.10 til 28.01.10)

- I brev av 08.01.10 fikk han permitteringsvarsel med virkning fra og med 25.01.10
- I følge arbeidsgiveren hadde arbeidstakeren under samtale uttalt at helsen ikke plaget ham så mye, så han kunne godt arbeide. Arbeidstakeren hadde uttalt at siden det var så rolig på arbeidsplassen, hadde han gått og sykmeldt seg.

«En permitteringsperiode ville medført lavere inntekt enn sykepengene ville utgjort.

I saker hvor sykmelding kommer etter at det er sendt ut varsel om permittering, legger Ankenemnda derfor til grunn at det må stilles ekstra strenge krav til dokumentasjon for at sykdom skal anses å foreligge.

I slike tilfeller må det være helt på det rene at grunnlaget for sykmeldingen var sykdom, ikke den forestående permitteringen. »

- **Ankenemnda viser til at:**
 - arbeidstakeren hadde mottatt permitteringsvarsel like forut for sykmeldingstidspunktet. Dette fortalte han ikke til behandlende lege.
 - arbeidstakeren ga en annen beskrivelse av sine symptomer til arbeidsgiveren, enn hva han opplyste til sin lege.
 - ingen av de symptomene arbeidstakeren beskrev for sin lege er bekreftet gjennom etterfølgende undersøkelser.

Syk hund

(Arbeidsgiverperioden var 9. – 24. januar 2020.)

Arbeidsgiver anførte at samme dag som arbeidstakeren ble sykmeldt, hadde hun opplyst til sin nærmeste leder at hun ville sykmelde seg dersom hun ikke fikk ta pause for å dra hjem til en nyoperert hund.

Ankenemndas rådgivende lege:

Det er ikke dokumentert at arbeidstakerens ubehag på arbeidsplassen har gått over i en tilstand som kan betegnes som sykdom.

Ankenemnda:

«Når det foreligger en konflikt på arbeidsplassen er det vanligvis forbundet med sterkt ubehag å møte de personene som representerer motparten i konflikten.

Det kan da være grunn til å anta at fravær i en slik situasjon først og fremst skyldes dette ubehaget. Vedkommende kan i så fall være fullt i stand til å utføre et arbeid, og er således ikke arbeidsufør på grunn av sykdom.»

OPPTJENINGSTID

For å få rett til sykepenger må medlemmet ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før han eller hun ble arbeidsufør

- Dette gjelder for å få rett på sykepenger som sådann, altså også fra NAV

Likestilt med forutgående arbeid er tidsrom da medlemmet har mottatt en ytelse til livsopphold etter kap. 4., 8., 9. eller 14.

- Dette gjelder i forhold til opptjeningstid og rettigheter på sykepengen fra NAV

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiver må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst 4 uker

- Opptjeningstiden må være hos nåværende arbeidsgiver

Dersom arbeidstakerne slutter i arbeidet, men igjen begynner hos den samme arbeidsgiveren innen 2 uker, regnes det tidligere arbeidsforholdet med når opptjeningstid skal beregnes

- Ved bruk av tilkallingsvikarer anses vært oppdrag som et arbeidsforhold som avsluttes ved avsluttet oppdrag

Retten til sykepenger faller bort når arbeidsforholdet midlertidig avbrytes i mer enn 14 dager.

- Regnes ikke som avbrudd
 - fast turnusordning med mer enn 14 dager opphold i arbeidet
 - avvikling av ferie
 - dokumentert sykefravær
 - avspasering

- Permisjon regnes som avbrudd

Permisjon eller permittering i mer enn 14 dager

- Ikke rett til sykepenger fra arbeidsgiver før vedkommende igjen har arbeidet i minst *fire* uker
- Umiddelbart før sykefraværet har mottatt ytelse etter kap. 4, 8, 9, 14 i til sammen minst 4 uker = rett til sykepenger **utbetalt fra NAV**

Ankenemnda

Permitterert i mer enn 14 dager deretter i karantene

- Permitterert fra 13. mars til 17 . april
- Var i utlandet da fikk tilbud om arbeid fra 17. april - karantene
- Arbeidstakeren hadde ikke opptjent rett til sykepenger i en arbeidsgiverperiode fra arbeidsgiveren etter ftrl § 8-18.
- Arbeidsgiver fikk ikke refusjon fra NAV.

DOKUMENTASJON AV ARBEIDSUFØRHET

For å få rett til sykepenger,
må arbeidsuførheten
dokumenteres med
legeerklæring

Dette gjelder ikke i
arbeidsgiverperioden når
arbeidstakeren har rett til å
nytte egenmelding

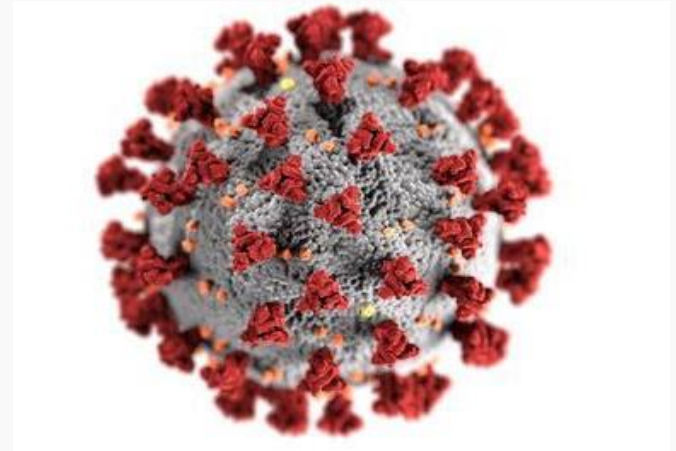
Tilbakedatering av
sykemelding godtas ikke
for tidsrom før undersøkt
av lege

Unntak:

- Forhindret fra å søke lege
- Ventetid hos lege
- Psykiatriske pasienter

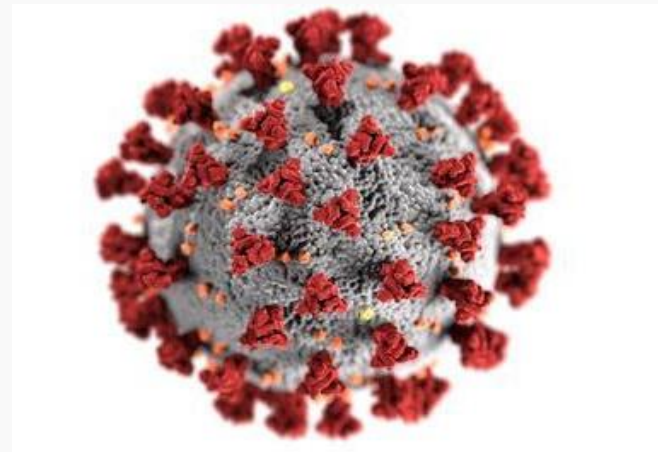
NAV godtar tilbakedaterte sykmeldinger ved påvist eller mistanke om koronavirus og ved pålagt karantene.

I slike tilfeller trenger ikke legen å fylle inn dato for kontakt med pasienten (punkt 11.1) og begrunnelse for tilbakedateringen (punkt 11.2).



Under covid-19-pandemien godtar NAV sykmeldinger uten personlig fremmøte, uavhengig av pasientens diagnose.

Dette er et unntak fra hovedregelen om at sykmelding krever personlig undersøkelse, og gjelder til og med 30. juni 2022.



Avventende sykmelding

- Melding til arbeidsgiveren om at sykmelding kan unngås hvis det blir lagt til rette på arbeidsplassen
- Et eget avkrysningspunkt i sykmeldingen

EGENMELDING

Arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring

- Egenmelding kan bare nyttes i arbeidsgiverperioden.

«En arbeidsgiver kan etter skriftlig melding nekte arbeidstakere retten til å få sykepenger på grunnlag av egenmelding dersom turnusordninger, reiserute eller lignende medfører at det ikke er mulig for arbeidstakerne å møte på arbeid umiddelbart etter et sykefravær.»

Særlig aktuell for sjømenn og arbeidstakere på kontinentalsokkelen

For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst 2 måneder

- Ved gjenansettelse innen to uker regnes tidligere arbeidsforhold med

Ved brudd på mer enn to uker blir det krav om ny opptjeningstid på 2 måneder

UNNTAK

4 UKERS OPPTJENING;

- a. permittering
- b. permisjon etter aml §§ 12-2 til 12-5, 12-9 og 12-10
- c. permisjon etter skipsarbeidsloven §§ 7-2 til 7-5, 7-8 og 7-9 eller
- d. militærtjeneste.

Sykepenger fra arbeidsgiver ytes tidligst fra og med den dagen arbeidstakeren har gitt melding om arbeidsuførheten til arbeidsgiveren – såfremt det har vært mulig for arbeidstaker å gi melding

- Dersom arbeidstakeren ikke melder fra faller retten til sykepenger bort og inntrer først fra den dag melding blir gitt.
- Melding kan gis som egenmelding eller sykemelding
- Dette gjelder også om arbeidsuførheten senere blir bekreftet ved sykmelding fra lege

En del bedrifter har i sitt reglement hvordan meldingen skal gis

- Om den ansatte ikke følger opp internt regelverk kan det være grunnlag for advarsel, men ikke rett til å ta fra dem sykepengene.

Egenmelding kan nyttes for opptil 3 kalenderdager om gangen

- Fravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille, skal regnes som en egenmeldingsdag
- Arbeidsfrie dager tas med når antall kalenderdager beregnes.

Egenmelding kan benyttes i en eller flere perioder på til sammen tre dager innenfor en allerede påbegynt arbeidsgiverperiode

- Kan ikke benytte egenmelding umiddelbart etter legeerklæring
- Gjenopptatt arbeidet etter legedokumentert fravær og deretter påny syk – kan benytte egenmelding
 - Forutsetning at har egenmeldingsdager til gode innenfor arbeidsgiverperioden

Egenmelding kan ikke nyttes når arbeidstakeren har fått sykepenger fra arbeidsgiveren i full arbeidsgiverperiode, blir frisk og kommer tilbake i arbeid for deretter å bli syk før det er gått 16 dager

- I slike tilfeller inntreer ingen ny arbeidsgiverperiode.
- Sykepenger kan ytes fra NAV
 - Nav krever alltid legeerklæring

Varer arbeidsuførheten utover de 3 kalenderdagene egenmelding er nyttet kan arbeidsgiveren kreve legeerklæring.

Dersom arbeidstakeren ikke legger fram legeerklæring fra fjerde dag, faller retten til sykepenger bort også for egenmeldingsperioden

(Frist på 14 dager på å fremlegge sykemelding)

Retten til sykepenger i arbeidsgiverperioden faller bort dersom:

- Arbeidsgiver skal betale sykepenger på grunnlag av legeerklæring
- Og legeerklæringen ikke er sendt til arbeidsgiver innen 14 dager etter arbeidsgiver kan kreve slik erklæring

Nytt fra 01.01.20:

Arbeidsgiveren har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis utvidet rett til å bruke egenmelding

En arbeidsgiver kan bestemme at en arbeidstaker skal tape retten til å nytte egenmelding

- a. dersom arbeidstakeren i løpet av 12 måneder har hatt minst fire fravær uten å legge fram legeerklæring
- b. dersom arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom.

EGENERKLÆRING

Arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakeren skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding etter at han eller hun har gjenopptatt arbeidet.

Dersom en slik erklæring ikke blir lagt fram, kan arbeidsgiveren bestemme at retten til sykepengen skal falle bort.

[Startside](#) / [Sykefravær og IA](#) / [Sykefraværsoppfølging](#) / [Egenmelding skjema](#)

Egenerklæring ved bruk av egenmelding

Skjema som kan benyttes av arbeidstaker for å registrere egenmeldt fravær, samt registrere fravær i bedriften. Arbeidstaker fyller ut første del og leverer til arbeidsgiver, som benytter skjema til registrering av saken. Skjema kan benyttes til å dokumentere at sykefravær er relatert til korona, og er gyldig dokumentasjon ved krav om refusjon fra NAV.

Word (Koronarelatert fravær, kan brukes til alle typer egenmelding)

BERGNING AV ARBEIDSGIVERPERIODEN

Arbeidstakerens rett til sykepenger fra arbeidsgiveren faller bort når arbeidsforholdet opphører, dersom tidspunktet for opphøret var fastsatt før arbeidsuførheten oppstod.

- Ved avskjed anses arbeidsforholdet som opphørt når arbeidstaker har mottatt melding om avskjeden
- Arbeidsgiver mottar melding om syk før arbeidstaker mottar avskjed
 - Arbeidstaker rett på sykepenger i arbeidsgiverperioden

Arbeidsgiverperioden

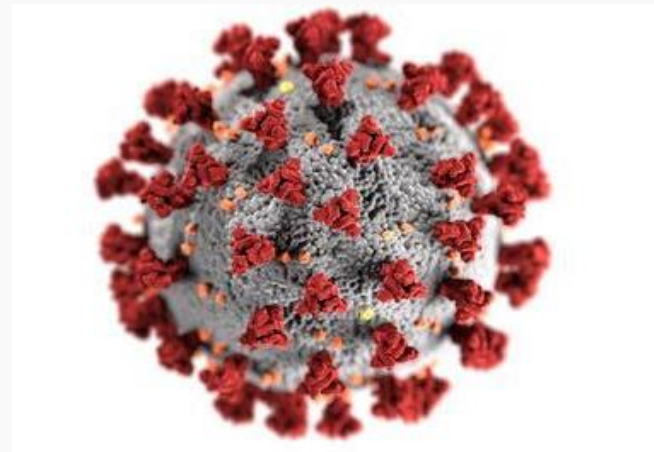
- Arbeidsgiver skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager

For fravær fra arbeidet som skyldes covid-19-pandemien, skal arbeidsgiver betale sykepenger i et tidsrom på opptil fem kalenderdager, inkludert dager med delvis fravær.

Arbeidsgiver utbetaler sykepenger fra 6. til 16. dag og krever refusjon fra trygden.

For at arbeidsgiver skal kunne kreve refusjon, må arbeidstaker i egenmelding eller gjennom legeerklæring opplyse arbeidsgiver om at sykefraværet skyldes covid-19-pandemien.

Virkning fra 1. des 2021 – oppheves 1. juli 2022



16 kalenderdager fra og med første hele fraværsdag

En gradert sykemelding (legeerklæring) vil kunne gi rett til sykepenger for deler av en arbeidsdag

Sykepenger fra arbeidsgiveren ytes bare for dager som det skulle ha vært utbetalt lønn for

Eksempel:

For en arbeidstaker som arbeider én dag i uken, skal arbeidsgiveren ved sykefravær som varer i minst 16 kalenderdager, utbetale sykepenger for to dager (eventuelt 3 dager), som tilsvarer full lønn i de 16 kalenderdagene

Når det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal et nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode

Eksempel:

En arbeidstaker er borte fra arbeidet i tre dager og får sykepenger på grunnlag av egenmelding.

Etter å ha arbeidet i en uke, blir han sykmeldt av lege for tre uker fremover.

Her vil gjenstå 13 kalenderdager av arbeidsgiverperioden.

Etter at arbeidsgiveren har utbetalt sykepenger i en full arbeidsgiverperiode, vil et nytt sykefravær i løpet av 16 dager etter gjenopptakelsen av arbeidet ikke utløse ny arbeidsgiverperiode.

1. Arbeidstaker må rent faktisk ha gjenopptatt arbeidet
2. Arbeidstaker må deretter ha vært helt arbeidsfør i minst 16 dager (kreves ikke at har vært i arbeid i alle 16 dagene)

ANTALL SYKEPENGEDAGER

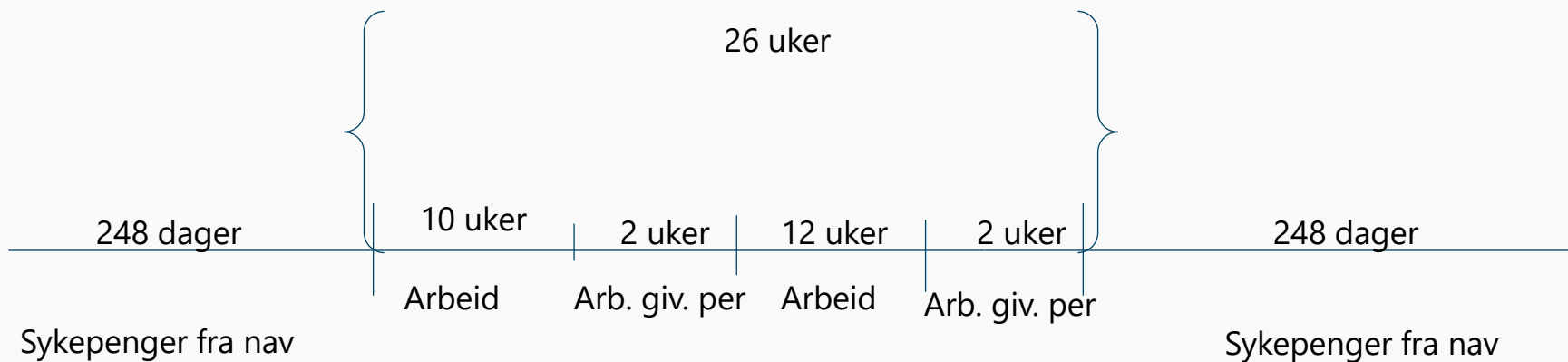
248 dager de siste 3 årene fra NAV

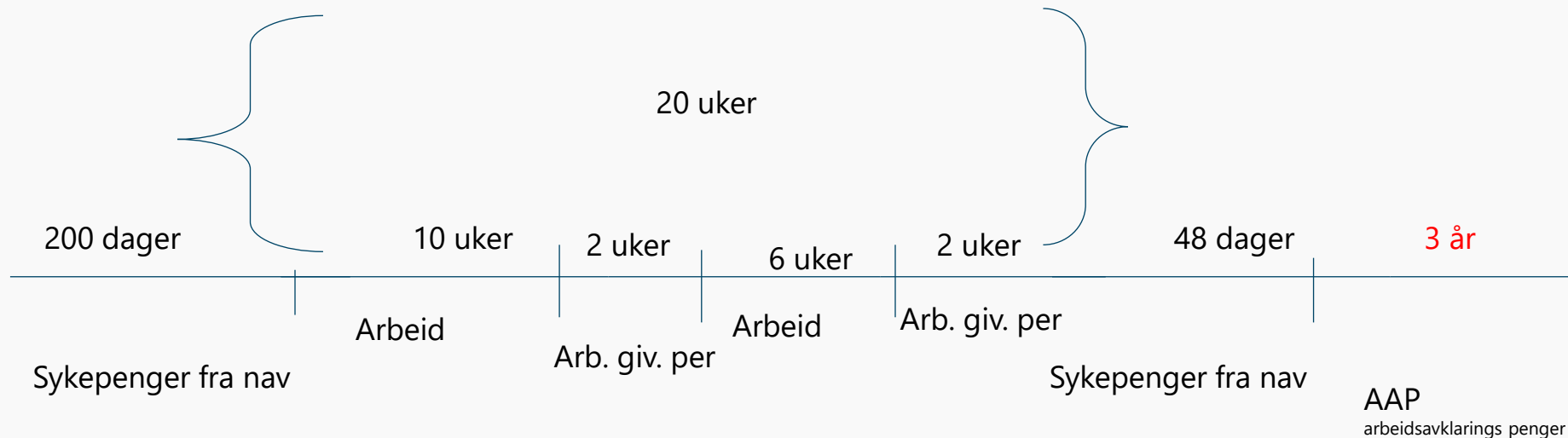
(60 dager for dem mellom 67 og 70 år)

16 dager arbeidsgiverperiode
(ingen begrensning i antall)

Helt arbeidsfør 26 uker
etter at sist fikk
sykepenger fra NAV får
igjen rett på sykepenger i
248 dager fra NAV

- Det ses bort fra perioder der vedkommende har mottatt sykepenger i arbeidsgiverperioden
 - Regnes ikke som brudd på de 26 uken som trengs for å få nye 248 dager





Risiko for særlig stort sykefravær eller svangerskapsrelatert sykefravær

Risiko for særlig stort fravær pga. langvarig eller kronisk sykdom

- Søknad til NAV om dekning for utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden
- Blir søknaden innvilget, får avgjørelsen virkning fra den dag NAV mottok søknaden

Svangerskapsrelatert sykefravær og tilrettelegging ikke er mulig

- Søknad til NAV om dekning for utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden
- Sykepenger gis for opptil 3 måneder før den måneden kravet ble satt frem

Forskuttering og krav om refusjon fra arbeidsgiver

- Arbeidsgiver forskutterer sykepenger
- Søke om refusjon på eget skjema
- Frist

SYKEPENGEGRUNNLAGET I ARBEIDSGIVERPERIODEN

SYKEPENGEGRUNNLAG

- Sykepengegrunnlaget pr. år kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet.
- G pr .01.05.21 kr 106 399,-

Sykepengegrunnet fastsettes i arbeidsgiverperioden etter en beregnet aktuell månedsinntekt

Månedsinntekten skal beregnes etter den gjennomsnittlige arbeidsinntekten som er rapportert til a-ordningen

Beregningsperioden:

- a. De tre siste kalendermånedene før arbeidsufør legges til grunn
- b. Arbeidsforholdet vart kortere – det korte tidsrommet legges til grunn

Eksempel a:

Arbeidsufør 10. mai.

Det er inntektene for april, mars og februar som skal brukes i beregningsgrunnlaget

- april kr 40 000,
 - mars kr 35 000,
 - februar kr 50 000
-
- Gjennomsnittlig månedsinntekt i beregningsperioden blir da:
(40 000 kr + 35 000 kr + 50 000 kr) / 3 = 41 667 kr)

Eksempel b :

Oppstart i arbeidsforhold 1. sep.
Syk fra den 17. nov.

Inntekt i sep. 37 000,-
Inntekt i okt. kr 40 000,-

Inntekt 1. til 16. nov. kr 22 000.

Opptjent inntekt i perioden 1. til 16.
nov må omregnes til månedsinntekt.

Arbeidet 12 dager i nov men skulle
arbeidet 22 dager.

Månedsinntekten for nov blir: 22 000 kr
/ 12 dager x 22 dager = 40 333 kr.

Gjennomsnittlig månedsinntekt blir:
 $(37\ 000 + 40\ 000 + 40\ 333) / 3 =$
39 111 kr.

Varig lønnsendring i løpet av
eller etter beregningsperioden
men før arbeidsuførheten
=
ny lønn legges til grunn

Ansatt får varig lønnsendring med
virkning fra 5. okt. Vedkommende
blir syk 20. okt.

- Beregningsperioden er sept, aug.
og juli.
- Lønnsendringen fra 5. okt skal
likevel legges til grunn ved
beregningen av sykepengene

Lovlig fravær uten lønn skal holdes utenfor beregningsperioden

- Ulønnet permisjon fra 26. mars til 4. april. Syk den 2. juni.
- Beregningsperiode mai, april og mars
- Fastsette sykepengegrunnlaget ut fra den inntekten personen ville hatt i permisjonsperioden i tillegg til inntekten vedkommende faktisk har hatt i beregningsperioden

Avvik mellom det som faktisk er utbetalt og det som er rapportert i a-ordningen for samme periode

Sykepengegrunnlaget fastsettes til inntekten som skulle vært rapportert inn

Timelønnede arbeidstakere med skiftende arbeidsperioder

Den aktuelle månedsinntekten omgjøres til et sykepengegrunnlag per dag i arbeidsgiverperioden ved at inntekten fordeles på antall faktiske arbeidsdager i beregningsperioden.

Eksempel 1:

Syk fra den 9. mai.

Arbeid i beregningsperioden:

9 dager i april,
13 dager i mars
12 dager i februar.

Totalt 34 dager.

Inntekten i den aktuelle perioden var til sammen på kr 40 000.

Fordelt på antall dager blir inntekten per dag: $40\,000 \text{ kr} / 34 \text{ dager} = 1\,176 \text{ kr}$ per dag.

Personen skal etter dette ha sykepenger på kr 1 176 for de dagene vedkommende skulle ha vært i arbeid i arbeidsgiverperioden

Eksempel 2:

Arbeider turnus med 14 dager i arbeid og 14 dager fri

Arbeidsdagene er på 12 timer.
Timelønn er kr 200,-

Til sammen arbeidet vedkommende
14 dager x 3 måneder = 42 dager.

Inntekten var: 42 dager x 12 timer x
kr 200 = kr 100 800 kr.

Fordelt på antall dager blir inntekten
per dag:

➤ $100\ 800 / 42 = 2\ 400$ kr.

INNETEKTER SOM INNGÅR I BEREGNINGEN AV MÅNEDSINNETEKTEN

Lønnsinntekt og andre
godtgjørelser som er
resultat av arbeidstakerens
egen arbeidsinnsats

- Bonus som er direkte knyttet til arbeidstakerens egen innsats eller resultater skal tas med i beregningsgrunnlaget.
- Det er en forutsetning at bonusen faller bort under sykefraværet.

Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempe tillegg for spesielle arbeidsforhold regnes med.

Eksempelvis turnustillegg, skifttillegg eller utetillegg

Godtgjørelse for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager som arbeidstakeren opparbeider som et tillegg per arbeidstime regnes med

Denne typen godtgjørelse kan ikke identifiseres særskilt i a-ordningen fordi det rapporteres som ordinær lønn.

Godtgjørelser som helt eller delvis skal dekke utgifter ifbm. utførelsen av arbeidet tas ikke med

- Blant annet diett-, bil-, verktøygodtgjørelse og smusstillegg tas ikke med
- Overskudd på utgiftsgodtgjørelse regnes med og gis den verdien som nyttes ved forskuddstrekk av skatt

Faller naturalytelser bort ved sykefravær skal beløpet den utgjør inngå i beregningsgrunnlaget

- Naturalytelser er ulike goder som ikke er penger
- Dersom bortfaller ved sykefravær skal den beregnes med den verdien som benyttes ved forskuddstrekk av skatt

Lønn for overtid og
feriepenger tas ikke med

Hvis det er utbetalt feriepenger i
beregningsperioden brukes
lønnen personen ville hatt om
det ikke var avviklet ferie

SYKEPENGER UNDER STREIK OG LOCKOUT

Syk før streik/lockout:

- Arbeidsgivers plikt opphører under arbeidsstans, men gjenoppstår når arbeidsstansen er slutt
- Ytes sykepenger fra nav

Syk under streik/lockout:

- Ikke rett på sykepenger så lenge arbeidsstansen varer

FERIEPENGER

Feriepenger for 48 sykepengedager pr kalenderår fra NAV

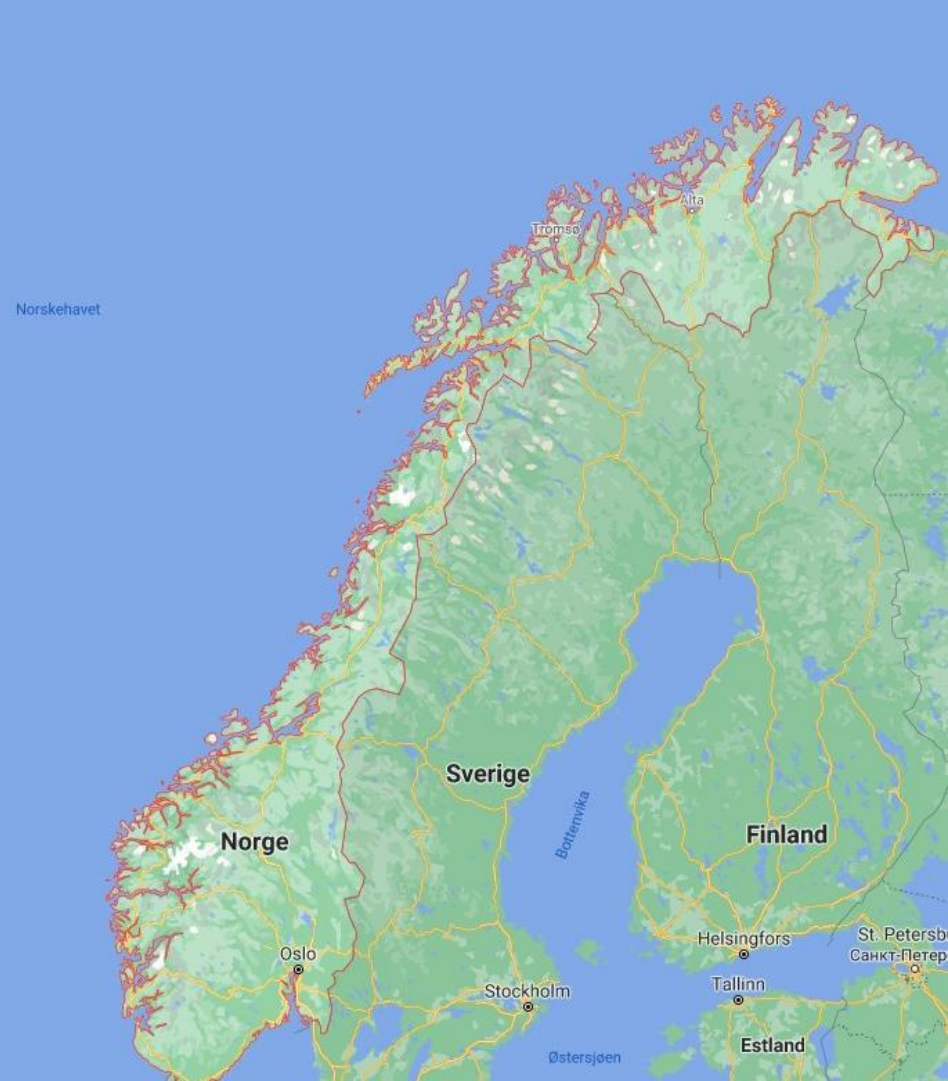
- Feriepengene utgjør 10,2 prosent.
- For arbeidstakere som har fylt 59 år i opptjeningsåret, forhøyes proSENTsatsen til 12,5

Feriepenger for alle arbeidsgiverperioder fra arbeidsgiver

Arbeidsgiver utbetaler lønn utover arbeidsgiverperioden:

- Tolkning om også må betale feriepenger til arbeidstaker selv om ikke får refusjon for mer enn 48 dager

OPPHOLD I NORGE ELLER UTLANDET



EØS AVTALEN

- To forordninger med grunnleggende bestemmelser om koordinering av trygdeytelser i EØS
- Ved motstrid går forordningens regler foran folketrygdloven

Det er et vilkår for rett til sykepenginger at medlemmet oppholder seg i Norge.

Likevel ytes det sykepenginger i utlandet til;

- a) en person som er medlem etter [§§ 2-5, 2-6](#) eller [2-8](#)
- b) et medlem som er innlagt i helseinstitusjon for norsk offentlig regning, eller som får oppholdet dekket etter avtale med et annet land om trygd.
- c) Søknad

KOORDINERING AV TRYGDERETTIGHETER

1. Bor og arbeider i Norge
2. Bor og arbeider i en annet EØS-land enn Norge
3. Arbeider i Norge men bor i et annet EØS-land
4. Bor i Norge, men arbeider i et annet EØS-land

Bor og arbeider i Norge

- Blir syk i Norge
 - Har rett til sykepenger fra NAV
- Reise til et annet EØS-land i sykemeldingsperioden
 - Har rett til sykepenger fra NAV
- Blir syk under opphold i et annet EØS-land
 - Har rett til sykepenger fra NAV
- Flytte til et annet EØS-land i en løpende sykemeldingsperiode
 - Har rett til sykepenger fra NAV

Bor og arbeider i en annet EØS-land enn Norge

- Blir syk i bosteds- og arbeidslandet
 - Berører ikke Norge
- Blir syk under opphold i Norge
 - *NAV må være behjelpelig med å fremsette krav om sykepenger overfor kompetent institusjon.*
- Vil flytte til Norge i en løpende sykemelding
 - Ikke krav på sykepenger fra folketrygden

Arbeider i Norge men bor i et annet EØS-land

- Blir syk i Norge
 - Har rett til sykepenger fra NAV
- Vil reise til bostedslandet i sykemeldingsperioden
 - Har rett til sykepenger fra NAV
- Blir syk i bostedslandet
 - Har rett til sykepenger fra NAV

Bor i Norge, arbeider i et annet EØS-land

- Blir syk i Norge
 - Har rett på sykepenger fra arbeidslandet
- Blir syk i arbeidslandet
 - Har rett på sykepenger fra arbeidslandet
- Blir syk i et tredje EØS-land
 - Evt. rettigheter avgjøres av arbeidslandets trygdemyndigheter

Sykepenger

Arbeidsgiver betaler som regel sykepenger de første 16 dager av et sykefravær. I mange tilfeller fortsetter også arbeidsgiver å forskuttere sykepenger etter denne perioden. Det kan oppstå mange spørsmål knyttet til dette, og her finner du mer informasjon og maler om temaet.



WWW.ARBINN.NO

Startside / Sykefravær og IA / Sykepenger



Har den ansatte krav på sykepenger?

Når en ansatt blir syk eller skadet, og ikke kan jobbe, oppstår spørsmålet om den ansatte skal ha sykepenger. Det er ikke nok å være syk eller skadet. Få en oversikt over vilkårene som må være oppfylt for at arbeidstaker skal ha rett til sykepenger fra arbeidsgiveren.

[Les mer om vilkårene for sykepenger →](#)

Nyttige linker;

- www.arbinn.no
- www.lovdatab.no
- www.nho.no

NHOs regionkontor

- www.nho.no/vestlandet
- www.nho.no/innlandet
- www.nho.no/arktisk
- www.nho.no/agder
- www.nho.no/rogaland
- www.nho.no/trondelag
- www.nho.no/nordland
- <https://www.nho.no/regionkontor/nho-more-romsdal/>
- <https://www.nho.no/regionkontor/nho-vestfold-telemark/>
- <https://www.nho.no/regionkontor/nho-viken-oslo/>