




Hva kreves for å få rett på sykepenger fra arbeidsgiver

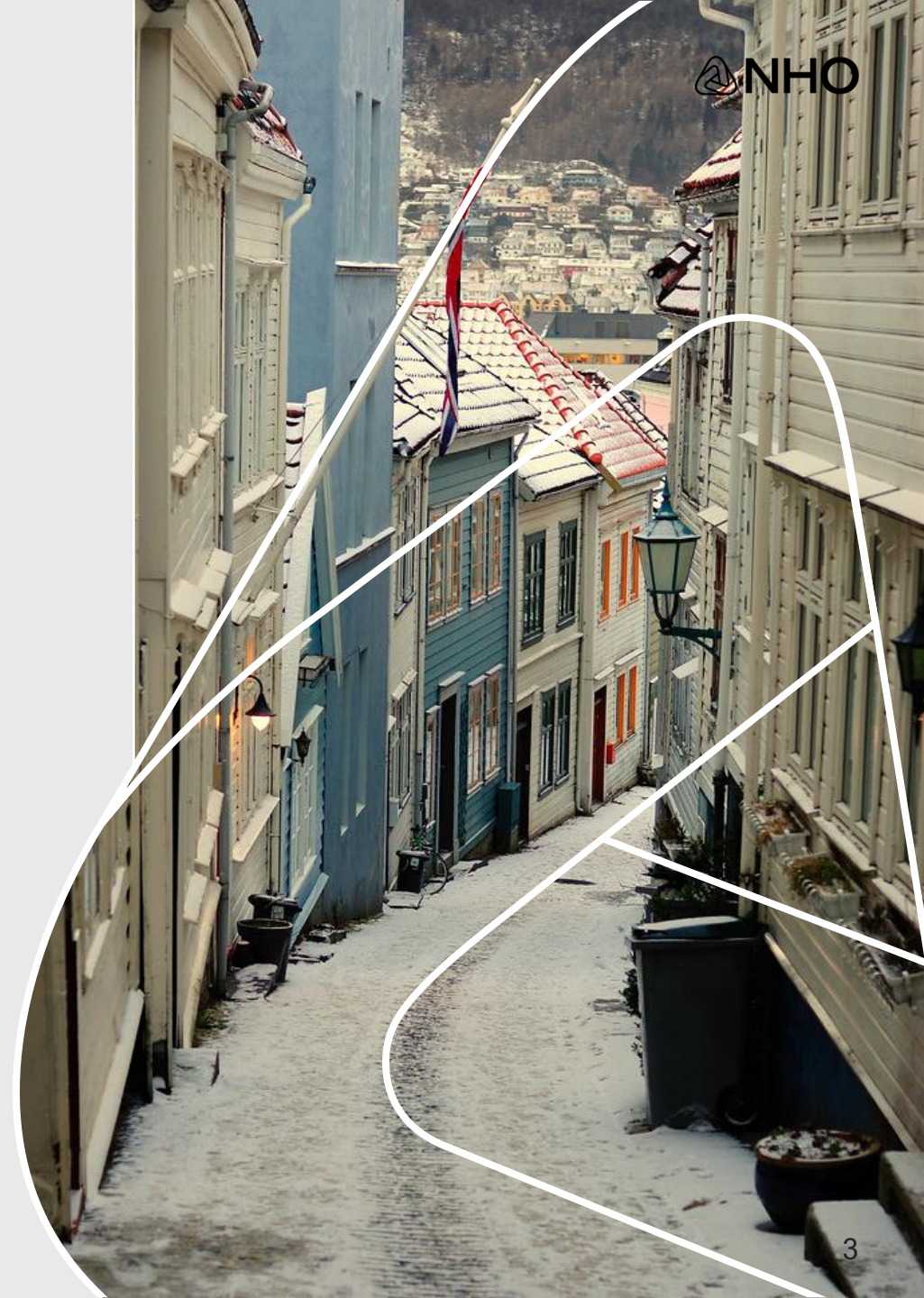
Advokat Nina Tennebekk
Mobiltlf 928 37 402



VILKÅR FOR RETT PÅ SYKEPENGER
GENERELLE BESTEMMELSER

Medlem av folketrygden

- Personer som er bosatt i Norge
- Arbeidstagere i Norge



FTRL § 8-3



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

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

Årsakssammenheng mellom sykdommen
og funksjonsnedsettelsen

KOSMETISK INNGREP

Kosmetiske 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.

BESTRIDE EN SYKEMELDING



Du treffer sykemeldt ansatt på kjøpesenteret nedlesset i handleposer.

Har vedkommende rett på sykepenger?





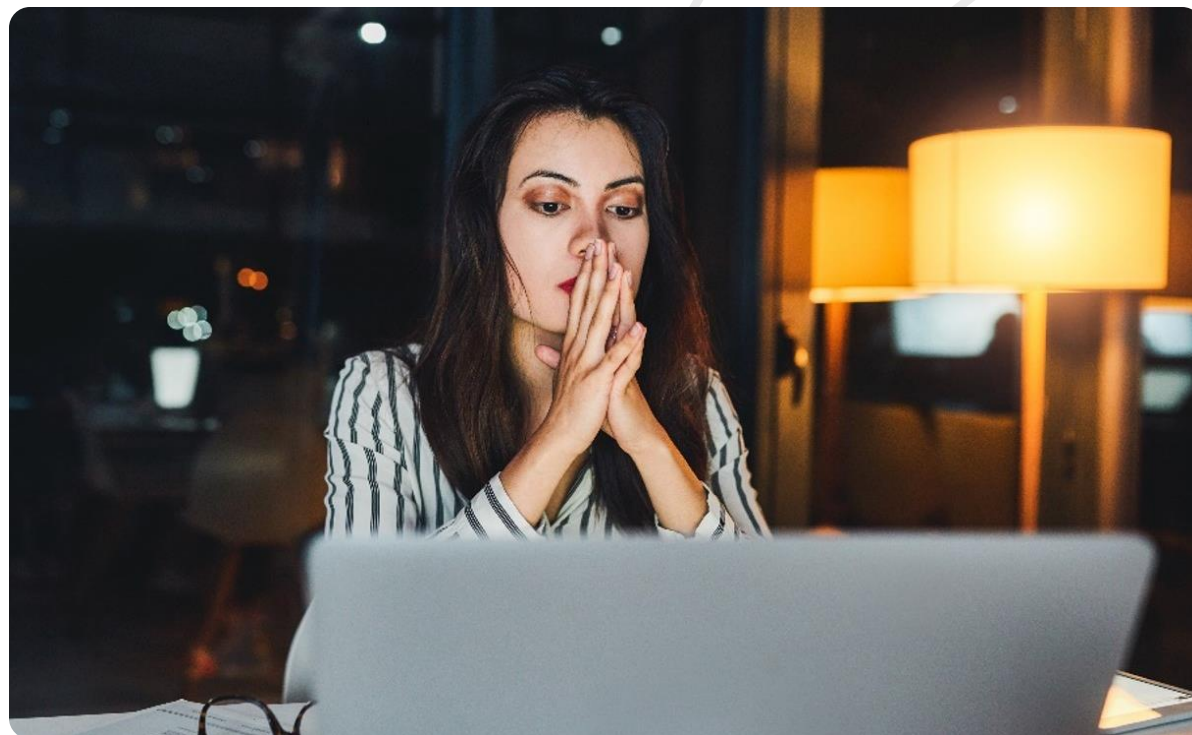
Kontakte arbeidstaker og avklar
faktiske forhold

Hvis du fortsatt betviler grunnlaget for sykemelding:

1. La være å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden
2. La være å forskuttere sykepenger i tiden etterpå
3. Send brev til den ansatte, jf arbinn.no



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



FTRL § 8-22

- 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, jf ftrl. § 21-13

- 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

AN-2005-25



AN-2005-25 - Sorg

- Arbeidstaker hadde vært ansatt i en fiskeindustribedrift fra 2002.
- Torsdag 19.08.04 falt samboeren hennes om og døde helt uventet uten forutgående sykdom.
- Sykmeldt fra 19.08.04 til 05.09.04

AN-2005-25 - Sorg

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

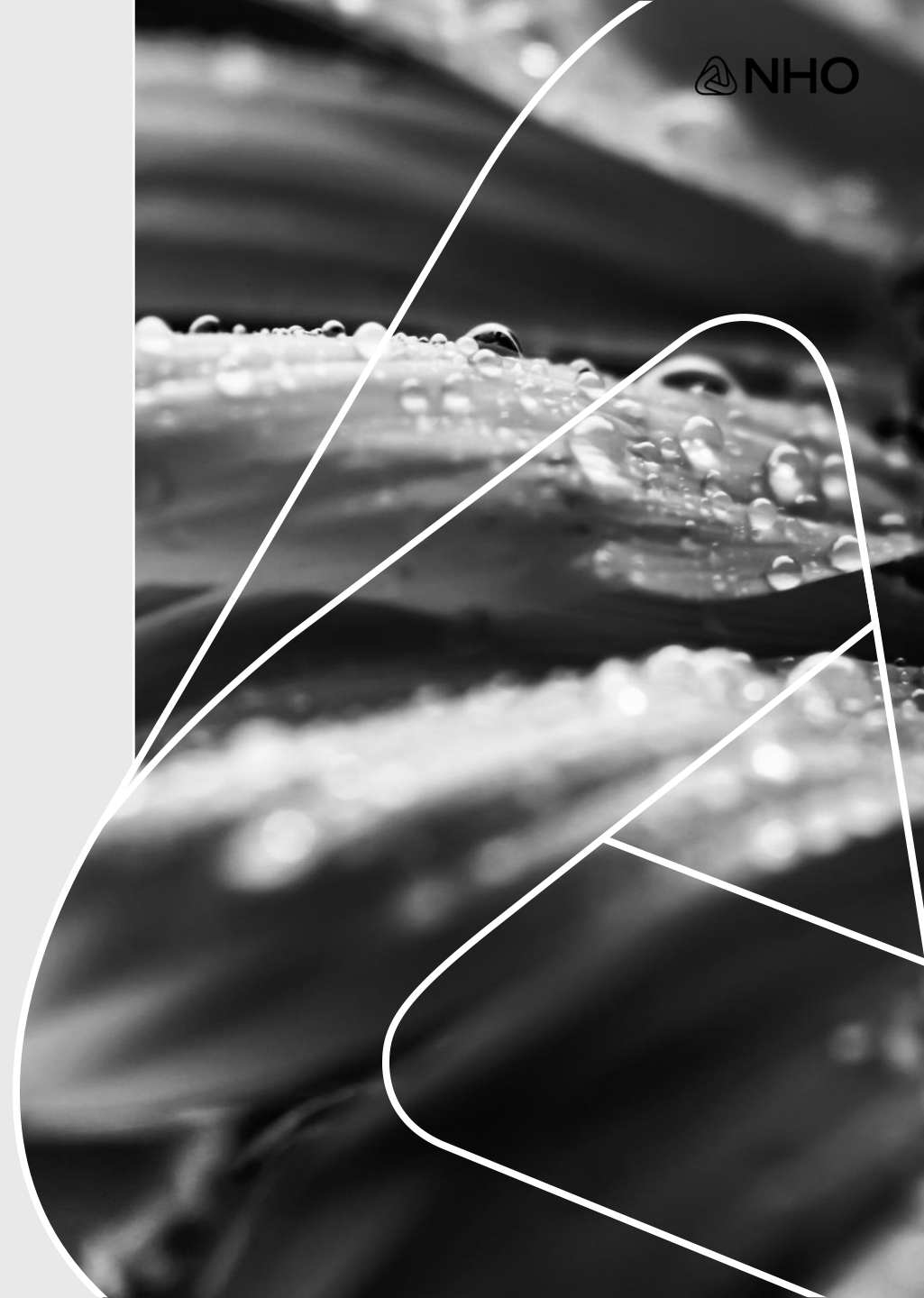
Etter Ankenemndas vurdering vil det følelsmessige behovet for å være borte fra arbeidet i en slik situasjon, vanligvis måtte regnes som en naturlig reaksjon, og ikke som sykdom. I enkelte tilfeller vil imidlertid den psykiske påkjenningen ved et dødsfall kunne bli så belastende at tilstanden fører til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



AN-2005-25 - Sorg

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

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

AN 2010-104

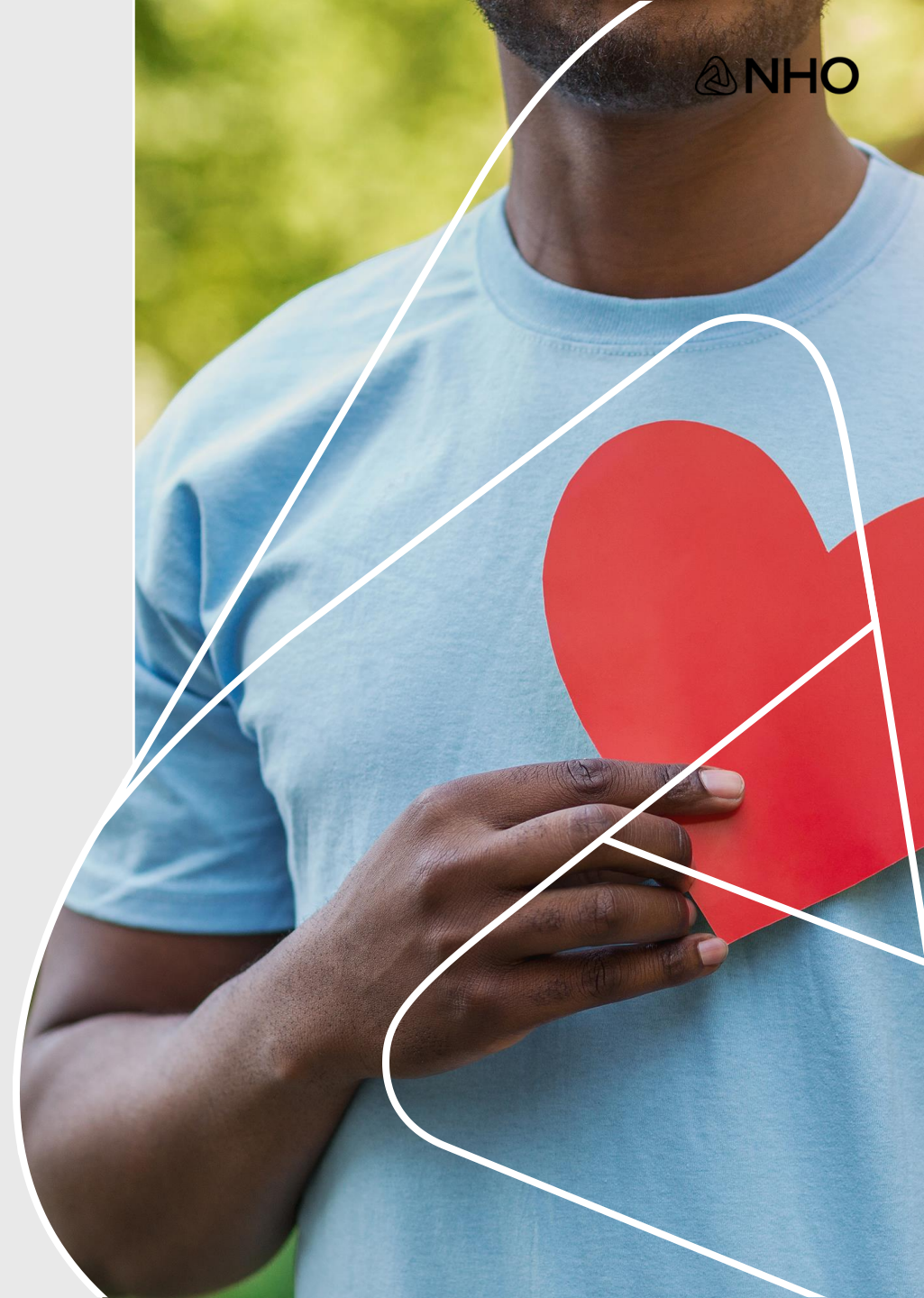


AN 2010-104 - Omsorgsperson

- Sykmeldt fra 23.03.09 til 26.04.09
- Arbeidsgiveren anførte at arbeidstakeren ble sykmeldt for å være på sykehuset med sin fraseparerte mann.

AN 2010-104 - Omsorgsperson

«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.»



AN 2010-104 - Omsorgsperson

«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.»



Permitting AN-2010-37



AN-2010-37 - Permittering

- Permitteringsvarsel i brev av 08.01.10. Varsel med virkning fra og med 25.01.10
- Sykemeldt fra 13.01.10
- I følge arbeidsgiveren:
 - På møte 18.01.10 hadde arbeidstakeren 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.

AN 2020/20 - Permittering

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

I saker hvor sykemelding 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

AN 2020/135

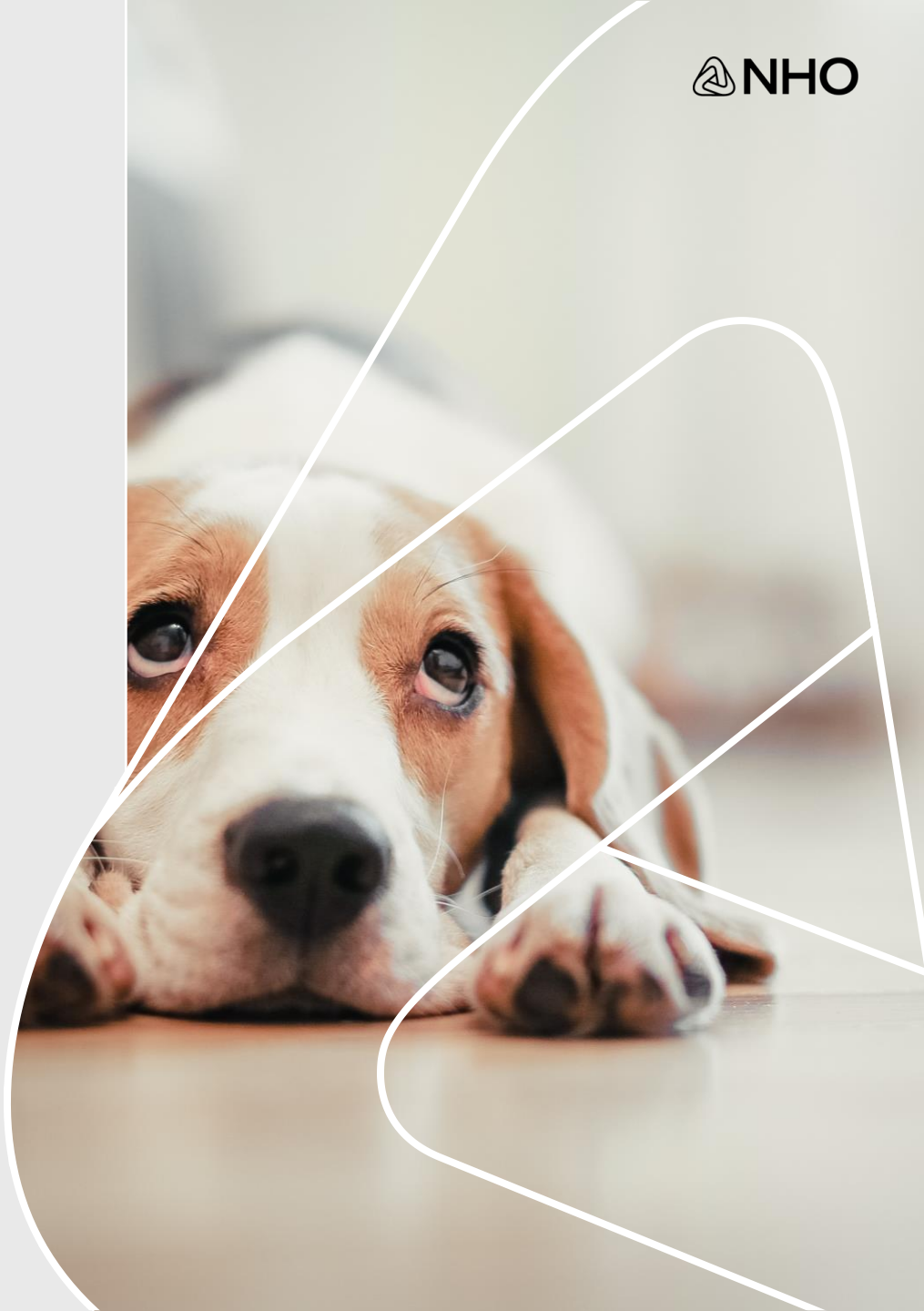


AN 2020/135 – Syk hund

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:

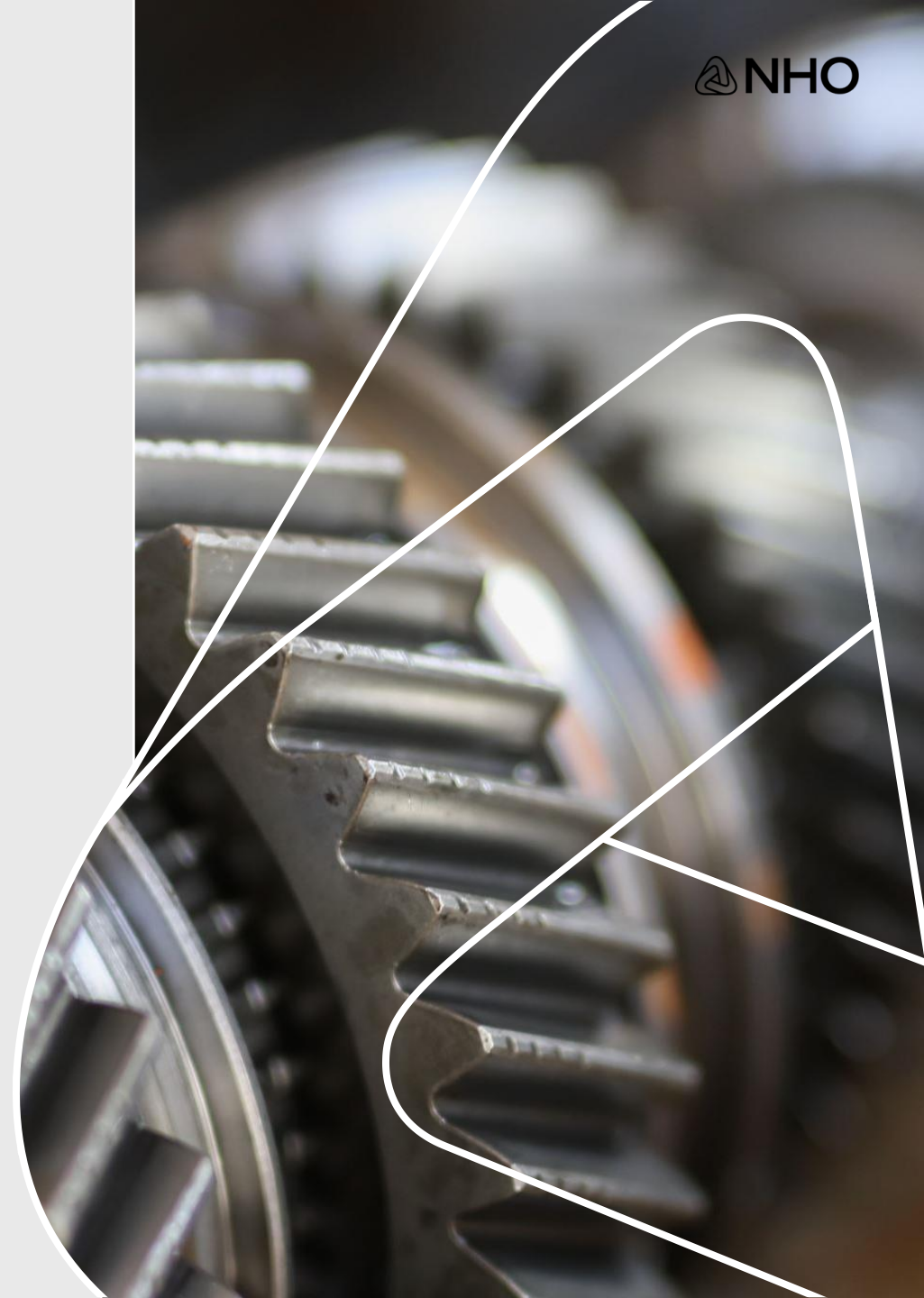
Det er ikke er dokumentert at arbeidstakerens ubehag på arbeidsplassen har gått over i en tilstand som kan betegnes som sykdom.



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



Ftrl § 8-2, 1. ledd

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

Ftrl § 8-2, 2. ledd

Likestilt med forutgående arbeid er tidsrom da medlemmet har mottatt en ytelse til livsopphold etter:

- Kap 4, dagpenger
- Kap. 8, sykepenger
- Kap. 9, omsorgspenger
- Kap 14. foreldrepenger

Dette gjelder i forhold til opptjeningstid og rettigheter på sykepenger fra NAV

Ftrl § 8-18, 1. ledd

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

Opptjeningstiden må være hos nåværende arbeidsgiver.

Ftrl § 8-18, 2. ledd

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, jf ftrl 8-15

Regnes ikke som avbrudd:

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

Permisjon regnes som avbrudd



Gjelder både lønnet og ulønnet

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**



Krever alltid legeerklæring

AN-2023-125

- Ansatt i 2019
- Ferie 21. juli til 9. august 2020
- Kom ikke på jobb 10. august til 23. august
- Sykemeldt 3. september

«Ankenemnda viser videre til at det fremgår klart av ordlyden i folketrygdloven § 8-15 andre ledd at det må foreligge et avbrudd på mer enn 14 dager for at arbeidsforholdet skal regnes som avbrutt. Etersom arbeidstakeren hadde et avbrudd på 14 dager, og ikke mer enn 14 dager, skal arbeidsforholdet ikke regnes som avbrutt, og han har derfor rett til sykepenger som arbeidstaker.»

DOKUMENTASJON AV ARBEIDSUFØRHET



FTRL § 8-7, 1. ledd

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

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

FTRL § 8-7, 2. ledd

Tilbakedatering av sykemelding godtas ikke for tidsrom før undersøkt av lege

Unntak:

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

AN-2023-2

- Arbeidsgiveren har anført at de betviler sykmeldingen. De mottok en tilbakedatert sykmelding den 8. november 2021. Denne er skrevet den 5. november 2021 og tilbakedatert til 27. oktober 2021.

Ankenemndas flertall:

- Finner på bakgrunn av opplysningene i saken, at det ikke kan legges til grunn at arbeidstakeren var arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom i den aktuelle sykmeldingsperioden.
- Flertallet har lagt særlig vekt på at sykefraværet gjaldt en tilbakedatert sykmelding i en oppsigelsessituasjon.
- Flertallet viser til at det oppsto en hendelse på arbeid 26. oktober 2021 der arbeidsgiver konfronterte arbeidstaker med en kundeklage. Arbeidstaker varslet samme kveld om at han kom til å sykmelde seg ved egenmelding, noe han gjorde fra 27. oktober 2021. Han leverte også oppsigelse av stillingen 27. oktober 2021.



Folketrygdloven § 8-18, 3. ledd

«Retten til sykepenger faller bort dersom arbeidsgiveren skal betale sykepenger på grunnlag av legeerklæring (§ 8-7), og legeerklæringen ikke er sendt til arbeidsgiveren innen 14 dager etter at arbeidsgiveren kan kreve slik erklæring, såfremt det har vært mulig for arbeidstakeren å sende legeerklæringen.»

AN-2023-117

- Arbeidstakeren hadde sykefravær i arbeidsgiverperioden 10. – 14. november 2022.
- Ifølge NAV sine systemer leverte arbeidstakeren sykmelding digitalt til arbeidsgiveren den 29. november 2022.
- Arbeidstakeren har oppgitt at han leverte sykmeldingen etter 14 dager på grunn av psykisk sykdom.

«Ankenemda finner det ikke sannsynliggjort at arbeidstaker var ute av stand til å sende inn sykmelding til arbeidsgiveren innen fristen utfra sakens opplysninger.

Arbeidstakeren oppfyller dermed ikke vilkårene i § 8-18 tredje ledd første setning for rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden 10. – 14. november 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.»

An aerial photograph of a large container ship sailing on a deep blue sea. The ship's deck is visible, showing rows of colorful shipping containers in shades of red, blue, white, and green. The ship's superstructure and funnel are visible towards the rear. A white, stylized graphic overlay, resembling a speech bubble or a callout box, is positioned over the right side of the image, framing the text below.

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 ved brudd pga:

- 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.

FTRL § 8-18, 3. ledd

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

Dette gjelder også om arbeidsuførheten senere blir bekreftet ved sykmelding fra lege

Dersom arbeidstakeren ikke melder fra faller retten til sykepenger bort og inntreer først fra den dag melding blir gitt.

Melding kan gis som egenmelding eller sykemelding

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.



AN-2023-91

- Arbeidstakeren hadde sykefravær i arbeidsgiverperioden 20. – 26. april 2022.
- Arbeidsgiver har anført:

Det foreligger her ingen melding om fravær fra arbeidstakeren. I tillegg har hun signert en arbeidskontrakt hvor det står at hun må gi dem muntlig beskjed ved sykdom, i tillegg har hun personalhåndboka og informasjonsskriv med regler rundt sykdom. Arbeidstakeren har ikke gitt melding om sykdom via telefon, SMS eller e-post. Når sykemeldingen blir sendt digitalt kommer den til en konsulent som tar ut sykemeldingene ved lønnskjøring to ganger i måneden, så det at sykemeldingen er sendt gir ikke rett til sykelønn så lenge det ikke foreligger melding om sykdom, noe det ikke gjør.

Ankenemnda:

«I dette tilfellet fikk arbeidsgiveren tilsendt sykmeldingen elektronisk samme dag som arbeidstakeren ble sykmeldt, den 20. april 2022. Ettersom folketrygdloven § 8-18 tredje ledd første setning ikke inneholder spesifikke formkrav, anser Ankenemnda denne form for melding som tilstrekkelig. I forlengelsen av dette vurderer Ankenemnda at arbeidstakeren oppfyller vilkårene i § 8-18 tredje ledd første setning for rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden 20. – 26. april 2022.»





FTRL § 8-24, 4. ledd

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.

FTRL § 8-24, 5. ledd

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 innen det er gått 16 dager etter arbeidstaker har gjenopptatt arbeidet.

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)



FTRL § 8-24, 4 ledd

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

- Kan bestemme
- Høve til å uttale seg
- Ny vurdering etter 6 mnd
- Mal på arbinn.no

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 sykepenger skal falle bort.



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



FTRL § 8-19, 1. ledd

Arbeidsgiverperioden

Arbeidsgiver skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager

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.

«Når arbeidsgiveren har utbetalt sykepenger i en full arbeidsgiverperiode, skal det ikke inntre noen ny arbeidsgiverperiode ved sykdom som inntreffer innen 16 dager etter at vedkommende arbeidstaker har gjenopptatt arbeidet.»

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





FTRL § 8-12

248 dager de siste 3 årene fra NAV
(60 dager for dem mellom 67 og 70 år)

+
16 dager arbeidsgiverperiode
(ingen begrensning i antall)



FTRL § 8-12, 2. ledd

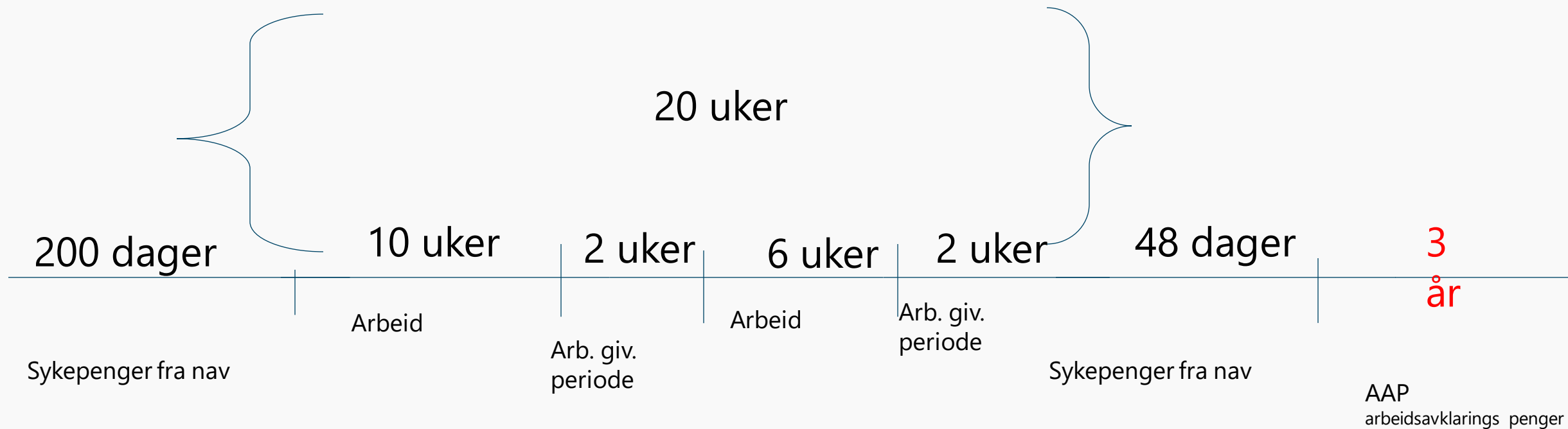
Helt arbeidsfør 26 uker etter at sist fikk sykepenger fra NAV får igjen rett på sykepenger i 248 dager fra NAV

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





FTRL § 8-20, 3. ledd

Forskuttering og krav om refusjon fra arbeidsgiver

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

SYKEPENGEGRUNNLAGET I ARBEIDSGIVERPERIODEN





FTRL § 8-10

Sykepengegrunnlaget pr. år kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet.

G pr .01.05.23 kr 118 620,-

- Sykepengegrunnlaget fastsettes i arbeidsgiverperioden etter en beregnet aktuell månedsinntekt
- Månedsinntekten skal beregnes etter den gjennomsnittlige arbeidsinntekten som er rapportert til a-ordningen





FTRL § 8-28, 3. ledd

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:
 $22\ 000\ \text{kr} / 12\ \text{dager} \times 22\ \text{dager} = 40\ 333\ \text{kr}.$

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

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.

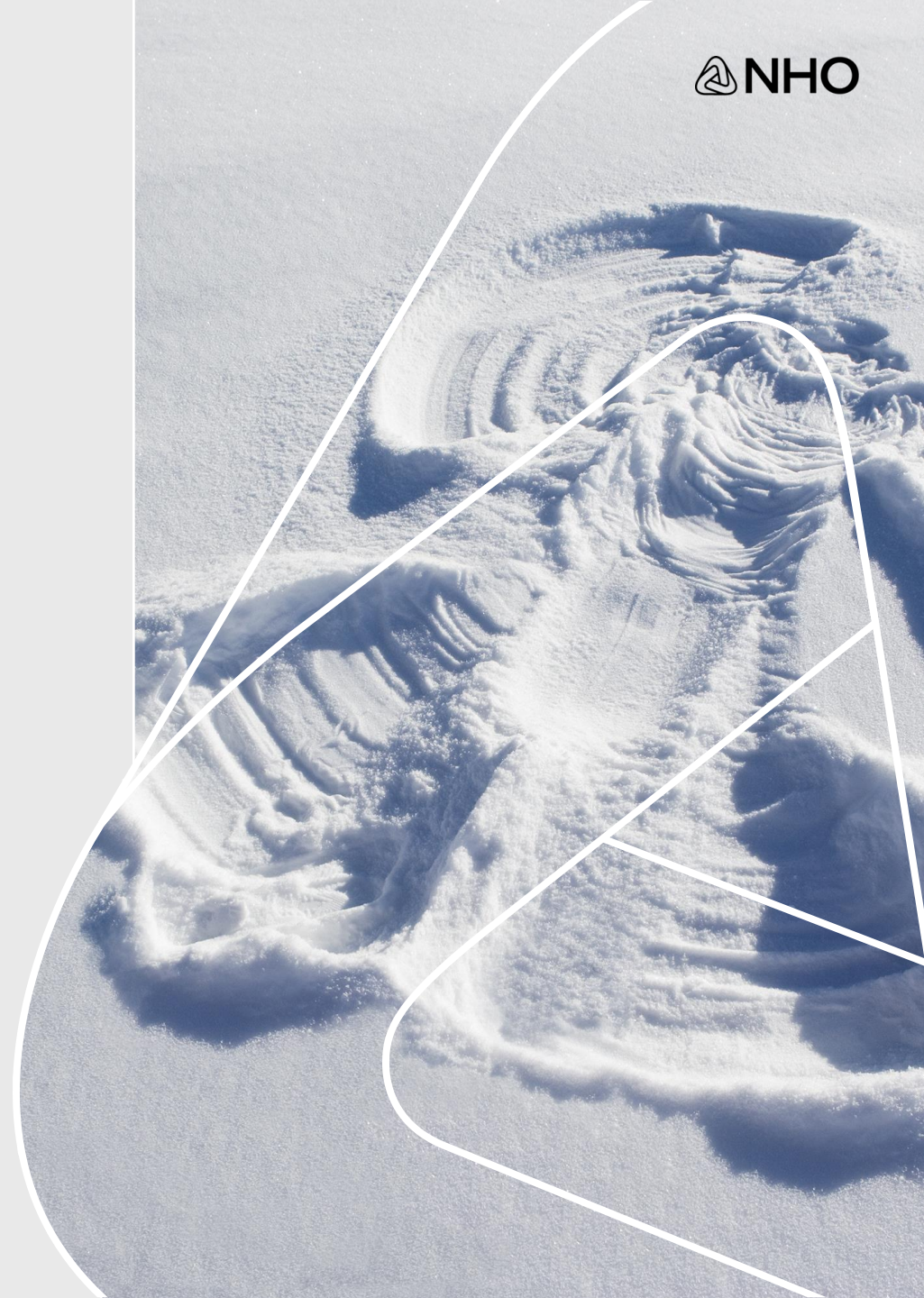
Vedkommende blir syk 20. okt.

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.

INNTEKTER SOM INNGÅR I BEREGNINGEN AV MÅNEDSINNTEKTEN



- 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





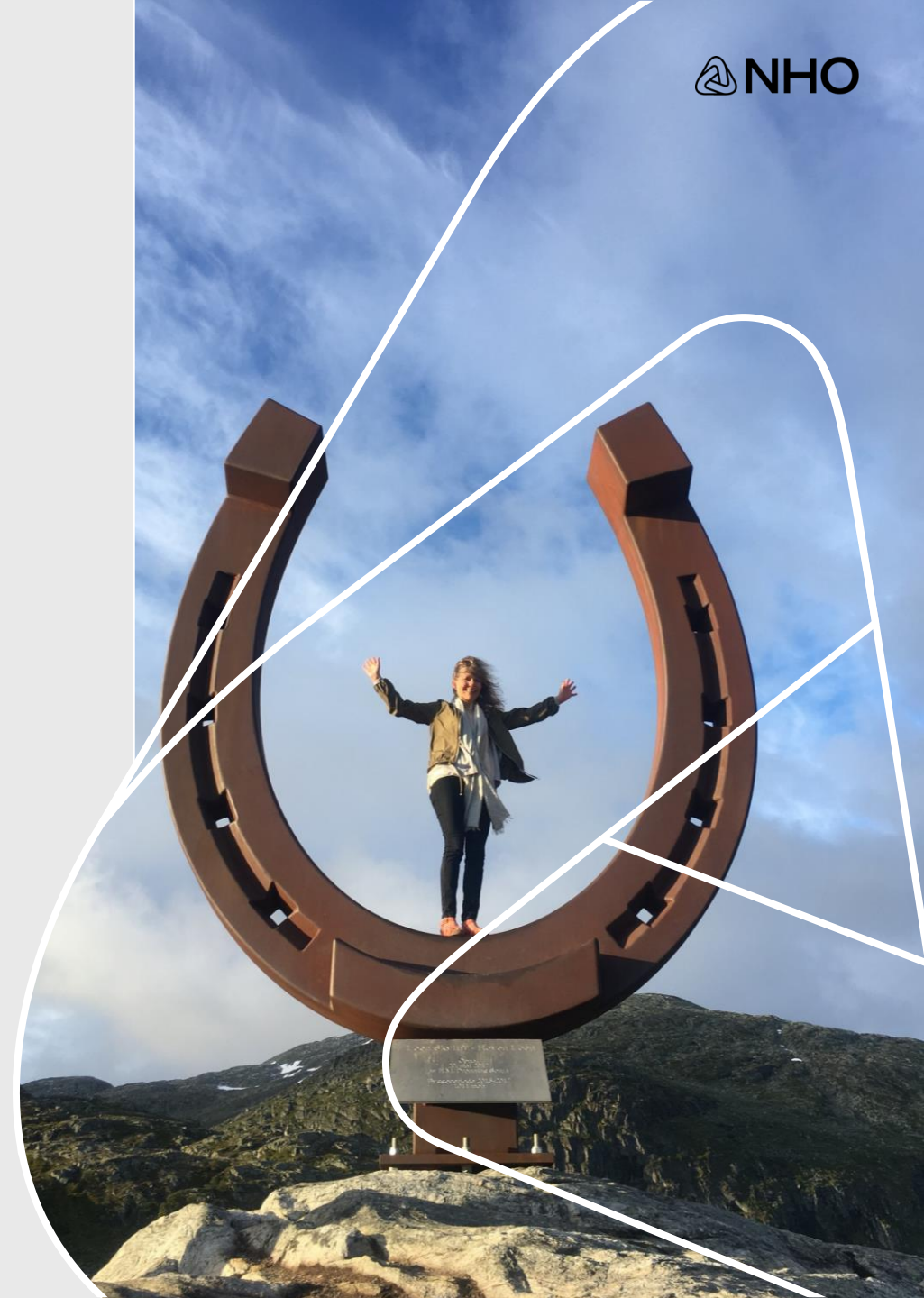
FTRL § 8-33

Feriepenger for 48 sykepengedager
pr kalenderår fra NAV

Feriepengene utgjør 10,2 prosent.

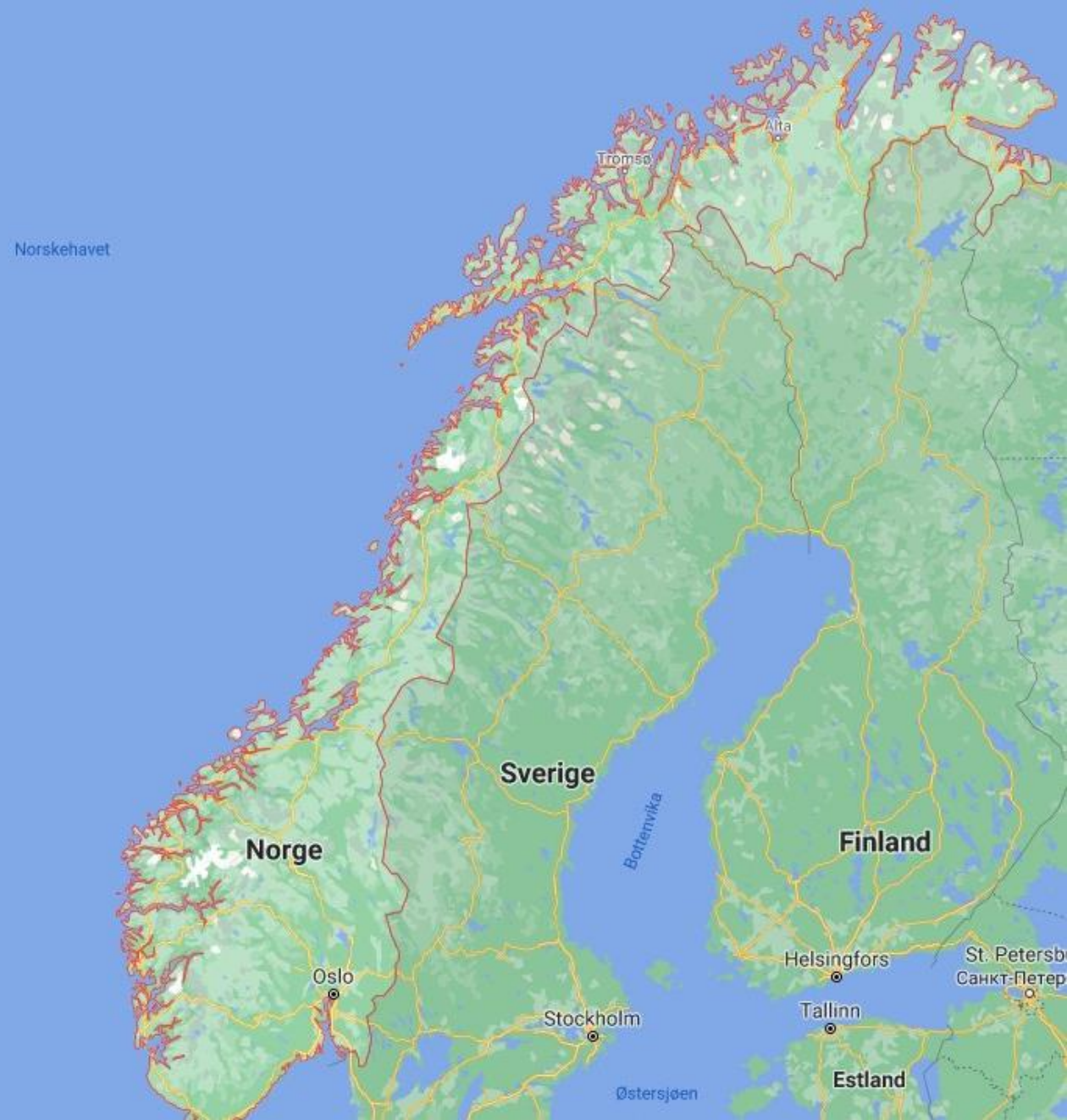
For arbeidstakere som har fylt 59 år i
opptjeningsåret, forhøyes proSENTSatsen til 12,5

- 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



FTRL §8-9

OPPHOLD I NORGE ELLER UTLANDET



Oppholdskrav

Det er et vilkår for rett til sykepenger at

- medlemmet oppholder seg i Norge,
- i et annet EØS-land
- eller i et land eller område der trygdeforordningen er gitt anvendelse for vedkommende ved en bi- eller multilateral trygdeavtale som nevnt i § 1-3 b.

For et medlem som ikke er EØS-borger, stilles det krav om opphold i Norge, med mindre annet følger av trygdeforordningen, se § 1-3 a., eller en bi- eller multilateral trygdeavtale som nevnt i § 1-3 b.»

Sykepenger ytes uten hinder av første ledd under opphold utenfor Norge 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.

Opphold utenfor EØS

«Et medlem kan også ellers få sykepenger uten hinder av første ledd ved opphold utenfor Norge i inntil fire uker i løpet av en tolv månedersperiode. Det må være avklart med arbeidsgiver og sykmelder at oppholdet ikke vil være til hinder for planlagt aktivitet og behandling. Det er også et vilkår at oppholdet ikke vil hindre Arbeids- og velferdsetatens kontroll og oppfølging. Medlemmet må søke Arbeids- og velferdsetaten om godkjenning av oppholdet.»

Nyttige linker;

- www.arbinn.no
- www.lovdata.no
- www.nho.no

NHOs regionkontor

www.nho.no/vestlandet

www.nho.no/innlandet

www.nho.no/arktis

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/>