

Sjukepengar til arbeidstakarar



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 610
Leveringsfrist: 26.april 2010

Til sammen 17 742 ord

26.04.2010

Innholdsliste

<u>1</u>	<u>INNLEIING</u>	<u>1</u>
1.1	Tema og avgrensing	1
1.2	Metode og rettskjelder	2
1.3	Oppsettet i framstillinga	4
<u>2</u>	<u>VILKÅR FOR UTBETALING FRÅ FOLKETRYGDA</u>	<u>5</u>
2.1	Generelt	5
2.2	Medlem i folketrygda	5
2.3	Arbeidstakar	5
2.4	Rett til sjukepengar som arbeidstakar	8
<u>3</u>	<u>VILKÅR FOR UTBETALING AV SJUKEPENGAR</u>	<u>8</u>
3.1	Tap av pensjonsgjevande inntekt § 8-3	8
3.2	Oppteningstid	9
3.2.1	Unntak frå oppteningstida	10
3.3	Opphald i Noreg § 8-9	11
3.4	Kravet til sjukdom eller skade	13
3.4.1	Generelt	13
3.4.2	Sjukdoms- og skadeomgrepet	14
3.4.3	Diagnosar og symptom	14
3.4.4	Sosiale og økonomiske problem	15
3.4.5	Årsaka til sjukdommen	15

3.4.6	Prov for at det føreligg sjukdom – sjukemelding	16
3.4.7	Tidspunkt for kontakt med lege	18
3.5	Kravet til arbeidsuføre	19
3.5.1	Generelt	19
3.5.2	Oppfølgingsplan og dialogmøte	19
3.5.3	Yrkesuføre	21
3.5.4	Graderte sjukepengar	21
3.5.5	Aktiv sjukemelding	23
3.5.6	Medverknadsplikt	24
3.5.7	Unntak frå kravet om arbeidsuføre	25
4	<u>ARBEIDSGJEVARPERIODEN</u>	26
4.1	Generelt	26
4.2	Eigenmelding	29
4.2.1	Generelt	29
4.2.2	Rett til å nytta eigenmelding	29
4.2.3	Tap av retten til å nytta eigenmelding	31
4.2.4	Unntak frå retten til å nytta eigenmelding	32
4.3	IA-avtalen	32
4.4	Opphør og opphald i arbeidsforholdet	33
4.5	Unntak frå arbeidsgjevarperiode	35
4.6	Forsikring mot ansvar for sjukepengar i arbeidsgjevarperioden	39
4.7	Der arbeidsgjevar nektar å betala i arbeidsgjevarperioden	41
4.8	Utbetaling frå arbeidsgjevar gjennom heile sjukeperioden	41
5	<u>PERIODEN NÅR NAV BETALAR</u>	43
5.1	Generelt	43

5.2	Utbetalingsdagar og tidspunkt	43
5.3	Antall sjukepengedagar	44
5.4	Ny rett til sjukepengar – oppteningstid	45
<u>6</u>	<u>UTREKNING</u>	<u>46</u>
6.1	Storleiken på sjukepengane	46
6.2	Sjukepengegrunnlaget	46
6.3	Utrekning når arbeidsgjevar utbetalar	48
6.4	Utrekning når Nav utbetalar	50
<u>7</u>	<u>KLAGE PÅ VEDTAK OM SJUKEPENGAR</u>	<u>52</u>
7.1	Klage på vedtak om utbetaling frå arbeidsgjevar	52
7.2	Klage på vedtak frå Nav	52
7.2.1	Generelt	52
7.2.2	Nav-kontor som fatta vedtaket	53
7.2.3	Nav Klageinstans	53
7.2.4	Trygderetten	53
<u>8</u>	<u>FEILUTBETALING OG TILBAKEKREVJING</u>	<u>54</u>
8.1	Generelt	54
8.2	Vilkår for tilbakekrevjing	56
8.3	Kven kravet om tilbakebetaling kan rettast mot	58
8.4	Moment for kva tid det skal setjast fram krav om tilbakebetaling	59
8.5	Tilbakekrevjing når mottakar har vore i aktsam god tru	61

<u>9</u>	<u>AVSLUTNING</u>	<u>62</u>
<u>10</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>63</u>
<u>11</u>	<u>DOMSREGISTER</u>	<u>64</u>

1 Innleiing

1.1 Tema og avgrensing

Oppgåva tek sikte på å gje ei framstilling av reglane på sjukepengeområdet når det gjeld arbeidstakarar. Frå byrjinga då arbeidstakaren blir sjuk til han eventuelt blir frisk eller går over på ei anna yting.

Framstillinga er meint å vera eit hjelpemiddel for ferske arbeidstakarar som ikkje har den store kunnskapen om rettar og plikter når dei blir sjuke. I tillegg kan det og vera eit hjelpemiddel for arbeidsgjevarar, då særleg for små eller nyoppstarta verksemder med få tilsette.

Årsaka til at dette emnet blei vald var det store fokuset på sjukepengar i den offentlege debatten. I tillegg til det eg sjølv opplev som sakshandsamar for sjukepengar hjå Nav; det er overraskande mange som ikkje har kunnskap, eller har feil kunnskap hjå brukarane. Dette er eit forsøk på å gi ei enkel og oversiktleg framstilling av reglane. Eg har prøvd å nytta mest mogleg vanleg ordbruk og minst mogleg juridiske uttrykk, om desse då ikkje er godt innarbeida i det norske språket.

Det er mange emne ein kunne gått nærare inn på når det gjeld sjukepengar. Eg har vald å retta meg mot arbeidstakarar fordi det er her det første møtet med sjukepengar ofte finn stad. Det er her dei mest grunnleggjande reglane på sjukepengeområdet er. Sjukepengar til sjølvstendige eller frilansarar byggjar på desse reglane, ein må ha det grunnleggjande i bakgrunn om ein skal utvida til desse gruppene. Dei fleste personane startar som arbeidstakar før dei eventuelt byrjar for seg sjølv etter nokre år i arbeidslivet.

Eg har avgrensa mot sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar, men dei er nemnde eit par plassar i framstillinga. Avgrensinga kjem fordi eg i denne framstillinga vil leggja vekt på det grunnleggjande. Dei fleste reglane er like for alle tre gruppene men nokon ulikt er det, t.d. på kva tid og kor mykje sjukepengar som blir utbetalt. Ein arbeidstakar har sterkare rettar og har rett på meir utbetalt enn sjølvstendige og frilansarar. Desse gruppene må betala for å få like gode rettar som ein arbeidstakar.

Framstillinga er og avgrensa til å gjelda nordmenn som er busett og jobbar i Noreg. Det vil seia at eg ikkje behandlar utanlandske arbeidstakarar som jobbar i Noreg men som ikkje bur her. Framstillinga behandlar heller ikkje nordmenn som jobbar i utlandet, t.d. på norske ambassadar i utlandet eller for norske firma i utlandet. Avgrensinga har hovudsakleg med plass- og tidsmangel, områda i seg sjølv er interessante og forhåpentlegvis ser andre moglegheita til å sjå på desse emna.

Det blei og avgrensa mot reisetilskot etter ftrl. § 8-14. Dette er ein stønad der arbeidstakar kan klara å jobba, men treng hjelp med reisa fram og tilbake frå jobb. Avgrensinga blei gjort på grunn av plassmangel og fordi det (slik eg ser på det) er ei særtying innanfor sjukepengeområdet.

1.2 Metode og rettskjelder

Framstillinga byggjer på tradisjonell juridisk metode, med bakgrunn i dei juridiske rettskjeldeprinsipp og faktorar som gjeld for norsk rett. Oppgåva har tatt utgangspunkt i folketrygdlova av 28.februar 1997 nr 19, og kalla folketrygdloven (ftrl.). Sjukepengar blir hovudsakleg regulert i kapittel åtte i denne lova, men det er og vist til paragrafer i andre kapittel i ftrl. og i forvaltningslova.

Eg har og brukt forarbeid til lova og forskrifter gitt i medhald av §§ i denne lova. Ei forskrift som er utarbeida etter heimel i lov, har verdi som rettskjelde ved at ho utfyllar

ordlyden i lova. Er forskrifta innanfor grensene av ordlyden i lova, er ho like bindande som sjølve lova.¹

Rundskriva som Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeida til kvar av paragrafane er og blitt brukt. Desse er lagt ut på internett på www.nav.no, eg har og henta anna av dokumentasjonen min frå desse sidene. Rundskriva kan tilleggst vekt når desse gir uttrykk for ein praksis som er langvarig, omfattande og konsekvent.² Rundskriva gjer at det blir ein heilskapleg praksis over heile landet, og dei blir i den praktiske sakshandsaminga tillagt ein del vekt. Ein må forsikra seg om, når ein brukar rundskriva, at dei ikkje går mot lovtekst eller domstolsavgjersler. Men dei fleste rundskriva er oppdatert på dei fleste områda når det gjeld sjukepengar.

Det har vore svært lite dommar frå sjukepengeområdet oppe i Høgsterett. Dette kjem av at sjukepengesakar vanlegvis blir klaga inn for Trygderetten før dei kan gå til dei vanlege rettsinstansane. Eg har derfor brukt ein del saker frå Trygderetten, men og eit par saker frå lagmannsrettene der eg har funne det. På grunn av manglande saker frå Høgsterett og lagmannsrettane om sjukepengar, må saker frå Trygderetten normalt tilleggst stor rettskjeldemessig verdi, men ein må vurderer kvar sak i forhold til kor mange medlem retten blei satt med, kor langvarig og einsretta praksisen er, kor grundig og gjennomarbeida kjennelsen er, om avgjerda er til gunst eller ugunst for medlemmet.³ I tillegg til Trygderetten kan ei sak og komma til ankenemnda for sjukepengar i arbeidsgjevarperioden. Ankenemnda behandlar saker som omhandlar tvist i arbeidsgjevarperioden, og har derfor rettskjeldemessig verdi når ein skal sjå på spørsmål som oppstår i denne perioden.

¹ Kjønstad og Syse: Velferdsrett 1 s 82

² Kjønstad: Innføring i trygderett s 55

³ Kjønstad: Innføring i Trygderett s 52

1.3 Oppsettet i framstillinga

Kapittel 2 tek for seg vilkåra for å få utbetaling etter folketrygdlova. Om kravet til medlemskap i trygda. Eg ser og nærare på kva tid ein er arbeidstakar og at ein arbeidstakar har rett på sjukepengar.

I kapittel 3 går eg nærare inn på vilkåra for å få sjukepengar. At arbeidstakaren i utgangspunktet må ha ei fullført oppteningstid og opphalda seg i Noreg. Eg tek og føre meg kravet til sjukdom eller skade, før eg avsluttar kapitlet med kravet til arbeidsuføre.

Eg tek så føre med arbeidsgjevarperioden i kapittel 4. der eg forklarar arbeidsgjevarperioden og ser nærare på eigenmelding. Kapittel 4 inneheld og der arbeidsgjevar utbetalar gjennom heile arbeidsgjevarperioden og der arbeidsgjevar ikkje vil betala i arbeidsgjevarperioden.

Kapittel 5 inneheld perioden der Nav skal betala. Eg går og nærare inn på kva utbetalingsdagar det er og kor lenge ein kan gå på sjukepengar.

Utrekninga for kor mykje sjukepengar ein har krav på kjem i kapittel 6. Der forklarar eg sjukepengegrunnlaget og ser nærare på utrekninga når pengane kjem frå arbeidsgjevar og når dei kjem frå Nav.

I kapittel 7 ser eg på kva ein arbeidstakar kan gjera om han ikkje er fornøgd med vedtaket som er gjort i sjukepengesaka hans. Der går eg nærare inn på både ankenemnda for sjukepengar i arbeidsgjevarperioden og Trygderetten.

Kapittel 8 inneheld kva som skjer der det er gjort feil i saka slik at arbeidstakaren har fått for mykje utbetalt. Der ser eg særleg på vilkåra for at Nav kan krevja tilbake det som var utbetalt for mykje.

2 Vilkår for utbetaling frå folketrygda

2.1 Generelt

Sjukepengane blir regulert av folketrygdloven av 28.februar 1997 nr 19 (ftrl.). Det er særleg kapittel åtte i denne lova som tek for seg sjukepengane. Etter § 8-1 er formålet med sjukepengar ”å gi kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive medlemmer som er arbeidsuføre på grunn av sykdom eller skade.” Det er tre hovudvilkår for å få rett til sjukepengar: Personen må vera medlem av folketrygda, han må ha tap av arbeidsinntekt og dette tapet må vera på grunn av at han er arbeidsufør først og fremst på grunn av sjukdom. I dette kapitlet ser eg nærare på kravet om medlemskap i folketrygda.

2.2 Medlem i folketrygda

Eit grunnvilkår for å få rett til ytingar etter folketrygdlova er ein tilhøyrar ein personkrets som kjem inn under lova. Utgangspunktet er at alle som bur i Noreg er medlem av folketrygda, ftrl. § 2-1:”Personer som er bosatt i Norge [er] pliktige medlemmer i folketrygden.” I tillegg seiar ftrl. § 2-2 at ”En person som ikke er medlem i trygden etter § 2-1, er likevel pliktig medlem i trygden dersom han eller hun er arbeidstaker i Norge”. Føresetnaden her er at arbeidstakaren har lovleg ”adgang til å ta inntektsgivende arbeid i Norge”, det vil seia at han har fått arbeidstillating.

Ein kan og teikna frivillig medlemskap i folketrygda i visse tilfeller, men eg går ikkje meir inn på dette.

2.3 Arbeidstakar

Kven folketrygdloven reknar som arbeidstakar er regulert i § 1-8: ”Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse.”

For å bli rekna som ein arbeidstakar må det etter arbeidsmiljøloven § 55B ligga ein arbeidsavtale til grunn, der arbeidstakaren heilt eller delvis har stilt si personlege arbeidskraft til disposisjon for ein arbeidsgjevar,. Ein arbeidstakar har plikt til personleg å utføra arbeidet eller tenesta. Personen er derfor i eit underordna forhold til ein arbeidsgjevar. Arbeidsgjevaren har instruksjonsmynde for korleis arbeidet skal utførast.

Når ein person startar å jobba i ei verksemd, og dermed blir arbeidstakar, pliktar arbeidsgjevaren å melda han inn som arbeidstakar i arbeidstakar/arbeidsgjevarregisteret (AA-registeret), jf. ftrl. § 25-1. Det same gjeld om personen sluttar i verksemda.

For einskilde grupper kan det vera vanskeleg å veta i kva for bolc dei kjem inn under. Arbeids- og velferdsdirektoratets rundskriv⁴ til ftrl. nemnar i kommentarane til § 8-15 nokre døme og seiar kvar dei høyrer til. Eg kjem som tidlegare nemnd kun til å sjå nærare på arbeidstakar, men listar opp nokre døme frå rundskrivet:

Betalt heimearbeid blir sett på som oppdrag utanfor teneste, pga at oppdragsgjevar ikkje har kontroll med korleis og til kva tid arbeidet blir gjort. Dei blir dermed rekna som frilansarar og høyrar under ftrl. § 8-38 og blir ikkje behandla her.

For ein seljar er situasjonen noko meir oppdelt. Ein må her sjå på lønningsforholdet. Hovudregelen er at seljaren blir sett på som arbeidstakar om han har fast lønn ved sida av provisjonen eller ei garantert minstelønn. Men sjølv om han berre får provisjon, kan kontraktsforholdet vera slik at han likevel blir rekna for å vera arbeidstakar. Ein må då sjå på om han sjølv kan fastsetja arbeidstida og (innan visse grenser) sjølv kan bestemma kvar salsverksemda skal skje. Kan han dette er han ikkje arbeidstakar men frilansar, og blir ikkje behandla her.

⁴ www.nav.no

Er personen tilsett i eit aksjeselskap er han å rekna som ein arbeidstakar, sjølv om han er hovud- eller eineaksjonær.

Dagmammajobben er og delt opp. Kjem ho og passar borna i heimen til borna, blir ho rekna som arbeidstakar. Dette medfører at foreldra får arbeidsgjevaransvar for sjukepengar dei første 16 dagane av ein sjukemeldingsperiode. Regelen i § 8-21 om forsikring av sjukepengeansvar for små verksemder kan då komma inn (sjå nærare punkt 4.6). Ein dagmamma som passar borna i sitt eige hus, blir vurdert som sjølvstendig næringsdrivande, og blir ikkje behandla her.

Offshoretilsette blir rekna som arbeidstakarar og kjem under reglane som regulerar desse.

Heimehjelp blir rekna som arbeidstakar, sjølv om dei ikkje er fast tilsett.

Medan personar som jobbar som avlastar eller får omsorgslønn i utgangspunktet ikkje blir rekna som arbeidstakarar men som frilansarar. Berre der personen har ein avtale med kommunen som tilseiar eit arbeidsforhold kan vedkommande bli sett på som arbeidstakar. Det same gjeld støttekontaktar som og blir sett på som frilansarar. Det er berre støttekontaktar som er tilknytt institusjonar i tillegg til dei som er tilknytt bebuarar i deira eigne heimar(og har dette som avtalt deltidsjobb med fast turnus) som vanlegvis blir sett på som arbeidstakarar.

Ein person som er tilsett i eit midlertidig arbeidsforhold (t.d. arbeidsmarknadstiltak), med vanlege lønnsvilkår, blir sett på som arbeidstakar, sjølv om lønna delvis blir finansiert gjennom tilskotsordningar frå Nav. (Personar som er på tiltak, har rett til sjukepengar frå arbeidsgjevar etter vanlege reglar, om arbeidsforholdet har vara i minst fire veker før arbeidsuføret inntre. Om arbeidsforholdet har vore kortare, men personen har mottatt ytingar etter kap. 4 (dagpengar), 8 (sjukpengar), eller 14 (svangerskaps-, fødsels- eller adopsjonspengar) i til saman minst fire veker før sjukefråveret, yt trygda sjukepengar som for arbeidstakarar, t.d. etter § 8-47.

2.4 Rett til sjukepengar som arbeidstakar

§ 8-15 slår fast at ”en arbeidstaker har rett til sykepengar” etter folketrygdloven kapittel 8. Det er altså snakk om ein rett, som ein person har rettskrav på, om han oppfyllar vilkåra for å få sjukepengar. Retten til å få sjukepengar som arbeidstakar gjeld berre så lenge ein er i eit arbeidsforhold. Ein person som avsluttar arbeidsforholdet på tysdagen og blir sjuk på torsdagen har ikkje rett til sjukepengar som arbeidstakar etter § 8-15 . Personen kan imidlertid ha rett til sjukepengar om han eller ho kjem innanfor særlege reglar, sjå blant anna § 8-47 som eg kjem nærare inn på i punkt 3.2.1.

Paragraf 8-15 seiar og kva tid ein arbeidstakar ikkje har rett på sjukepengar. Dette er situasjonen der arbeidsforholdet blir avbrote midlertidig i meir enn 14 dagar. Unntaket er om arbeidstakaren har ein fast turnusordning eller liknande, t.d. vakt på sjukeheimen tredje kvar helg (sjå nærare punkt 4.4).

3 Vilkår for utbetaling av sjukepengar

3.1 Tap av pensjonsgjevande inntekt § 8-3

I følge ftrl. § 8-3 er det ikkje nok at ein er sjuk, ein må og tapa ”pensjonsgivende inntekt” Pensjonsgivande inntekt er nærare forklar i ftrl. § 3-15: ”Som pensjonsgivende inntekt regnes personinntekt etter skatteloven § 12-2”: den fordelen du får ved arbeid. Rett og slett lønnsinntekta. Kapitalinntekt, pensjonsinntekt, og liknande stoppar ikkje sjølv om arbeidstakaren blir sjuk og blir derfor heller ikkje utbetalt sjukepengar av, nettopp fordi sjukepengar skal vera ei yting som erstattar inntektstap.⁵

⁵ Kjørstad, Innføring i trygderett, s 74.

Eit unntak frå dette kravet kjem i andre setning. Personar som er for unge til å få ”fastsatt pensjonsgivende inntekt” skal likevel ha rett på sjukepengar. Denne grensa var tidlegare 16 år men er frå mars 2010 endra til 13 år, fordi det er då ein person kan starta å ta lettare arbeid og fordi dei frå dette tidspunktet ikkje lengre skal bli likna med foreldra.

Andre ledd set som vilkår at ”inntektgrunnlaget for sjukepengar” (sjukepengegrunnlaget) utgjer minst 50 prosent av grunnbeløpet. Sjukepengegrunnlaget er den inntekta som sjukepengane skal reknast ut etter (§ 8-10). For å få rett til sjukepengar må lønnsinntekta då vera over ein halv G. Meir om sjukepengegrunnlaget i punkt 6.2

Grensa er så låg at omtrent alle som er i inntektsskapande arbeid har rett til sjukepengar. De som fell utanfor er, dei som ikkje har arbeidsinntekt i det heile, t.d. skuleelevar, studentar, husmødrer og pensjonistar.⁶

Ein har heller ikkje lengre tap av pensjonsgjevande inntekt når vedkommande når pensjonsalderen for yrket sitt eller fordi han vel å trekka seg tilbake frå arbeidslivet, jf tredje ledd.

3.2 Oppteningstid

Ikkje berre må ein arbeidstakar vera medlem i folketrygda, han må og ha vore i arbeid i ”minst fire uker umiddelbart før han eller hun ble arbeidsufør” jf ftrl. § 8-2. Det vil seia at han må ha jobba i dei fire siste vekene før han blei sjuk.

Har arbeidstakaren fått ytinga frå folketrygda etter kapittel 4, 8, 9 eller 14 før han starta i jobben blir denne perioden rekna med og likestilt med arbeid, jf § 8-2 andre ledd. Kapittel fire er yting under arbeidsløyse, kapittel 8 er sjukepengar, kapittel 9 er ”stønad ved barns

⁶ Kjønstad, Innføring i trygderett s. 74

eller nære pårørendes sykdom” og kapittel 14 er ytingar knytte til livsløp og familiesituasjon, t.d. pengar under svangerskapspermisjon.

3.2.1 Unntak frå oppteningstida

Eit unntak frå oppteningstida er ftrl. § 8-47 der arbeidstakarar som midlertidig har vore ute av inntektsgjevande på visse faste vilkår kan få sjukepengar frå Nav. Hovudvilkåret er at han ”har vært ute av inntektsgivende arbeid i mindre enn en måned” og framleis ikkje har inntektsgjevande arbeid (første ledd bokstav a) eller har jobb men ikkje har jobba ut oppteningstida etter § 8-2, fire veker, (første ledd bokstav b).

Formålet med regelen er å dekkja eit behov for sjukepengar for personar som vanlegvis er yrkesaktive, men som i ein kortare periode er ute av inntektsgivande arbeid.⁷

Etter tredje ledd blir arbeid likestilt med tidsrom då a: ”medlemmet utfører militær- eller siviltjeneste”, b: ”en sjømann i utenriksfart avspaserer opparbeidet fritid”, c: ”medlemmet har lovbestemt ferie” og d: ”medlemmet har lovbestemt permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-1 til 12-5 dersom vedkommende har avtale om å gjenoppta arbeidet etter permisjonen.”

Vilkåret om fire vekers opphald blir utvida til seks veker for arbeidstakarar som mottok eller har mottatt sluttvederlag eller etterlønn i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, jf ftrl. § 8-47 femte ledd. Har arbeidstakaren fått innvilga utdanningspermisjon men må avbryta denne på grunn av sjukdom, blir fristen utvida til eitt år.

For å få sjukepengar etter § 8-47 må arbeidstakaren og kunne ”godgjøre et inntektstap” og han må i tillegg ha eit sjukepengegrunnlag som minst svarar til grunnbeløpet. Her er det endring frå det vanleg vilkåret om at sjukepengegrunnlaget minst skal vera på ein halv G, jf. § 8-47 sjette ledd.

⁷ Rundskrivet § 8-47, www.nav.no

Ein annan forskjell er at sjukepengane først blir utbetalt frå og med 15.dag og ikkje frå første dag slik arbeidstakarar som fyller dei vanlege vilkåra får. Personar som får dekning etter § 8-47 har heller ingen rett på eigenmelding men må ha sjukemelding frå første dag, jf sjuande ledd om at ”Medlemmet blir regnet som arbeidsufør tidligst frå det tidspunktet han eller hun søkte lege (sykmeldingstidspunktet).” Det er sjølv sagt unntak her og der personen har vore forhindra frå å søkja lege og det er på det reine at han har vore arbeidsufør frå eit tidlegare tidspunkt.

Eit døme kan vera ein arbeidstakar som har skifta jobb og har eit opphald på tre veker mellom. Ho blir sjuk etter ei veke og har ikkje rett på sjukepengar frå arbeidsgjeveren. Ho har etter ftrl. § 8-47 rett på sjukepengar frå Nav, men ikkje før 15.dag. Dette gjer at om fráværet skuldast t.d. ein halsbetennelse i tre dagar vil ho ikkje få noko utbetalt. Men brekk ho armen eller noko anna som gjer eit lengre sjukefråvær på over 14 dagar vil ho få utbetalt sjukepengar frå Nav.

Eit anna unntak frå oppteningstida er ftrl. § 8-55 bokstav f. Dette gjeld der arbeidstakaren skadar seg på jobb, har han rett på sjukepengar frå første dag. Det er ikkje fire vekers oppteningstid i slike tilfelle.

3.3 Opphald i Noreg § 8-9

”Det er et vilkår for rett til sykepenger at medlemmet oppholder seg i Norge” jf. § 8-9.

Dette gjeld både medlem som blir sjuke under utanlandsopphaldet og for medlem som er arbeidsuføre når dei reisar ut av landet. Som nemnt tidlegare ser eg her vekk i frå ikkje-norske statsborgarar som jobbar her i landet og nordmenn som jobbar i utlandet.

Hovudomsynet bak regelen er at det ikkje er mogleg å føra naudsynt kontroll i forhold til sjukdommen sin karakter, omfang, utvikling, lengde og innverknad på arbeidsevne, når eit

medlem oppheld seg i utlandet.⁸ Eit utanlandsopphald vil og vera til hinder for oppfølginga av den sjukemelde med sikte på å få vedkommande i arbeid.

Unntak etter andre ledd er der arbeidstakar kjem inn under ftrl. §§ 2-5, 2-6 eller 2-8 (norsk statsborgar i utlandet, utanlandsstatsborgar som jobbar her eller frivillig medlem i det norske trygdesystemet). Eit anna alternativ er om brukar er innlagd i helseinstitusjon i utlandet for norsk offentleg rekning eller om opphaldet blir dekkja etter avtale med eit anna land om trygd. Det siste alternativet er ikkje lengre så aktuelt etter at EØS-avtalen blei underskrevet.

Det er og eit unntak i tredje ledd, der brukar sendar ein søknad om å ”få sykepengar i en begrenset periode under opphold i utlandet.” Søknaden må innehalda ei legeerklæring om at opphaldet ikkje vil forverra helsetilstanden eller forlengja arbeidsuføre. For å få unntaket må opphaldet heller ikkje vera til hinder for Nav lokal si kontroll og oppfølging. Ein må og opplysa om opphaldet er avviklinga av ferie eller ikkje. Etter ftrl. § 8-17 (2) har ein ikkje rett på sjukepengar under avvikling av ordinær ferie.

Det er ikkje krav om at søknaden skal setjast fram før reisa, men brukar er forplikta til å fortelja Nav at han reisar til utlandet. Dette blir gjort ved at ein skriv opp perioden ein er utanlands på sjukepengekravet (del D på sjukemeldingsblanketten, sjå nærare punkt 3.4.6.3 om sjukmeldingsblanketten).

Det er overlate til lokalkontoret sitt skjønn om søknaden skal bli innvilga eller ikkje. Rundskrivet gir nærare retningslinjer for dette skjønnet; at alle søknadane skal behandlast individuelt og Nav må foreta ei konkret vurdering på bakgrunn av alle opplysningar i saka. Viss vilkåra er oppfylt skal søknaden bli innvilga. Til dømes vil det vera vanskeleg å grunngi eit avslag med omsynet til trygda si kontroll og oppfølging om det ikkje er aktuelt med tiltak eller undersøkingar i den aktuelle perioden.⁹

⁸ Rundskrivet § 8-9 (1)

⁹ Rundskrivet § 8-9 trygdens skjønn

Rundskrivet til § 8-9 nemnar og under skjønnet at ei gradert sjukemelding ikkje er til hinder for at vedkommande kan få sjukepengar under opphaldet i utlandet. Men medlemmet må vera arbeidsufør under heile utanlandsopphaldet, blir det tvil er ikkje vilkåret oppfylt og brukar har ikkje sjukepengere rett etter § 8-9, jf § 8-4. Er Nav i tvil kan brukar eller lege bli spurt om å leggja fram meir dokumentasjon til Nav-kontoret.

Jo lengre opphaldet er, jo vanskelegare kan det bli å få positivt svar. Både ut i frå at legen som utgangspunkt ikkje skal skriva ei sjukemelding for lengre enn 14 dagar og fordi det då lettare kjem i konflikt med oppfølgingsarbeidet til Nav Lokal, meir om oppfølgingsarbeidet i punkt 3.5.2.

Om den sjukemelde får avslag på søknaden og likevel reiser eller om arbeidstakar oppheld seg lengre i utlandet enn tidsrommet det blei gitt dispensasjon for og framleis er sjuk når han kjem heim, stoppar sjukepengane i perioden. Når han kjem heim blir dette sett på som eit nytt sjukemeldingstidspunkt. Saka må då behandlast etter § 8-47 (sjå punkt 3.2.1) og er det gått meir enn ein månad sidan sist sjukepengar blei utbetalt kan det føra til avslag på kravet.

3.4 Kravet til sjukdom eller skade

3.4.1 Generelt

Som tidlegar nemnd er det krav til at arbeidstakaren, i frl. § 8-4, at han er ”arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade.” Eg vil i det følgjande sjå litt nærare på kva som ligg i omgrepet ”sykdom eller skade”.

3.4.2 Sjukdoms- og skadeomgrepet

Kva som blir rekna som ein sjukdom avheng av ein rekke faktorar. Det varierar med tid, geografi, kulturtradisjon, folk sin toleranse ovanfor smerte, behandlingsmoglegheiter ein har til ei kvar tid, teknisk tilstand på laboratoria, kva forskingsoppgåver legevitskapen prioriterar, kor store forskingsressursar som er til disposisjon m.m.¹⁰

Velferds- og arbeidsdirektoratet meiner i sitt rundskriv at: ”Hvorvidt det dreier seg om en sykdomstilstand, vil altså være avhengig av hvordan den medisinske vitenskap til enhver tid utformer sykdomsbegrepet og den praksis som har utviklet seg på det området.”¹¹

Ein legg altså sjukdomsomgrepet til legane til grunn, når ein ser på om kravet til sjukdom er oppfylt. Dette vil dermed vera i endring, ut i frå kva legevitskapen til ei kvar tid ser på som sjukdom. Det må og takast eit visst omsyn til kva folk flest meiner er sjukdom og kva Nav legg til grunn i sin praksis.¹²

3.4.3 Diagnosar og symptom

Kvar sjukeperiode startar med at arbeidstakaren ikkje kjenner seg heilt bra, at han rett og slett er sjuk. I starten, med eigenmelding, er det opp til arbeidstakaren sjølv å setja diagnose. Etter kvart må arbeidstakaren gå til fastlegen for å søkja hjelp og få vidare sjukemelding om det trengs. Fastlegen ser på symptoma og korleis arbeidstakaren kjenner seg. Etter ei stund der arbeidstakaren ikkje blir betre blir han send til ein spesialist. Då rettar ein blikket meir mot diagnosen og ser meir spesifikt kva som kan hjelpa mot den diagnosen. For at ein person skal få rett til sjukepengar må tilstanden ha ein diagnose som genererar sjukepengar.

¹⁰ Kjørstad og Syse s 231

¹¹ Rundskrivet § 8-4, www.nav.no

¹² Kjørstad, Innføring i trygderett s.76

Legane brukar to ulike diagnosekodesystem. Hovudskilje går mellom fastlege og sjukehus/spesialist. Fastlegen sitt kodesystem treng ikkje vera så omfattande og spesifisert som det sjukehusa og spesialistane brukar, det rettar seg meir mot symptoma pasienten har, men det inneheld og sjukdommar om enn meir i generelle vendingar.

3.4.4 Sosiale og økonomiske problem

Det står klart i § 8-4 første ledd at ”arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepengar.” Avgrensinga blei tilførd i 1993 etter debatten om sjukepengar som blei diskutert då.

Arbeidsufør som skuldast sosiale eller økonomiske problem kan vera problem heime eller på jobben, t.d. med ektefelle eller med ein arbeidskollega/sjefen. Ein har i desse tilfella ikkje rett på sjukepengar, men om problemet utartar seg og det ikkje blir løyst, kan det gå over på det psykiske og ein har då rett på sjukepengar etter denne diagnosen.

3.4.5 Årsaka til sjukdommen

Årsaka til sjukdommen eller skaden er ikkje relevant når det gjeld utbetaling av sjukepengar, dette gjeld og sjølvpåførte sjukdommar. T.d. har ein som har brote beinet på grunn av noko han gjorde i fylla rett på sjukepengar på lik linje med han som braut beinet på jobben. Dette kan i nokre tilfelle verka urimeleg men det motsette vil føra til store problem om kvar grensa skal gå.

Eit unntak til denne regelen finn ein i § 8-4 fjerde ledd: ”Ved arbeidsuføre i forbindelse med et kosmetisk inngrep ytes det sykepengar bare viss inngrepet er medisinsk begrunnet.” Ein har her altså gått vekk frå regelen om at årsaka til inngrepet ikkje skal verka inn på utbetalinga av sjukepengar.

Men når ein arbeidstakar først er blitt sjuk er stillinga ein annan. Etter ftrl. § 8-8 (2) har arbeidstakaren ei medverknadsplikt (sjå nærare om medverknadsplikta i punkt 3.5.6) og

retten til sjukepengar fell vekk om han ”uten rimelig grunn nekter å ta i mot behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller yrkesrettet atfføring.” Det same gjeld dei som ikkje rettar seg etter råd frå legen eller opptrer på ein måte som kan forverra helsetilstanden, jf ftrl. § 21-8. Dette gjeld spesielt personar med rusproblem, t.d. alkoholikarar som ikkje sluttar å drikka.

3.4.6 Prov for at det føreligg sjukdom – sjukemelding

3.4.6.1 Generelt

”For at medlemmet skal få rett til sykepengar, må arbeidsuførheten dokumenteres med legeerklæring”, dette kravet står i ftrl. § 8-7. § fortsetter med at dette ”gjelder ikke i arbeidsgiverperioden når arbeidstakeren har rett til å nytte egenmelding”. Når det gjeld eigenmeldingsperioden, sjå punkt 4.2, er det i hovudsak opp til arbeidstakaren sjølv å vurderer om han er sjuk. Etter ftrl. § 8-18 tredje ledd, tredje punktum skal arbeidstakaren leverer sjukemeldinga til arbeidsgjeveren så kjapt som mogleg, og innan fjorten dagar, om ikkje retten til sjukepengar skal fella vekk.

Hovudregelen er at det berre er legar som kan dokumentera arbeidsuføre. Men etter siste ledd i § 8-7 har det blitt gitt ei forskrift slik at kiropraktorar og manuellterapeutar har fått tilgang til å skriva ut sjukemelding. Denne retten gjeld berre dei første tolv vekene, rekna frå første sjukemeldingsdag,¹³ uansett om brukar var hjå lege først.

I praksis har og sjukemelding frå tannlege blitt godkjend når diagnosen går på tannbehandling eller sjukdom i munn eller kjeveledd.¹⁴

¹³ Forskrift 21.12.2005 nr 1668 § 2 (2)

¹⁴ Rundskrivet § 8-7, www.nav.no

3.4.6.2 Vurderinga

I følgje tredje leddet i § 8-7 skal sjølve vurderinga ”av arbeidsuførheten ... ta utgangspunkt i en funksjonsvurdering.” Legen skal alltid vurderer om arbeidstakaren kan vera i arbeid eller i arbeidsrelatert aktivitet. Legen eller andre som sjukemeldar pliktar og i samarbeid med arbeidstakaren og eventuelt arbeidsgjevaren å gje ei nærare vurdering av arbeidstakaren si funksjonsevne.

Går sjukemeldingsperioden over åtte veker må legen fylla ut del II på sjukemeldinga (utvida sjukemelding) der det framgår at ”medisinske grunner er til hinder for at arbeidsrelatert iverksettes”, § 8-7 fjerde ledd. Erklæringa skal innehalde ei utgreiing for det vidare behandlingsopplegget og ei vurdering av moglegheita for at arbeidstakaren kan komma tilbake til sitt tidlegare arbeid eller om han må gjera noko anna.

Det blir ikkje kravd utvida sjukemelding ved åtte veker viss ein forventar at den sjukemelde blir friskmeld innan kort tid, sjukdomen er så alvorleg at ein ikkje kan rekna med at vedkommande blir arbeidsfør igjen, eller at når personen er innlagd på ein helseinstitusjon. I legeerklæringa må legen dokumentera at passivitet er ein naudsynt del av behandlinga, jf femte ledd.

Det blir sendt ut eit brev til brukar etter seks veker om at sjukepengane blir stoppa om ikkje legen fyllar ut del to med ei forklaring på kvifor ikkje aktivitet er starta enda. Sjukepengane blir stoppa viss ikkje ei slik utfylling kjem etter to veker. Pengane blir automatisk stoppa til Nav har fått ei slik forklaring, eventuelt med ei god forklaring for kvifor ho kjem seinare.

3.4.6.3 Sjukmeldingsblanketten

Ei sjukemelding kjem i fire delar, der den første (A) går direkte til Nav-kontoret frå legen. Del B beheld pasienten sjølv. Del A og B er like og inneheld personalia, diagnose og sjukemeldingsperiode og melding til arbeidsgjevar og Nav Lokal.

Del C skal arbeidsgjevar ha, den inneheld berre personalia, sjukemeldingsperiode og melding til arbeidsgjevar (t.d. om tilrettelegging på arbeidsplassen.

Del D (og kalla "kravet" går til det Nav-kontoret som utbetalar sjukepengar. Der arbeidsgjevar utbetalar lønn under heile sjukdomsperioden (sjå punkt 4.8) skal kravet leverast til dei som så sendar det til Nav-kontoret, viss Nav skal utbetala skal D-skjemaet sendast direkte til dei. Del D inneheld personalia, sjukemeldingsperiode og nokon spørsmål pasienten må fylla ut før innsending. Er ikkje desse felte fylde ut og underskrevet blir kravet sendt i retur og sjukepengane haldne tilbake til det kjem att korrekt utfyllt.

3.4.7 Tidspunkt for kontakt med lege

Den store hovudregel er at ei sjukemelding ikkje kan godtakast for tidsrom "før medlemmet ble undersøkt av lege", jf. § 8-7 andre ledd. Unntaket er der pasienten har vore forhindra frå å oppsøkje lege, t.d. viss det er nokre dagars ventetid hjå legen eller legestreik eller liknande, men berre for eit kort tidsrom. Ved lengre tilbakedatering er det unntak for situasjonar der arbeidstakaren "har vært forhindra frå å søke lege og det er godtgjort at han eller hun har vært arbeidsufør frå et tidligere tidspunkt." Det er då spesielt tenkt på psykiatriske pasientar som pga manglande sjukdomsinnsikt ikkje har kontakta lege, ved tyngre psykisk sjukdom.

Vilkåret for unntak er at legeerklæringa har ei utførleg forklaring for kvifor sjukemeldinga er startar for arbeidstakaren har vore hjå legen. Sjukemeldingar som er tilbakedatert kan bli lagt fram for ein rådgjevande lege, då spesielt om tilbakedateringa ikkje er heilt kortvarig.

Der pasienten har vore i kontakt med lege på telefon men må venta eit par dagar med å komma, kan ei sjukemelding godkjennast frå telefoneringstidspunktet om legen finn det godtgjort at personen har vore arbeidsufør frå dette tidlegare tidspunktet.

3.5 Kravet til arbeidsuføre

3.5.1 Generelt

At ein er arbeidsufør vil seia at ein har ei funksjonsnedsetjing, at ein ikkje klarar å utføra jobben ein har til vanleg. For at ein skal få utbetalt pengar frå folketrygda er det eit vilkår at Arbeidstakaren ”er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade”, jf. ftrl. § 8-4 (1).

Etter første ledd, andre punktum i § 8-4 har ein ikkje rett på sjukepengar når arbeidsuføre skuldast sosiale eller økonomiske problem. Dette har eg gått nærare inn på ovanfor i punkt 3.4.4.

§ 8-4 andre ledd framset krav om at brukar tidlegast mogleg og seinast innan åtte veker prøvar seg i ”arbeidsrelatert aktivitet” med unntak når medisinske grunnar klart er til hinder for slik aktivitet eller om slik aktivitet ikkje kan gjennomførast på arbeidsplassen. Dette kan både vera gradert sjukemelding og aktiv sjukemelding, eg går nærare inn på desse typane nedanfor i dette kapittelet.

3.5.2 Oppfølgingsplan og dialogmøte

Eit tiltak som er sett i gang for å prøva å få ned langtidsfråveret er kravet til oppfølgingsplan og dialogmøte i § 8-7. Sjuande ledd i § 8-7 visar til at: ”Tidligst mulig og senest når arbeidsuførheten har vart i 12 uker uten at en sykemeldt arbeidstaker er i arbeidsrelatert aktivitet, skal Arbeids- og velferdsetaten [Nav] innhente oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter dialogmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, unntatt når en slik plan antas å være åpenbart unødvendig, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd.”

Arbeidsgjevar har ansvar for å avklara behov og tilrettelegga via bedriftsinterne tiltak som skal nedfellast i ein oppfølgingsplan, seinast ved 6 vekers sjukemelding, jf arbeidsmiljøloven § 4-6. Planen skal oppdaterast fortløpande om dei erfaringane som blir

gjort undervegs og evt. avdekking av nye behov og tiltak. Nav Lokal kan om dei har behov innhenta den oppdaterte planen frå arbeidsgjevar.

Slik innhenting av planen skal gjerast der sjukemeldingsperioden har vart lengre enn 12 veker, normalt når arbeidsgjevar innkallar til dialogmøte (1) (det er og eit dialogmøte (2) etter seks månaders sjukemelding). I dette møte skal bedriftshelsetenesta vera representert, om verksemda har slik, viss ikkje kan legen vera med om arbeidstakar og arbeidsgjevar vil eller der berre arbeidstakar vil ha legen med. Etter møtet skal arbeidsgjevar senda skriftleg melding til Nav Lokal.

Unntak for oppfølgingsplan og dialogmøte er kun der det er sannsynleg at arbeidstakar vil kunne returnera til jobben utan naudsynt tilrettelegging eller der diagnosen til brukar fastslår at han ikkje vil vera i stand til å komma tilbake til jobben. Døme kan vera der arbeidstakar har omfattande og kompliserte skader som krev behandling over lang tid, eller om arbeidstakar har fått konstatert diagnosen langt framskriden vondarta kreft.

Der bedriftsinterne tiltak ikkje førar fram eller ikkje er hensiktsmessig, t.d. bakar med mjølallergi, skal Nav vurderer yrkesretta attføring. Denne vurderinga skal gjerast tidlegast mogleg og seinast ved seks månaders sjukemelding, jf. ftrl. § 8-7 åttande ledd.

Har ein sjukemeldingsperiode vart i seks månader skal Nav Lokal gjennomføra eit dialogmøte (2) med arbeidsgjevar og arbeidstakar. Lege eller anna helsefagleg personell kan vera med på desse møta om det er hensiktsmessig, jf. ftrl. § 8-7 (8).

I utgangspunktet skal alle som har vore sjukemelde i seks månadar innkallast til slikt møte. Her og fins unntaka om medisinske årsaker: alvorleg sjukdom; innlegging i helseinstitusjon (hovudregelen er at det skal avholdast slikt møte, unntak der dei medisinske forholda gjer det vanskeleg) og der ein forventar friskmelding innan 28 veker.

3.5.3 Yrkesuføre

Hovudregelen er at ein skal vera heilt arbeidsufør til alle yrke før ein har krav på sjukepengar. Regelen blir ikkje etterlevd like strengt. Særleg ved kortare sjukemeldingar er det praksis å godta sjukemelding for yrket personen jobbar i. Dette visar seg i § 8-5 som seiar at eit ”medlem som av helsemessige grunner ikke er i stand til å utføre det arbeidet som vedkommende hadde på sykemeldingstidspunktet, men som elles er arbeidsfør, kan det ytes sykepenge i en tidsbegrenset periode på opptil 12 uker.”

Formålet med paragrafen er, så tidleg så mogleg, å få den sjukemelde ut av ei passiv rolla som trygdemottakar og over i ei aktiv rolla som arbeidssøkjar. Paragrafen er aktuell i tilfelle der den sjukemelde kan og bør komma seg over i arbeid igjen og det ikkje er grunnlag for friskmelding til kva for yrke som helst. Formålet er og å motverka at ein sjukemeldt lir eit umiddelbart inntektstap fordi sjukepengane stoppar, når ein ikkje lengre kan godta at personen er yrkesufør.¹⁵

Døme på at ein kan vera yrkesufør og bli friskmeldt til arbeidsformidling etter kort tid er om ein bakar får mjølallergi. Då kan legen skriva melding til Nav om at pasienten kan friskmeldast, men lokal kontoret kan og på eige initiativ gjera dette ved oppfølginga av pasienten.

3.5.4 Graderte sjukepengar

Der ein brukar kan klara å utføra litt av den daglege jobben kan han få ei gradert sjukemelding alt etter kor mykje han klarar. Etter paragraf 8-13 er det ”et vilkår at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid er nedsatt med minst 20 %.” Med andre ord må arbeidstakaren vera minst 20 % sjukemeldt for å få rett til sjukepengar. I praksis vil det vera ein dag i veka for ein arbeidstakar i full (100%) stilling, men kan og jobba alle dagane men kortare dagar.

¹⁵ Rundskriv til § 8-5, www.nav.no

Hensikta med gradert sjukemelding er at brukar skal kunne behalda tilknytninga til arbeidslivet ved å utnytta restarbeidsevna. Om ein på eit tidleg tidspunkt kan få pasienten til å utnytta ein restarbeidsevne, gjennom ei gradert sjukemelding, og slik bidra til at vedkommande opprettheld kontakten med arbeidsplassen, kan det vera eit avgjerande attføringstiltak.¹⁶

Ein må i tilfelle av gradert sjukemelding vera merksam på korleis dagane blir talde. Ei sjukemelding på 20 % i ein månad, i praksis ein dag i veka, vil telja som 20 sjukemeldingsdagar av dei 248 som eit vanleg medlem har og ikkje fire som personen reelt har vore vekke frå arbeid. Sjå nærare punkt 5.3 om antall dagar.

For brukarar som har to eller fleire jobbar, der den eine er heiltid og den andre deltid, og berre sjukemeldt i deltidstillingen blir det stilt litt fleire krav. Det er eit vilkår at stillingane må ha ulik krav til helse. Dette innebere at sjukepengar berre blir utbetalt om krava til funksjonsdyktigheit er ulike i stillingane, slik at ei oppretthalding av stillingane ikkje undergrev sannsynet for arbeidsuføre i den andre stillingen., jf Rikstrygdeverkets kjennelse i ankesak nr 97/08025, nr 97/05855 og nr 97/01638.¹⁷ I tillegg er det eit vilkår for utbetaling at stillingane let seg kombinera på forsvarleg vis. Slik at brukar har vist over tid at kombinasjonen av stillingane, både når det gjeld type arbeid og omfang, i seg sjølv ikkje resulterer i det aktuelle yrkesuføre.

Der brukar har to eller fleire deltidjobbar, og blir sjukemeldt i den eine, får han sjukepengar for så stor del, både i tid og inntekt, som dette arbeidet utgjer i forhold til den samla arbeidstid og inntekt. Dette har mest å seia der arbeidstakaren går over utbetalingsgrensa på 6 G (sjå nærare om grensa i punkt 6.2). I slike situasjonar vil det medføra at medlemmet ikkje alltid får dekka inntektstapet i den stillinga vedkommande er sjukemeldt i.

¹⁶ Rundskrivnet § 8-13 graderte sjukepengar (1)

¹⁷ Desse dommane blir nærare omtalt i rundskrivnet til ftrl. § 8-13.

Har brukar ei inntekt over 6 G skal graderinga reknast ut frå medlemmet si totale inntekt. Viss personen t.d. har ei årsløn på 600.000 kr og pga sjukdom får inntekta redusert til 300.000, er inntektstapet 50 %. Brukar vil då få utbetalt 50 % av 6 G.

3.5.5 Aktiv sjukemelding

Aktiv sjukemelding må ikkje forvekslast med gradert sjukemelding. Viss brukaren delvis kan utføra dei vanlege arbeidsoppgåvene sine eller nye oppgåver etter tilrettelegging internt i verksemda skal det vera gradert sjukemelding. Legen skal først vurdere gradert sjukemelding før han vurderer aktiv sjukemelding. Aktiv sjukemelding kan berre brukast under utprøving av funksjonsevna, opplæring i nye arbeidsoppgåver, arbeidstrening eller annan tilrettelegging. Etter paragraf 8-6 skal det ”iverksettes aktive arbeidsrelaterte tiltak så tidlig som mulig og senest når arbeidsuførheten har vart åtte uker”.

Aktiv sjukemelding er meint for situasjonar der brukar ikkje kan utføra dei vanlege oppgåvene sine, slik at han i ein periode kan få sjukepengar under aktivisering og arbeidstrening. Perioden er i utg.pkt. fire veker viss det blir forventa at brukar etter dette kan gjenoppta det vanlege arbeidet sitt, enten på heil- eller deltid. Perioden kan utvidast i opptil 8 veker. I unntakstilfelle kan perioden vara lengre viss tiltaka fortsett er naudsynt og hensiktsmessig for at brukar skal kunne behalda arbeidet.

Aktiv sjukemelding blei innført for å prøva å få ned langtidsfråveret. Formålet er å oppretthalda kontakten med arbeidsplassen og hindra eit unødvendig langt tidsrom med passivitet.¹⁸

Ein avtale om aktiv sjukemelding skal framleggjast for Nav til godkjenning før arbeidstakaren kan starta i slik aktivitet. Har verksemda ein samarbeidsavtale med Arbeids- og velferdsetaten og er ei så kalla IA-verksemd (sjå punkt 4.3) kan dei starta ei aktiv

¹⁸ Sjø rundskrivet til ftrl. § 8-6 som visar til Ot.prp. nr 64 (1992-93)

sjukemelding utan godkjenning frå Nav. Det skal vera ein skriftleg avtale mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, og Nav Lokal skal i ettertid godkjenna og registrera denne.

Ordninga med aktiv sjukemelding gjeld berre hjå brukar sin eigen arbeidsgjevar, men gjeld for heile verksemda til arbeidsgjevaren. Tilsette i kommunen eller andre store verksemder kan dermed prøva aktiv sjukemelding i alle av verksemda sine ulike einingar.

3.5.6 Medverknadsplikt

Etter ftrl. § 8-8 har arbeidstakar ei medverknadsplikt der han pliktar å ”gi opplysningar til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten [Nav] om egen funksjonsevne og bidra til hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt”. Arbeidstakaren har og ei medverknadsplikt etter ftrl. § 21-3, der han pliktar å gje opplysningar som Nav etterspør, eller let seg ”undersøke eller intervjuje av lege eller annen sakkjyndig dersom” Nav finn det naudsynt.

Formålet med medverknadsplikta i § 8-8 er å leggja eit klart ansvar på den einskilde for å bidra til raskast mogleg å komma tilbake i arbeid. Arbeidstakaren må sjølv opplysa om eigen funksjonsevne, medverka til å utarbeida og gjennomføra oppfølgingsplanar, ta ansvar for rask kontakt og dialog ved sjukdom og akseptera at aktivitet under sjukdom er det normale.¹⁹

Arbeidstakar kan mista retten til sjukepengar både frå arbeidsgjevar og frå Nav om han nektar å medverka. Det er viktig å framheva at brukar ikkje er pliktig til å gi medisinske eller sensitive opplysningar til arbeidsgjevaren, men det blir kravd at han skal kunne opplysa om kva arbeidsoppgåver han meiner han kan gjera.

Funksjonsvurderinga skal ta utgangspunkt i kva brukar faktisk kan eller ikkje kan gjera i forhold til det daglege arbeidet sitt. Vidare bør ho og innehalda opplysningar om kva som

¹⁹ Rundskrivet § 8-8 Generell kommentar

skal til for at den sjukemelde skal kunne komma attende til arbeidet. Men vurderinga skal ikkje innehalda diagnose eller andre opplysningar som er under teieplikta.

Det er Nav Lokal si oppgåva å følgja opp sjukemelde, og å sjå til eller ta initiativ til at kvar einskild får tilbod om relevante tiltak. Slike tiltak kan vera medisinsk behandling, opptrening, tilrettelegging av arbeid eller yrkesretta tiltak.

Brucar som er rusmisbrucar (alkohol- og narkotikaavhengig) må følgja dei råd legen gir om behandling, avhald, osv. Om den sjukemelde fortset sitt alkohol- narkotikamisbruk og ikkje følgjer råda til legen eller opptrer på ein måte som vedkommende bør forstå kan forverra helsetilstanden eller forlengja arbeidsuføret, blir sjukepengane stoppa.

3.5.7 Unntak frå kravet om arbeidsuføre

I § 8-4 tredje ledd er det gitt ein del unntak til kravet om at det må føreligga arbeidsuføre før at ein kan utbetala sjukepengar. Kjem arbeidstakar inn under desse situasjonane har han krav på sjukepengar sjølv om han ikkje er arbeidsufør på tidspunktet. Eg berre nemnar tilfella kort utan å komma nærare inn på dei. Det gjeld der arbeidstakaren må vera vekke frå arbeidet

- 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 gjennomgår yrkesrettet attføring” etter kapittel 11 i ftrl.
- d: ”når vedkommende på grunn av sykdom, skade eller lyte får tilskudd til opplæringstiltak etter § 10-7 tredje ledd”.
- e: ”når vedkommende er til nødvendig kontrollundersøkelse som krever minst 24 timers fravær, reisetid medregnet”.
- 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”.

4 Arbeidsgjevarperioden

4.1 Generelt

I starten av kvar sjukeperiode er det arbeidsgjevar si plikt å betala sjukepengar. Etter ftrl. § 8-19 første ledd gjeld dette eit ”tidsrom på opptil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden).” Unntaket er om det er mindre enn 16 dagar sidan sist arbeidstakaren sitt førre sjukefråvær, då skal dette reknast med i same periode, jf. ftrl. § 8-19 tredje ledd. Varte det førre fråværet lengre enn 16 dagar slik at arbeidstakaren starta med utbetaling frå Nav blir det ingen ny arbeidsgjevarperiode, og arbeidstakaren går direkte over på sjukepengar frå Nav, jf. fjerde ledd. Bakgrunnen for regelen er at arbeidsgjevaren ikkje skal bli påført økonomisk risiko ved at arbeidstakaren etter eit sjukefråvær prøvar seg i jobb igjen²⁰.

Vilkåra for at arbeidsgjevaren må betala dei første 16 dagane står i ftrl. § 8-18:

”Sykepengar fra arbeidsgiveren”. Etter første ledd må arbeidstakaren, som nemnd tidlegare, ha vore tilsett ”hos arbeidsgiveren i minst fire uker (opptjeningstid).” Eit arbeidsforhold blir rekna som starta frå tilsettingsdatoen, dvs. frå den datoen lønna blir rekna frå, og ikkje då arbeidet faktisk starta. Eit døme kan vera om arbeidstakaren blir tilsett fredag 1.januar men ikkje startar å jobba før måndag 4.januar, her startar oppteningstida fredag 1.januar.

²⁰ Rundskriv til § 8-19 (3), www.nav.no

Fråvæer utan gyldig grunn blir ikkje rekna med i oppteningstida. Eit unntak frå vilkåret om fire vekers oppteningstid er ftrl. § 8-55 som gjeld yrkesskade. Blir arbeidstakaren skada på jobb, og får ein ”skade eller sykdom som går inn under kapittel 13” (yrkesskade) har han krav på sjukepengar frå arbeidsgjevar sjølv om han ikkje har full oppteningstid. Eit anna unntak er (som nemnd i punkt 3.2.1) § 8-47, men her får i utg.pkt. ikkje arbeidstakaren sjukepengar før 15.dag.

Har ein arbeidstakar slutta i arbeidet men startar igjen hjå same arbeidsgjevar innan to veker blir det tidlegare arbeidsforholdet rekna med når oppteningstida skal utreknast, jf. § 8-18 andre ledd. Det kan vera tilfelle der ein arbeidstakar har slutta for å starta i ei anna avdeling i den same verksemda, typisk i kommunalsektor. Eit anna døme er der arbeidstakaren har hatt ein kort permisjon, under fjorten dagar, her skal og arbeidsforholdet før permisjonen reknast med. Dette førar til at arbeidstakarar som har ei stabil arbeidsmessig tilknytning til ein arbeidsgjevar, kan få eit arbeidsforhold, sjølv om det formelt berre blir inngått for eit kortare tidsrom, t.d. for ein dag om gangen. Dette spørsmålet var oppe i Ankenemndkjennelse nr 7/79²¹, der arbeidstakaren hadde jobba på eit sjukehus i meir enn to veker. Nemnda uttalte då at sjølv om ein legg til grunn at kvar vakt er eit enkeltstående arbeidsforhold, har arbeidsgjevar plikt til å utbetala sjukepengar i tilfelle der det er avtalt framtidige vakter innan 14 dagar etter siste vakt. Under dette tilfellet kjem og ringevikarar. Nav kjem først inn frå og med 17.dag, sjølv om siste avtale om arbeid er tidlegare.

Arbeidstakaren pliktar å gje melding frå første sjukemeldingsdag. Arbeidsgjevarperioden startar frå dagen slik melding blir gitt ”såfremt det har vært mulig for arbeidstakeren å gi slik melding”, og sjukepengane blir utbetalt frå og med den datoen, jf. § 8-18 (3). For å få sjukepengar før den dagen melding blei gitt, er det krav om at det ikkje har vore mogleg for arbeidstakaren å gje slik melding i rett tid og det må vera på det reine at sjukdommen har medført seg arbeidsuføre frå eit tidlegare tidspunkt. Slike saker blir handsama strengt og

²¹ Kjennelsen er nærare omtalt i rundskrivet til ftrl. § 8-18

det er berre eit fåtal saker som ”slepp igjennom nålauga”, døme er sterkt psykiske sjukdommar eller at personen ligg åleine med brekt fot i fjellet og ikkje får gitt melding før redningsmannskapa finn han, sjå nærare i punkt 3.4.7).

Plikt til å gje melding ”gjelder også når det foreligger legeerklæring”, jf ftrl. § 8-18 tredje ledd. Typisk ved at ein leverar legeerklæringa til arbeidsgjevar same dag som ein får ho. Som tidlegare nemnt må ein levera ei legeerklæring innan fjorten dagar, viss ikkje fell retten til sjukepengar vekk, jf tredje ledd, tredje punktum.

Etter fjerde ledd i § 8-18 pliktar arbeidsgjevar kun å betala sjukepengar for dei dagane han skulle ha betalt lønn for. Til dømes viser rundskrivet²² til ein arbeidstakar som jobbar ein dag i veka, her skal arbeidsgjevar, i arbeidsgjevarperioden, utbetala sjukepengar for to dagar (eventuelt tre) som tilsvarar full lønn i arbeidsgjevar perioden. Det blir heller ikkje utbetalt sjukepengar for bevegelige heilagdagar i arbeidsgjevarperioden, med mindre arbeidsgjevar har ei slik plikt etter arbeidsavtalen, t.d. arbeidstakarar som jobbar turnus og skift.

Ved utrekninga av arbeidsgjevarperioden blir det tatt med både heile fråværsdagar og dagar då arbeidstakaren berre delvis er arbeidsufør. Men arbeidsgjevarperioden reknast frå heile første fråversdag. Dette inneber at arbeidsgjevaren ikkje er forplikta til å yta sjukepengar til ein arbeidstakar som er vekke frå arbeidet berre ein del av dagen, t.d. blir sjuk på jobb og dreg heim, arbeidsgjevarperioden vil då starta neste dag.

Om arbeidstakaren blir sjuk medan han har feire, blir arbeidsgjevarperioden rekna frå og med den dagen arbeidet skulle vore starta igjen. Blir ferien utsett på grunn av sjukdom reknast arbeidsgjevarperioden frå og med den dagen ferien blei utsett. Skulle arbeidstakaren ha ferie heile juli men blir sjuk 15. og søker om å utsetja resten av ferien med positivt svar, startar arbeidsgjevarperioden frå og med den 16. juli.

²² Rundskrivet § 8-19 (3), www.nav.no

Ein arbeidstakar som har gått til maks (eitt år), og dermed ikkje har rett til sjukepengar frå Nav (sjå punkt 5.3 om antall sjukepengedagar), har fortsett rett på sjukepengar frå arbeidsgjevaren i arbeidsgjevarperioden. Om han er sjuk men blir frisk før arbeidsgjevarperioden er utløpt verkar dette ikkje inn på oppteningstida på 26 veker. Går perioden ut over dei 16 dagane blir oppteningstida forskjøvet.

4.2 Eigenmelding

4.2.1 Generelt

Med eigenmelding meinast ”det at arbeidstakeren melder frå til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring”, jf § 8-23 første ledd. Eigenmelding kan berre nyttast i arbeidsgjevarperioden. Meldinga må bli gitt så snart som mogleg (første fråversdag) og sjukepengane blir utbetalt frå og med dagen arbeidsgjevar fekk slik melding (sjå ovanfor om arbeidsgjevarperiode).

Eigenmelding kan bli gitt skriftleg eller munnleg over telefon, det som er mest praktisk for den sjuke. Ved korte fråver er det vanleg å gje beskjed over telefon første dag (med melding om kva tid ein reknar med å vera tilbake) og så fylla ut skriftleg eigenmelding då ein er tilbake på jobb. Etter ftrl. § 8-26 kan arbeidsgjevaren krevja at arbeidstakaren ”skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding etter at han eller hun har gjenopptatt arbeidet.” Om arbeidstakaren ikkje gjer dette kan retten til sjukepengar i eigenmeldingsperioden fella vekk. Ei sjukemelding frå lege går alltid framfor ei eigenmelding, der det er snakk om same periode.

4.2.2 Rett til å nytta eigenmelding

Etter ftrl. 8-24 må arbeidstakaren ha jobba hjå arbeidsgjevaren i minst to månadane for å kunne nytta eigenmelding. Grensa er lik anten arbeidstakaren arbeidar heiltid eller deltid.

Ved gjentilsetting innan to veker blir tidlegare arbeidsforhold rekna med (på same måte under arbeidsgjevarperioden). Er opphaldet på meir enn to veker må ein på ny jobba to månadar for å få rett til eigemelding, jf andre ledd. Unntaket står i tredje ledd og gjeld der arbeidstakaren ”har vært i arbeid i fire uker etter avbruddet, dersom avbruddet” skjedde pga bedriftspermittering, permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 – 12-5, 12-9 og 12-10 (fødselspermisjon og liknande med born), sjømannsloven § 13: Gravitet og fødselspermisjon eller der avbrotet skuldast militær eller sivilteneste.

Fråvær frå ei arbeidsøkt som går over eit døgnskilje, skal reknast som ein eigenmeldingsdag, jf § 8-24 (3), men blir talt som to kalenderdagar i arbeidsgjevarperioden. Der arbeidstakaren har fått sjukepengar i 16 kalenderdagar (arbeidsgjevarperioden), kan han ikkje bruka eigenmelding igjen før han har vore på jobb i 16 samanhengande kalenderdagar, jf § 8-24 (4).

Ein arbeidsgjevar kan utvida retten til å nytta eigenmeldingar så lenge det er innanfor 16 dagar (arbeidsgjevarperioden), med unntak av arbeidsgjevarar som har forsikring i arbeidsgjevarperioden, men det er få som brukar denne retten. IA-verksemdar har ein rett på eigenmelding i åtte dagar før dei må gå til lege, sjå meir om dette under IA-avtalen punkt 4.3.

Etter tre dagar kan arbeidsgjevar krevja sjukemelding frå lege. ”Dersom arbeidstakeren ikke legger frem legeerklæring, faller retten til sykepengar bort for egenmeldingsperioden”, jf 8-24 (5). Dette gjeld likevel ikkje om arbeidstakaren har vore forhindra ”fra å oppsøke lege og det er godgjort at han eller hun har vært arbeidsfør frå et tidligere tidspunkt.” Har arbeidstakaren brukt eigenmelding i tre dagar og fått ei sjukemelding for påfølgande fire dagar, kan han ikkje nytta eigenmelding før han har vore arbeidsfør i minst ein dag. Er han ikkje arbeidsfør når sjukemeldinga frå legen går ut, må han på ny gå til legen og få ei forlenging av sjukemeldinga²³.

²³Rundskrivnet til § 8-24, www.nav.no

Viss arbeidstakar har fått sjukemelding frå lege, for dagane etter eigenmeldingsdagane, og ikkje gir den til arbeidsgjevar innan 14 dagar mistar arbeidstakaren retten til sjukepengar for eigenmeldingsdagane, jf § 8-7 (2). Arbeidstakar får då først sjukepengar frå og med den dagen han fekk sjukemelding frå lege. Unntaka er og her om arbeidstakar har vore sjuk men ikkje har hatt moglegheit til å komma til lege og få sjukemelding.

4.2.3 Tap av retten til å nytta eigenmelding

Utgangspunktet er at ein arbeidsgjevar står fritt til å bestemma kor mange eigenmeldingar dei vil godta så lenge det er tre eller meir. Folketrygdlova er ei minimumslov, slik at ein kan variera frå loven så lenge ein ikkje gir arbeidstakarar dårlegare vilkår og rettar.

Etter ftrl. § 8-27 kan ein arbeidsgjevar ”bestemme at en arbeidstaker skal tape retten til å få sykepengar på grunnlag av egenmelding.” Første ledd inneheld vilkåra der ein arbeidstakar kan tapa retten til å nytta eigenmelding om han har hatt fire eigenmeldingsperiodar innan dei siste tolv månadane utan å leggja fram legeerklæring eller om arbeidsgjevaren har rimeleg grunn til å gå ut i frå at fråværet ikkje skuldast sjukdom.

Ein eigenmeldingsperiode blir rekna for kvart sjukefråvær ved bruk av eigenmelding, uansett om perioden er kortare enn tre dagar. Men eigenmelding på grunn av sjuke born skal ikkje reknast med i teljinga på bruk av eigenmelding ved eigen sjukdom, jf ftrl. § 9-8. For eigenmelding for sjuke born har ein i utgangspunktet 10 dagar for eitt og to born og 15 dagar viss ein har fleire enn to born, jf. § 9-6.

Summen av eigenmeldingar er vanlegvis fastsett på førehand i arbeidsavtale eller reglement. Men arbeidsgjevaren kan og bestemma i det einskilde tilfelle²⁴, t.d. først etter at ein arbeidstakar har hatt fire eigenmeldingar.

²⁴ Rundskrivet § 8-27 (1), www.nav.no

Etter andre ledd skal arbeidsgjevar gi arbeidstakar ”høve til å uttale seg”, før arbeidsgjevar tar ei avgjer på å nekta arbeidstakaren fleire eigenmeldingar. Ei slik avgjerd skal vurderast på nytt etter seks månadar, men det er ingen automatikk i at arbeidstakaren igjen får fire eigenmeldingar.

Det er viktig å vera klar over at arbeidstakaren har fortsatt rett på sjukepengar, men må då ha ei sjukemelding frå lege frå første dag.

4.2.4 Unntak frå retten til å nytta eigenmelding

Einskilde grupper av arbeidstakarar kan nektast sjukepengar på grunnlag av eigenmelding ”dersom turnusordningar, reiserute eller lignende medfører at det ikke er mulig for arbeidstakerne å møte på arbeid umiddelbart etter et sykefravær,” jf flrl. § 8-25. Kravet er at arbeidsgjevar har gitt arbeidstakarane skriftleg melding om dette på førehand, vanlegvis i arbeidsavtalen. Typiske grupper der dette gjeld er sjømenn og arbeidstakarar på kontinentalsokkelen.

4.3 IA-avtalen²⁵

IA-avtalen er ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” som blei inngått mellom partane i arbeidslivet og regjeringa i desember 2001. Avtalen er blitt ført vidare fleire gengar, den siste gjeld ut 2013 om ikkje partane gjensidig seiar han opp.

Hovudmålet til avtalen er å gi plass til alle som kan og vil arbeida. Verksemder som inngår ein samarbeidsavtale med Nav blir IA-verksemder og får tilgang til spesielle tenestar og verkemiddel, slik som t.d. utvida eigenmeldingsrett for arbeidstakarane. Både arbeidsgjevar og arbeidstakarane i verksemda må vera einige om vedtaket før verksemda kan signera ein samarbeidsavtale.

²⁵ Avsnittet bygger på informasjon om IA-avtalen funnet på Nav sine sider på internett, www.nav.no

Er verksemda ei IA-verksemd blir eigenmeldingsdagane utvida frå 12 til at arbeidstakaren kan bruka 24 eigenmeldings dagar i ein 12 månadars periode. Kvar eigenmeldingsperiode blir og utvida frå tre kalenderdagar til 8, før arbeidstakaren må gå til legen for sjukemelding. Men arbeidstakaren må fortsatt jobba i 16 kalenderdagar etter at han har brukt eigenmelding i åtte dagar for igjen å få rett til eigenmelding.

4.4 Opphør og opphald i arbeidsforholdet

I § 8-15 står det, som tidlegare nemnd, at ein arbeidstakar har rett på sjukepengar, men paragrafen seiar og kva tid ein arbeidstakar ikkje har rett på sjukepengar. Dette er situasjonar der arbeidsforholdet blir avbrote midlertidig i meir enn 14 dagar. Unntaket er om arbeidstakaren har ein fast turnusordning eller liknande, t.d. vakt på sjukeheimen tredje kvar helg, sjå punkt 4.1.

For arbeidstakarar som mottek etterlønn er likevel arbeidsforholdet opphørt frå siste arbeidsdag, jf. rikstrygdeverkets kjennelse nr 94/02072. Arbeidstakarar som mottek lønn under oppseiingstida utan å utføra arbeidet, mistar retten til sjukepengar etter 14 dagar., jf. dom frå Gulating lagmannsrett nr 97-00498.²⁶

Ein arbeidstakar som tar ferie eller avspaserar opptent fritid på slutten av oppseiingstida, blir sett på som at han fortsett har eit arbeidsforhold i denne tida og har derfor rett på sjukepengar om han blir sjuk. Annleis om feriegodtgjersle eller opptent fritid blir utbetalt etter utløpet av oppseiingstida, her blir arbeidsforholdet rekna som slutt siste arbeidsdag.

Ei tvist ved eventuelt ei oppseiinga, om ho var haldbar i forhold til arbeidsmiljøloven § 60, er noko Nav ikkje går inn og vurderar. Dei held seg til dei faktiske realitetar om kva tid siste dag arbeidstakar var på jobb. Når det ikkje er ei skriftleg avskjed eller oppseiing, er det den part som påstår at oppseiing har skjedd som har provstyngsla for dette.

²⁶ Desse kjennelsane står det meir om i rundskrivet til ftrl. § 8-15

I oppseiingstida etter arbeidsgjevar sin konkurs består arbeidsforholdet i forhold til sjukepengere retten så lenge arbeidstakar har rett eller plikt til å arbeida. Frå det tidspunkt arbeidet blir lagt ned blir arbeidsforholdet sett på som opphørt i forhold til sjukepengere retten.

Sjukepengere retten held og opp der arbeidstakar har skofta lengre enn 14 dagar. Retten stoppar her ved første fråversdag.

Når det gjeld permisjonar på eit tidsrom lengre enn 14 dagar er situasjonen den at arbeidsforholdet blir sett på som opphørt frå og med siste arbeidsdag og ein har ikkje lengre rett til sjukepengar (om ein då ikkje kjem inn under § 8-47. Då får han tidlegast sjukepengar frå det tidspunkt han skulle ha starta i jobb igjen). Dette gjeld uansett type permisjon, både med og utan lønn (eit lite unntak er utdanningspermisjon som gir sjukepengere rett opp til eit år om arbeidstakaren må avbryta studia på grunn av sjukdom, jf. § 8-47 fjerde ledd, sjå nærare punkt 3.2.1.). Dette kjem som ei overrasking på dei fleste arbeidstakarar som reknar med at så lenge dei ikkje har sagt opp jobben, men fortsatt er tilknyta arbeidsplassen har ein retten i behald. Slik er det dessverre ikkje.

Ein arbeidstakar som blir sjuk etter å ha kome tilbake frå permisjon og gjenopptatt arbeidet, har i utgangspunktet først rett på sjukepengar når han har jobba i minst fire veker, jf. § 8-2, men kan komme inn under § 8-47 (1) b om permisjonen var kortare enn ein månad.

Midlertidige avbrot på meir enn 14 dagar som skuldast lovbestemt permisjon blir og rekna som avbrot etter § 8-15 (2). Etter slike avbrot pliktar ikkje arbeidsgjevaren å yta sjukepengar i arbeidsgjevarperioden før arbeidsforholdet igjen har vart i fire veker. Men ifølge § 8-17 (1) b får arbeidstakaren sjukepengar frå trygda, frå første dag, om personen umiddelbart før sjukefråveret har vore i arbeid eller motteke ytingar frå trygda etter kapittel 4, 8, 9 og 14 i til saman minst fire veker.

Blir ein arbeidstakar permittert, blir arbeidsforholdet sett på som opphørt i forhold til sjukepengere rett frå og med den dagen permitteringa starta, sjølvst under føresetnad av at det blei gitt lovleg varsel. Blir arbeidstakar sjuk før permitteringa startar, men etter at varsel blei sendt, yt arbeidsgjevaren sjukepengar fram til og med siste dag før permitteringa, jf. § 8-18 (4) og (5). Etter denne dagen utbetalar trygda sjukepengane. Ein arbeidstakar som blir sjuk etter at permitteringa har starta har rett til sjukepengar kun etter § 8-47, sjå punkt 3.2.1.

4.5 Unntak frå arbeidsgjevarperiode

4.5.1.1 Arbeidstakarar med langvarig eller kronisk sjukdom

I § 8-20 er det gitt særlege unntaksreglar for arbeidsgjevaransvaret viss helsetilstanden til arbeidstakaren medfører risiko for særleg stort sjukefråvær. Formålet med unntaka er å motverka at arbeidsgjevaransvar for sjukepengar skal medføra auka problem på arbeidsmarknaden for personar som har ein helsetilstand som medfører større risiko for fråvær enn andre arbeidstakarar.²⁷

Vilkåret for å få unntak er at arbeidstakaren lir av ein ”langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for særleg stort sykefråvær”, ftrl. § 8-20 (1). ”Det samme gjelder for en arbeidstaker som har en sykdom som medfører risiko for gjentatte sykefråvær i en begrenset periode.” Ein slik sjukdom kan vera vanskeleg å dokumentera for dei som ikkje har fått ein diagnose. Men eit døme kan vera der ein person i ei årrekkje har vore sjukemeldt for ei lidning i eit bestemt område i ryggen, i slike tilfelle må ein kunne gå ut i frå at vedkommande har ein kronisk sjukdom sjølv om det ikkje føreligg klare og eintydige funn som kan gje ei sikker diagnose.²⁸

²⁷ Rundskrivet § 8-20, www.nav.no

²⁸ Rundskrivet § 8-20, www.nav.no

Å ha ein langvarig eller kronisk sjukdom er åleine ikkje nok til å få unntak for arbeidsgjevarperioden, sjukdommen må i tillegg medføra risiko for særleg stort sjukefråvær. Kva som er eit normalt sjukefråvær varierar vanlegvis frå stad til stad. Rikstrygdeverket har vurdert det til at eit sjukefråvær på 35 dagar i året, kan vera nok til at vilkåret er oppfylt. Fråværet må i alle fall vera på minst 25 dagar fordelt på minst fem fråværestilfelle.²⁹

Det er risikoen for særleg stort samla sjukefråvær som skal vurderast, dvs. alle sjukefråvær, uansett diagnose. Men sjølvsagt må det meste av fråværet ha samanheng med den langvarige eller kroniske sjukdommen.

Det er det samla sjukefråværet som skal leggast til grunn. Dette gjeld uansett om dokumentasjonen er eigenmelding eller sjukemelding frå lege.

Både arbeidstakaren og arbeidsgjevaren kan søkja om unntak. Slik søknad skal skrivast på skjema³⁰ som kan finnast på www.nav.no under skjema og ”sykepengar”.

Vanlegvis har trygdekontoret nok dokumentasjon frå før til å gjera eit vedtak. Men medlemmet har ei plikt til å la seg undersøkja av lege om Nav finn dette naudsynt, jf. § 8-21 og § 8-8, sjå nærare om desse paragrafane i punkt 3.5.6.

Eit vedtak om eit unntak for arbeidsgjevarperioden blir gjeldande frå den dagen søknaden kom inn til Nav.

Nav vil til ei kvar tid kunne gjera eit vedtak om at eit unntak frå arbeidsgjevaransvaret ikkje lenger skal vera gjellande. Slike tilfelle vil særleg vera der sjukefråværet til arbeidstakaren, over eit lengre tidsrom, ikkje lengre er vesentleg høgare enn kva som er normalt for arbeidstakarar for øvrig

²⁹ Rundskrivet § 8-20, www.nav.no

³⁰ Skjema nr 08-20. 05 www.nav.no, skjema, sykepengar

Arbeidsgjevarar som har blitt innvilga unntak for ein arbeidstakar må fortsatt utbetala sjukepengar i arbeidsgjevarperioden, men får igjen pengane når dei sendar inn skjema.³¹ Dette er eit anna skjema enn for dei situasjonane der arbeidsgjevar søker Nav om å få tilbake forskoterte sjukepengar.

Til arbeidstakarar som kjem inn under denne regelen yt trygda feriepengar av dei sjukepengane dei utbetalar i arbeidsgjevarperioden, jf. § 8-33 (2). På denne måten blir ikkje arbeidstakarar i desse situasjonane dårlegare stilt enn andre arbeidstakarar. Det er arbeidsgjevar som utbetalar feriepengane og søker deretter Nav om refusjon, slik refusjon blir utbetalt i mai.

4.5.1.2 Svangerskapsrelatert sjukefråvær

Ordninga om fritak for arbeidsgjevarperioden ved svangerskapsrelatert fråvær blei innført i 2002 og gir ein rett til arbeidsgjevarar til å søkja om refusjon for arbeidsgjevarperioden der arbeidstakaren har sjukefråvær på grunn av graviditet. Vilkåret er, etter andre leddet i § 8-20, at arbeidstakaren ”er sykemeldt på grunn av en svangerskapsrelatert sykdom, og tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig.” Vedtak på unntak gjeld for heile svangerskapsperioden, men fråværet må sjølvstøtt vera svangerskapsrelatert ikkje t.d. ein brekt fot, sjølv om ho er gravid.

Eit problem er der arbeidstakar ikkje seiar i frå til arbeidsgjevar om at dei er gravide og då heller ikkje at fråværet er svangerskapsrelatert. Ut i frå personvernomsyn får ikkje arbeidsgjevar kunnskap om diagnosen om ikkje arbeidstakar sjølv er open om det. Sosialdepartementet har i eit brev datert 11.03.02 kome med forslag for korleis slike situasjonar kan løysast:

³¹ Skjema nr 08-20. 12 www.nav.no, under skjema, sykepengar.

1. Gravid arbeidstakar opplyser ikkje om svangerskapet, men ber om tilrettelegging/omplassering for å unngå sjukemelding. Kan verksemda ikkje tilrettelegga/omplassera og får kunnskap etter ei tid om at graviditeten var årsaka til sjukemeldinga frå arbeidstakaren kan dei då kunne krevja refusjon for arbeidsgjevarperioden.
2. Arbeidstakar oppøysar ikkje om svangerskapet og det blir ikkje tatt initiativ til å forsøka med andre arbeidsoppgåver/område, slik at arbeidstakar blir sjukemeldt utan at tiltak er forsøkt. I desse tilfella er det Nav som må vurdere i ettertid om dei medisinske opplysningane i saka tilseiar at omplassering ikkje ville vore mogleg. Slike situasjonar vil vera der arbeidstakaren ikkje kunne gjera nokon arbeidsoppgåver i det heile.
3. Same situasjon som ovanfor, men at Nav kjem fram til at det ikkje er medisinske årsaker til at omplassering ikkje ville vore prøvd. Her kan storleiken og arten til verksemda spela inn slik at det ikkje ville vore mogleg å tilrettelegga oppgåver eller omplassert uansett, slik at verksemda likevel har krav på refusjon.
4. Der arbeidstakar ikkje gir dei opplysningane som er naudsynte for at arbeidssituasjonen kan tilpassast tilstanden, og omplassering ville vore mogleg om arbeidsgjevar hadde fått opplysningar, vil det ikkje vera grunnlag for å søkja om refusjon.

Både arbeidsgjevar og arbeidstakar kan søkja om fritak for arbeidsgjevarperiode. I praksis er det nok ei oppgåve som blir utført av arbeidsgjevarane. Dei skal då senda inn søknadsskjema³², der verksemda skal greia ut om kva tiltak som er forsøkt og kvifor tilrettelegging eller omplassering ikkje er mogleg.

Når unntaket blir innvilga blir det gitt refusjon til og med tre månadar tilbake i tid, jf. § 22-13 (3). Her er det då ein forskjell frå situasjonen med kronisk sjukdom som blei innvilga frå

³² Skjema nr 08-20.20, www.nav.no, under skjema og sykepengar.

den datoen søknaden kom til Nav-kontoret. Grunnen til dette er at gravide skal kunne sleppa å føla seg pressa til å opplysa om at ho er gravid.³³

Til arbeidstakarar som kjem inn under denne regelen yt trygda og feriepengar av dei sjukepengane dei utbetalar i arbeidsgjevarperioden, jf. § 8-33 (2). På denne måten blir ikkje arbeidstakarar i desse situasjonane dårlegare stilt enn andre arbeidstakarar. Det er arbeidsgjevar som utbetalar feriepengane og søker deretter Nav om refusjon, slik refusjon blir utbetalt i mai.

4.6 Forsikring mot ansvar for sjukepengar i arbeidsgjevarperioden

Etter ftrl. § 8-21 kan ein arbeidsgjevar ”forsikre seg mot ansvar for sykepengar i arbeidsgiverperioden når de samlede lønnsutgiftene i det foregående året ikke overstiger 40 ganger grunnbeløpet.” Grunnen til å velja grunnbeløpet var at det var enklare enn å endra summen kvart år.³⁴

Ved vurderinga av om ein kjem under maksimums grensa, skal ein ta omsyn til dei samla lønnsutgifter uavhengig av om enkelte arbeidstakarane har ei lønn som overstig seks gangar grunnbeløpet eller om han er unntatt frå arbeidsgjevaransvaret etter § 8-20. Lønnsutgifter er lønnsutbetalingar til arbeidstakarar, medan utgifter som honorar, provisjon, bonus og andre utgifter som ikkje gir rett til sjukepengar skal ikkje reknast med.³⁵

Arbeidsgjevaren betalar ut sjukepengar og krev refusjon av Nav for arbeidsgjevarperioden. Eit slikt krav må framsetjast innan tre månader, jf. § 22-13 (5) som seiar at Nav kan betala ut for inntil tre månadar før arbeidsgjevaren sette fram krav. Eit strengt unntak er om

³³ Det står meir frå Ot.prp. nr 56 (2002-2003) i rundskrivet til § 8-20

³⁴ Rundskriv til § 8-21 som visar til trygdelovsutvalget forslag.

³⁵ Rundskrivet § 8-21 (1), www.nav.no

arbeidsgjevaren ikkje var i stand til å setja fram krav tidlegare eller om han har fått misvisande opplysningar frå Nav.

Ei slik forsikring omfattar alle tilsette, jf. andre ledd. Det vil seia at hovudaksjonær i eit familieaksjeselskap er omfatta når han jobbar som leiar i verksemda.

Forsikringa dekkjer arbeidsgjevaren sine utgifter til sjukepengar (og feriepengar av sjukepengar) ved fråvær utover tre kalenderdagar i kvart tilfelle. Det er krav om sjukemelding frå lege. Avgrensinga på tre dagar byggjer på prinsippet om at arbeidsgjevaren skal ha risikoen for det heilt korte sjukefråværet sjølv. Er arbeidstakaren sjuk på fredag blir dei arbeidsfrie dagane laurdag og søndag med i teljinga, slik at Nav utbetalar refusjon om arbeidstakaren fortsatt er sjuk på måndag og vidare. Grunngevinga for grensa på tre dagar, er at arbeidsgjevaren har størst moglegheit for å påverka og føre kontroll med dei kortvarige sjukefråværa.³⁶

Ein søknad om forsikring skal sendast Nav Lokal.³⁷ Forsikringa kan tre i kraft frå byrjinga av neste kvartal. Forsikringa gjeld ikkje for sjukdomstilfelle som er påbegynt før dette tidspunktet.

I paragraf 8-21 (5) er det gitt ein heimel for å gi forskrifter på dette området. Ei slik forskrift er "F25.03.1997 nr 260 Forskrift om "forsikring mot ansvar for sykepengar i arbeidsgiverperioden for små bedrifter". Ho tek for seg utrekninga av premie og premiegrunnlaget for forsikringa til den einskilde verksemda. Forskrifta nemnar fire situasjonar til at forsikringa ikkje stoppar: enten ved at rekninga ikkje er betalt innan 14 dagar etter Nav har sendt varsel (1), eller frå den dagen verksemda opphøyrar (2), eller ved utløpet av kvartalet der Nav har mottatt oppseiing av forsikringa (3) og der rekneskapet over førre kalenderår visar at lønnsutgiftene overstig maksbeløpet med minst 10 prosent(4). I slike situasjonar går forsikringa ut ved enden av forsikringsåret.

³⁶ Rundskrivnet § 8-21, www.nav.no

³⁷ Søknadsskjema 08-2.05 og refusjon på skjema 08-21.15.

4.7 Der arbeidsgjevar nektar å betala i arbeidsgjevarperioden

Ein arbeidstakar som har ein arbeidsgjevar som ”ikke betaler sykepengar som han er forpliktet til å yte i arbeidsgiverperioden” kan få sjukepengar utbetalt frå Nav etter frtl. § 8-22. Situasjonar der dette kan oppstå kan vera ei pågåande arbeidskonflikt eller at arbeidsgjevar har tvil om arbeidsuføre. Nav innhentar opplysningar (frå behandlande lege og evt. rådgjevande lege i Nav) og vurderar kravet før dei eventuelt utbetalar sjukepengar. Forskotinga kan vera etter eigenmelding og etter sjukemelding frå lege.

Blir det utbetalt frå Nav under arbeidsgjevarperioden krev Nav dei utbetalte sjukepengane tilbake frå arbeidsgjevar. Innkrevjinga skjer etter bidragsinnkrevingsloven³⁸ sine reglar. Det blir ikkje rekna renter på det utbetalte beløpet, men vedtaket om tilbakekrevjing er tvangsgrunnlag for utlegg, slik at Nav ikkje treng gå vegen om retten for å få utlegg før dei kan trekka det inn. Dette er ein snever unntaksregel og det skal svært mykje til for at arbeidsgjevar vinn fram med sitt syn og slepp og betala i arbeidsgjevarperioden.

4.8 Utbetaling frå arbeidsgjevar gjennom heile sjukeperioden

Etter frtl. § 22-3 kan ein arbeidsgjevar velja å fortsatt betala lønn til ein sjukemeld arbeidstakar og ”kreve å få ytelsen utbetalt til seg.” Men han kan ikkje krevja å få utbetalt meir enn arbeidstakaren sjølv ville ha fått. Arbeidsgjevaren har ikkje plikt til å forskotera anna enn i arbeidsgjevarperioden og har derfor den økonomiske risiko for forskotinga.³⁹T.d. der ein arbeidstakar tenar meir enn 6G (sjå nærare punkt 6.2 om sjukepengegrunnlaget) vil arbeidsgjevaren kun få utbetalt 6G sjølv om dei har betalt vanleg lønn til arbeidstakaren. Mellomlegget blir ikkje dekka og blir derfor ein utgiftspost for

³⁸ Lov av 29.april 2005 nr 20

³⁹ Rundskrivet § 22-3, www.nav.no

arbeidsgjevarane. Det er truleg ein av årsakene til at det ikkje er mange private verksemdar som gjer slik forskotering, medan forskotering fortsatt er hovudregelen i det offentlege.

Ein arbeidsgjevar som forskoterar kryssar av for dette på inntekts- og skatteskjemaet som dei må senda inn på arbeidstakaren⁴⁰. Det er kun refusjon etter §§ 8-20 og 8-21 som har eigen blankett.

Etter andre ledd skal ”en arbeidsgiver som betaler full lønn for et tidsrom som nevnt i første ledd ... også betale feriepenger” til arbeidstakar. Arbeidsgjevaren kan her og krevja feriepengane utbetalt til seg på lik linja med det som arbeidstakar ville fått utbetalt frå Nav.

Tredje ledd seiar at ”Dersom ytelsen fra trygden er høyere enn utbetalt lønn, utbetales differansen til den som har rett til ytelsen.” Det vil då seia at ein arbeidstakar som ville fått meir frå Nav enn han får frå arbeidsgjevaren som forskoterar vil få mellomlegget utbetalt til seg.

Der ein arbeidstakar har fleire arbeidsgjevarar og inntekta blir over 6G blir løysinga noko ulik i forhold til om det blir forskotert eller ikkje. Forskoterar alle arbeidsgjevarane reknar Nav ut eit forholdstal, ut i frå samla lønn, som utbetalinga blir delt etter. Der ikkje alle forskoterar, blir resultatet at arbeidsgjevaren som forskoterar får dekkja kravet sitt fullt ut før det resterande blir utbetalt til arbeidstakaren. Dette blir rett på grunn av at arbeidstakaren aldri kan få meir enn 6G og han har alt fått utbetalt vanleg lønn frå arbeidsgjevar som forskoterar slik at hadde han fått forholdsmessig her og, kunne han enda opp med meir enn han hadde rett på.

⁴⁰ Skjema 08-30.05, www.nav.no, skjema, inntektsopplysninger

5 Perioden når Nav betalar

5.1 Generelt

Hovudregelen for utbetaling frå Nav står i ftrl. § 8-17: ”Trygden yter sykepengar etter utløpet av arbeidsgiverperioden.” Det vil seia frå og med 17. dag.

5.2 Utbetalingsdagar og tidspunkt

I arbeidsgjevarperioden (dei første 16 dagane, sjå punkt 4.1) får arbeidstakaren sjukepengar ”bare for dagar det skulle ha vært utbetalt lønn for”, jf. ftrl. § 8-18 fjerde ledd. Kjem arbeidstakaren over på utbetaling frå trygda seiar ftrl. § 8-11 at det blir det utbetalt ”sykepengar for alle dagene i uken unntatt lørdag og søndag.”

For dei fleste arbeidstakarar er slik utbetaling det same som vanleg lønnsutbetaling. Annleis då med dei som jobbar skift eller turnus eller noko liknande som enten kan få litt for lite eller litt for mykje. I ei sak frå Trygderetten, ankesak nr 0639/88⁴¹ viste Trygderetten til lovforarbeida som legg til grunn at fleirtalet vil få rett sjukepengeutbetaling, medan nokon vil få for mykje og nokon for lite.

Sjukepengar er ei yting som blir gitt kvar dag etter kor mange dagar ein er sjuk, jf. ftrl. § 22-10, andre ledd, bokstav a. Men pengane blir utbetalt ein gang i månaden og ”utbetales vanligvis fra og med måneden etter vedkommende fyller vilkåra for rett til ytelsen”, ftrl. § 22-12 første ledd. Det vil seia at ein person som blir sjukemeld i mars får sjukepengane utbetalt i april.

⁴¹ Sjå rundskrivet til 8-11 der dommen er nærare omtalt

5.3 Antall sjukepengedagar

Hovudregelen er at når ”en arbeidstaker ... har mottatt sykepenger fra trygden med til sammen 248 dagar i de siste tre årene, opphører retten til sykepenger fra trygden”, jf. ftrl. § 8-12. For andre typar medlem (t.d. arbeidsledige) har dei rett på 250 dagar med sjukepengar dei tre siste åra. I tilfelle der Nav utbetalar sjukepengar i dei første 16 kalenderdagane (arbeidsgjevarperiode) kan det bli utbetalt opptil 260 dagar.

Ein arbeidstakar får dermed rett på sjukepengar i opptil eit år, medrekna 16 dagar frå arbeidsgjevar, når ein tar 248 dagar frå Nav pluss laurdagar og søndagar.

Med tre år tilbake i tid meinast tre år frå sist utbetaling av sjukepengar, ikkje dei tre siste kalenderåra. Tidsramma på tre år er satt av praktiske årsaker. Det lettar arbeidet for Nav som då slepp å sjekka stønadstilfelle som ligg langt tilbake i tid. Avgrensinga er og med på å auka rettstryggleiken for medlemma, i og med at dei sjølv kan skaffa seg oversikt over kor mange sjukepengedagar dei har tatt ut dei siste tre åra.⁴²

§ 8-12 gjeld berre for sjukepengar frå trygdesystemet. Frå arbeidsgjevaren har arbeidstakaren rett på sjukepengar i dei første 16 dagane av kvart sjukefråvær, sjølv om vedkommande har brukt opp retten frå folketrygda. Det same gjeld der Nav refunderar arbeidsgjevarperioden etter §§ 8-20 og 8-21 (sjå punkt 4.5 og 4.6)

Viss utbetalinga blir avbroten, t.d. pga ferie, permisjon, soning eller utanlandsopphald, skal tida ikkje reknast med og sluttdatoen (etter 248 dagar) blir forskove like lenge.

Der brukar har ei gradert sjukemelding, tel kvar dag som ein dag av stønadsperioden. (Dette følgjer av § 8-11, som seiar at sjukepengar frå folketrygda blir gitt for alle dagar unntatt laurdag og søndag). Ved ei uføregrad på t.d. 20% og fråver ein heil dag i veka, blir

⁴² Rundskrivet § 8-12 (1) hovudregel

dei andre fire dagane i sjukemeldingsperioden og talt med.⁴³ Sjø nærare om gradert sjukemelding i punkt 3.5.4.

Etter ftrl. § 8-12 femte ledd har ein arbeidstakar som mottok gradert alderspensjon kun rett på 90 dagar med sjukepengar.

Skuldast sjukemeldinga ein yrkesskade som er godkjend etter ftrl. § 8-55 har arbeidstakaren etter bokstav f i denne paragrafen rett på 248 dagar med sjukepengar uansett kor mange dagar han har brukt før.

Der arbeidsgjevar har forskotert sjukepengar og refusjonskravet blir avslått pga forelding(ftrl. § 22-13), blir ikkje stønadstida tilsvarande forlenga. Dette kjem av at arbeidstakaren har motteke sjukepengar i dette tidsrommet. Det blir det same der Nav ikkje godtek ei sjukemelding som startar før legebesøket.

5.4 Ny rett til sjukepengar – oppteningstid

Ein brukar må ha vore heilt arbeidsfør i 26 samanhengande veker (ca eit halvt år) før han igjen har rett på sjukepengar frå trygda i 248, 250 eller 260 dagar, jf. § ftrl. § 8-12 andre ledd. Desse 26 vekene må ha vore samanhengande frå sist utbetaling og fram til ny utbetaling, jf kjennelse frå Arbeids- og velferdsdirektoratet i ankesak nr 68-1983-S.⁴⁴ Fråver i arbeidsgjevar perioden avbryt ikkje oppteningstida.

Kravet til 26 samanhengande veker gjeld og der ein arbeidstakar har gått på rehabiliteringspengar men starta i jobb igjen. Her startar oppteningstida frå den dagen han har vore heilt arbeidsfør og 26 veker fram.

⁴³ Rundskrivnet § 8-12 Delvis sykemelding

⁴⁴ Kjennelsen blir omtalt i rundskrivnet til § 8-12.

Der brukar har gradert uføre blir vurderinga om han har vore heilt arbeidsfør gjort ut i frå rest arbeidsevna. Det motsette resultatet ville ført til at brukar aldri hadde opptent ny sjukepengere rett. Dette gjeld berre brukarar som er gradert ufør, ikkje dei som er 100% ufør (dei har ikkje rett på sjukepengar).

6 Utrekning

6.1 Storleiken på sjukepengane

”Til arbeidstakere ytes det sykepengar med 100% av sykepengegrunnlaget”, jf. ftrl. § 8-16. Unntaket er dei fleste arbeidstakarar som får sjukepengar etter ftrl. § 8-47, dei får berre 65% av sjukepengegrunnlaget. Det er det same grunnlaget som sjølvstendig næringsdrivande får, om dei då ikkje har tilleggforsikring, jf. ftrl. § 8-34.

6.2 Sjukepengegrunnlaget

§ 8-3 andre ledd set som vilkår at ”inntektgrunnlaget for sjukepengar” (sjukepengegrunnlaget) utgjer minst 50 prosent av grunnbeløpet. Sjukepengegrunnlaget er den inntekta som sjukepengane skal reknast ut etter (§ 8-10). For å få rett til sjukepengar må lønnsinntekta då vera over ½ G. Denne inntektsgrensa gjeld ikkje i arbeidsgjevarperioden, dei første 16 dagane (sjå punkt 4.1).

Sjukepengegrunnlaget er den inntekta som sjukepengane skal reknast ut etter. Som den store hovudregel er det den inntekta arbeidstakar hadde på sjukemeldingstidspunktet, jf. § 8-3. Men sjukepengegrunnlaget kan ikkje overstiga seks gangar grunnbeløpet, gjer det det, blir det kun utbetalt 6G. Kven som må bera tapet kjem an på om pengane går rett til brukar eller om det er refusjon til arbeidsgjevar. Er det refusjon, utbetalar arbeidsgjevar vanleg løn men får berre 6G tilbake. Meir om refusjon til arbeidsgjevar i punkt 4.8.

Sjukepengegrunnlaget blir utrekna etter vekesinntekt, jf. ftrl. §§ 8-28 og 8-30 (sjå meir om sjølve utrekninga i punkta 6.3 og 6.4). Kva som er aktuell vekesinntekt står i § 8-29:

”Lønnsinntekt og andre godtgjørelser som er resultat av arbeidstakerens egen arbeidsinnsats tas med når den aktuelle ukeinntekten skal beregnes.” Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempe tillegg for spesielle arbeidsforhold skal og reknast med.

Godtgjering av utgifter i arbeidet blir ikkje tatt med (t.d. diett- og reise godtgjering) om ikkje godtgjeringa har eit overskot som det betalast skatt av. Då skal dette overskotet reknast med og setjast lik verdien som blir nytta ved forskottstrekket.

I utgangspunktet skal ikkje lønn for overtid takast med, kun der arbeidsavtalen regulerar dette som fast overtid, og arbeidsavtalen er lovleg. Det er ikkje nok at overtida lovleg kan påleggast (t.d. for politiet), men ho må og faktisk vera pålagt som fast overtid, gjennom faste vaktplanar.

Naturalytingar skal heller ikkje takast med. Så lenge den sjukemelde beheld naturalytinga under sjukemeldingsperioden, t.d. fri telefon. Mistar han naturalytinga ved sjukemelding skal dei takast med, med den verdien som blir nytta ved forskottstrekk av skatt.⁴⁵

Inntekta blir sendt inn på skjema av arbeidsgjevar. Det finst ulike skjema, i forhold til kva type utbetaling det er snakk om, men alle ligg på www.nav.no. Her skriv arbeidsgjevar inn det sjukepengegrunnlaget arbeidstakaren har rett på frå trygda og den faktiske summen dei har utbetalt i arbeidsgjevarperioden. Nav vurderar om opplysningane framstår som sikre og rette og foretar ei vurdering før dei lagar eit vedtak. Særleg om det er eineaksjonær i sitt eige AS som krev sjukepengar eller om det er nært slektskap mellom personen som er sjukemeldt og den som gir inntektsopplysningane gjer Nav ei undersøking. Både tilbake til

⁴⁵Ftrl. § 8-29 (5)

den sjukemelde eller til skattekontoret/revisor for å be om ytterlegare informasjon, t.d. sjølvmeldinga eller lønsslipp.

6.3 Utrekning når arbeidsgjevar utbetalar

Når arbeidsgjevar fastset sjukepengegrunnlaget skal det, etter fast og langvarig praksis,⁴⁶ berre takast omsyn til opplysningar som er tilgjengelege på sjukemeldingstidspunktet. Opplysninga må ikkje konkret føreligga på sjukemeldingstidspunktet, det er nok at opplysningane er tilgjengelege.

Sjukepengane i arbeidsgjevarperioden skal reknast ut etter aktuell vokesinntekt. ”Den aktuelle ukesinntekten skal beregnes etter den gjennomsnittlige arbeidsinntekten pr. uke som arbeidstakeren har hatt i arbeidsforholdet i en nærmere bestemt periode før han eller hun ble arbeidsufør (beregningsperiode).” Beregningsperiode eller utrekningsperiode er dermed det tidsrommet som er utgangspunkt for utrekninga av sjukepengegrunnlaget.

Det er kun inntekt arbeidstakaren hadde på sjukemeldingstidspunktet som skal reknast med. Lovleg fråvær utan lønn reduserar i utg.pkt. ikkje normallønna, t.d. ferie, permisjon eller liknande. Medan ulovleg fråvær på det andre side kan redusera grunnlaget.

For å finna utrekningsperioden er det fleire metodar for å gå fram, alt etter type arbeidsforhold. Har arbeidstakaren eit arbeidsforhold med fast arbeidstid og timelønn skal dei fire siste vekene leggjast til grunn. Om arbeidstakaren har fast arbeidsforhold og månadslønn skal den siste månadslønna leggjast til grunn. Der arbeidstakaren har eit arbeidsforhold som har vart mindre enn fire veker skal dette korte tidsrommet leggjast til grunn.⁴⁷

⁴⁶ Rundskrivet til ftrl. § 8-28

⁴⁷ Ftrl. § 8-28 (3) bokstav a – c.

Har arbeidstakaren fått ei varig lønnsendring i løpet av dei fire siste vekene skal lønnsendringa leggst til grunn,⁴⁸ typisk vanleg tariffendring kvar vår. Skjer endringa med tilbakeverkande kraft til før sjukemeldingstidspunktet skal det utreknast frå denne. Skjer endringa etter, skal ho ikkje takast med. Om då ikkje arbeidstakaren blir frisk og jobbar ein dag eller lengre, då skal endringa takast med frå det tidsrommet arbeidstakaren blei sjuk igjen (sjølv om det ikkje er ny arbeidsgjevarperiode).

Har arbeidstakaren eit arbeidsforhold med skiftande arbeidsperiodar eller inntekter skal eit lengre og meir representativt tidsrom enn fire veker leggst til grunn.⁴⁹ Hensikta er å koma fram til kva som er normal årsinntekt for arbeidstakaren. Typiske yrke kan vera skiftarbeidarar eller personar som jobbar på akkord. For skiftarbeidarar blir sjukepengegrunnlaget fastsett etter inntekta i ein skiftperiode, dvs arbeidsperiode pluss avspaseringsperiode. Viss skiftperiodane varierar må ein sjå på fleire skiftperiodar. For akkordarbeidarar skal ein og ta ein lengre periode, tidsrommet kan variera, men sjukepengegrunnlaget skal ligga så nær opptil årsinntekta som mogleg.⁵⁰

Overskot av verksemda som blir utbetalt på slutten av året, t.d. bonus og tantieme, kan bli rekna med, men då må ein rekna sjukepengegrunnlaget over eit langt tidsrom, t.d. tolv månadar. Viss bonusen varierar frå år til år, må det vurderast konkret i kvar einskild sak, førre års bonus kan ikkje utan vidare leggst til grunn.

For restaurantbransjen har Rikstrygdeverket godkjent, på visse vilkår,⁵¹ ein avtale som gjer at prosentlønna servitørar skal få fastsett gjennomsnittleg inntekt per veka etter arbeidsinntekta i dei tre siste månadane. Men om Rikstrygdeverket finn at resultatet i ei konkret sak avvik frå reglane i ftrl. til ugunst for arbeidstakaren, må avtalen fråvikast. Den

⁴⁸ Ftrl. § 8-28 (3) bokstav d.

⁴⁹ Ftrl. § 8-28 (4) bokstav e.

⁵⁰ Rundskrivet § 8-28 (3) bokstav e.

⁵¹ Rundskrivet § 8-28 (3) bokstav e

same utrekninga gjeld og i utgangspunktet for arbeidstakarar med ulik provisjonsløn gjennom året.

For arbeidstakarar som har timeløn i skift- eller turnusarbeid skal den aktuelle vekesinntekta omgjerdast ”til et sykepengegrunnlag pr dag i arbeidsgiverperioden ved at inntekten fordeles på det gjennomsnittlige antall arbeidsdager pr. uke i beregningsperioden”, jf. ftrl. § 8-28 fjerde ledd. Dette fordi sjukepengar i arbeidsgjevarperioden berre blir utbetalt på dagar det skulle ha vore utbetalt lønn på, og ikkje som i sjukepengar frå Nav at lønna blir utbetalt alle kvardagar, fridagane og.

6.4 Utrekning når Nav utbetalar

Korleis utrekninga skal skje står i § 8-30: ”Når trygden yter sykepengar, fastsettes sykepengegrunnlaget ut fra den aktuelle ukesinntekten (§ 8-28), som omregnes til årsinntekt”. Sjukepengegrunnlaget vil dermed i utgangspunktet vera det same for utbetaling frå arbeidsgjevar, som frå Nav.

Om denne årsinntekta utgjer eit avvik på meir enn 25% frå pensjonsgivande inntekt blir det gjort ei ekstra vurdering om kva ein skal yta sjukepengar på grunnlag av, jf § 8-30 (2). Typiske situasjonar vil vera ein person som t.d. kun arbeidar delar av året, nettopp har starta å jobba, enten første jobb eller etter ein pause frå arbeidslivet, eller om han har gått opp eller ned i lønn før han blei sjukemeld. Etter § 8-29 (3) skal heller ikkje overtid, som hovudregel, reknast med i vekesinntekta, dette kan og gjera at inntekta slår ut på 25%-regelen på grunn av at denne er medrekna i pensjonsgivande inntekt.

For å finne ut pensjonsgivande inntekt gjer ein om arbeidstakaren si inntekt dei tre siste åra, som likninga er fastsett for, til pensjonspoeng. Pensjonspoenga blir så rekna ut til årsinntekt ut i frå kva grunnbeløpet (G) er på tidsrommet arbeidstakaren blir sjukemeld, jf § 8-30 (3). Er likninga fastsett, men Nav ikkje fått melding og den sjukemelde kan dokumentera dette, kan denne likninga takast med i utrekninga. Er likninga for eit år fastsett ved skjønn, blir

dette skjønnet lagt til grunn inntil Nav får andre opplysningar om korrekt inntekt frå skattekontoret⁵².

Om den pensjonsgivande inntekta ikkje er representativ for årsinntekta arbeidstakaren har på sjukemeldingstidspunktet blir sjukepengegrunnlaget fastsett ved skjønn ut i frå sist nemnde inntekt (§ 8-30 fjerde ledd). Sjukepengegrunnlaget blir fastsett ved skjønn om inntekta ikkje er representativ for pensjonsgivande inntekt på sjukemeldingstidspunktet og der det ikkje er pensjonsgivande inntekt dei tre siste år på grunn av for låg inntekt/inga inntekt.

For å ta stilling til om den pensjonsgivande inntekta er representativ eller ikkje kan Nav innhenta opplysningar om arbeidssituasjonen for åra det gjeld. Dette blir hovudsakleg gjort ved å sjekka opplysningar mot AA-registeret (arbeidstakar-/ arbeidsgjevarregisteret) eller ved å kontakta arbeidsgjevar. Arbeidstakar kan og bli kontakta. Vegleiande for om pensjonspoenggrunnlaget er representativt eller ikkje, kan vera om arbeidssituasjonen for den sjukemelde på sjukemeldingstidspunktet er fast og varig endra sett i forhold til arbeidssituasjonen i dei tre poengåra. Døme på ei fast og varig endring kan vera der arbeidstakaren enten, rett før sjukemeldinga, har gått opp eller ned i ny fast stilling.

Har arbeidstakaren eit tidsavgrensa arbeidsforhold, skal sjukepengegrunnlaget fastsetjast etter § 8-30 (5) om han slår ut på 25%-regelen. Eit arbeidsforhold vil i denne samanhengen vera eit arbeidsforhold som varar kortare enn 6 månadar. Tidsrommet for arbeidsforholdet må vera fastsett på førehand for at det skal komma inn under denne vurderinga, typisk sesongarbeidarar eller vikariat. Og ikkje der arbeidstakaren har vore i eit vanleg arbeidsforhold men blir oppsagt, uavhengig av om oppseiinga skjer før eller etter sjukemeldinga.

⁵² Rundskrivet § 8-30, www.nav.no

7 Klage på vedtak om sjukepengar

7.1 Klage på vedtak om utbetaling frå arbeidsgjevar

Er ein arbeidstakar ueinig i avgjeringa når det gjeld utbetaling i arbeidsgjevarperioden kan han ta saka inn for ankenemnda for sjukepengar i arbeidsgjevarperioden, jf. ftrl. § 21-13. Ankefristen er tre veker frå det tidspunktet meldinga om vedtaket er motteke. I slike sakar kan tre aktørar vera involvert: arbeidstakaren, arbeidsgjevaren og Nav.

Ankenemnda avgjer tvistar mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar samt tvist mellom arbeidsgjevar og Nav. Nemnda har tre medlemmer: ein trygdekyndig leiar, ein representant for LO og ein representant for NHO, jf. andre leddet.

7.2 Klage på vedtak frå Nav

7.2.1 Generelt

Etter ftrl. § 21-1 så gjeld forvaltningsloven, av 10.februar 1967 (fvl.), ”med de særlige bestemmelser som er gitt i dette kapitlet.” Dette medfører at dei vanlege sakshandsamingsreglane og gjeld for sakshandsaminga i Nav. Det vil til dømes vera at saka skal vera så godt som mogleg opplyst før det blir fatta vedtak i saka, jf fvl. § 17.

Er arbeidstakaren ueinig med vedtaket han har fått frå Nav, t.d. sjukepengegrunnlaget, frå kva tid utbetalinga startar, avslag på opphald i utlandet eller liknande, kan han senda ei klage til det lokale Nav-kontoret, jf. fvl. § 28.

Om arbeidstakaren klagar på eit vedtak vil ikkje klaga få ”oppsettende virkning”, det vil seia at følgjene av vedtaket ikkje blir utsett sjølv om det er framsett ei klage, jf. trygderettsloven av 16.desember 1966 nr 9, §14.

7.2.2 Nav-kontor som fatta vedtaket

Det lokale Nav-kontoret sendar då klaga til det kontoret som har fatta vedtaket. Dette kontoret må sjå på saka på ny og har ulike valmoglegheiter. Dei kan, etter fvl.§ 34, ta klaga til følge og omgjera heile vedtaket til gunst for klagaren, eller omgjera berre delar av klaga og senda resten av vedtaket til Nav Klageinstans eller ikkje endra noko og senda klaga over til Nav Klageinstans.

7.2.3 Nav Klageinstans

Nav Klageinstans består av seks regionale einingar (Øst, Vest, Nord, Sør, Midt-Norge og Oslo/Akershus).⁵³ Kvar region har ansvar for bestemte saksområde, som dels er geografisk og del er fagleg bestemt. Vedtak i klagesakar som blir fatta av Nav Klageinstans kan ankast inn for Trygderetten, jf. ftrl. § 21-12.

Ankenemnda kan seiast å vera ein mellomting mellom Trygderetten og Arbeidsretten.⁵⁴

Det er klart at ankenemnda ikkje er noko domstol men eit forvaltningsorgan underlagt Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. Kjennelser frå ankenemnda kan ikkje klagast inn til departement eller Trygderetten, men kan bringast inn for domstolane.

7.2.4 Trygderetten

Trygderetten avgjer tvistar mellom to partar. I dei fleste av tilfella er partane eit medlem i folketrygda og arbeids- og velferdsetaten (Nav).⁵⁵ Trygderetten er eit domstolsliknande organ som er organisert som eit forvaltningsorgan. Trygderetten er uavhengig instans, der korkje regjeringa eller departement har instruksjonsmynde.

⁵³ Kjønstad, Innføring i trygderett, s 66

⁵⁴ Kjønstad. Innføring i trygderett, s 67

⁵⁵ Kjønstad, Innføring i trygderett s 63

Sakshandsaminga i Trygderetten er nesten alltid skriftleg, og det blir ikkje ført bevis umiddelbart for retten, trygderettsloven⁵⁶ § 19. ”Rettens avgjørelse treffes ved alminnelig flertall i grunngitt kjennelse”, § 21. Dei som sit i Trygderetten er juristar, legar og attføringskyndige (§ 3), og kor mange medlemmer det er av retten i kvar sak avheng av kva spørsmål det dreiar seg om (§ 7).

Er arbeidstakaren misfornøgd med resultatet i Trygderetten kan han bringa saka inn til domstolane på vanleg måte, trygderettsloven § 23. Men saka startar i lagmannsretten og ikkje tingretten når saka kjem frå Trygderetten. Her gjeld dei vanlege reglane om domstolskontroll med forvaltninga, der domstolen kan overprøva om Trygderetten har tolka loven feil, om det har vore sakshandsamingsfeil og om det er lagt til grunn rett faktum.

8 Feilutbetaling og tilbakekrevjing

8.1 Generelt

Feilutbetaling og tilbakekrevjing blir regulert etter ftrl. § 22-15. Lovteksten blei endra med verknad frå 16.janura 2009. § blei endra slik at lovteksten nå regulerar fleire problemstillingar som tidlegare blei løyst blant anna etter ulovfesta reglar om *condictio indebeti*, etter trygderettspraksis og forvaltningspraksis. Det er og gitt heimel for tilbakekrevjing ovanfor andre enn den som direkte har mottatt feilutbetalinga. Den nye lovteksten gjeld i saker der vedtak om tilbakekrevjing blir fatta etter 16.januar 2009, sjølv om feilutbetalinga skjedde før dette tidspunktet.⁵⁷

⁵⁶ Trygderettsloven av 16.desember 1966 nr 9

⁵⁷ Rundskrivet § 22-15 Generell kommentar

Saka om sjukepengar må vera ferdig behandla før det kan bli oppretta sak om feilutbetaling.

Definisjonar⁵⁸: Feilutbetalingsperiode = perioden sjukepengane er feilutbetalt.

Feilutbetalt beløp = sjukepengar mottakaren ikkje hadde krav på.

Tilbakekrevjingsperiode = perioden vilkåra for tilbakekrevjing er oppfylt.

Tilbakekrevjingsbeløp = den delen av feilutbetalinga som kan krevjast tilbake.

Om eit vedtak er ei feilutbetalingssak blir vurdert etter følgjande spørsmål: Kva tid forstod eller burde mottakaren forstått at utbetalinga han mottok var feil og kvifor forstod eller burde vedkommande forstått at utbetalinga var feil, kva tid hadde mottakaren ei endring han burde melde frå om; kva tid blei det aktaust av han å ikkje melde frå og kvifor var det aktaust og ikkje melde frå.⁵⁹

Feilutbetalingar som utgjer mindre enn 50 % av rettsgebyret blir ikkje kravd tilbake, jf. ftrl. § 22-15 sjetle ledd. Pr i dag, mars 2009, er rettsgebyret på 860 kr, halvparten vil då vera 430 kr.

Vedtak om tilbakekrevjing er tvangsgrunnlag for utlegg. ”Kravet kan innkreves ved trekk i fremtidige trygdeytelser eller inndrives etter bidragsinnkrevingsloven⁶⁰”, ftrl. § 22-15 siste ledd.

⁵⁸ Rundskrivet § 22-15 Generell kommentar

⁵⁹ Rundskrivet § 22-15 Generell kommentar

⁶⁰ Bidragsinnkrevingsloven av 29.april 2005 nr 20

8.2 Vilkår for tilbakekrevjing

Hovudvilkåret for tilbakekrevjing er at personen har mottatt ei utbetaling som ”mottakeren forsto eller burde ha forstått at utbetalinga skyldtes en feil”, jf. § 22-15 (1). Pengane kan og krevjast tilbake om nokon ”som opptrådte på vegne av mottakeren forstod eller burde ha forstått at utbetalingen skyltes en feil.” Pengane kan og krevjast tilbake om personen har forårsaka utbetaling forsetteleg eller aktlaust ved å gi mangelfulle opplysningar.

Vilkåret omfattar dermed alle; frå dei som forsetteleg gir feil opplysningar til og med dei som burde forstått at noko var feil. Einaste som ikkje blir med rekna er dei som var i god tru, desse blir behandla i eige punkt nedanfor.

Det blir skild mellom feilutbetalingsperioden og tilbakekrevjingsperioden, sjå definisjonar ovanfor. Det er utbetalinga frå tidspunktet personen burde ha forstått at utbetalinga var feil som blir kravd tilbake, ikkje automatisk heile beløpet. Skilje går t.d. der ein brukar får dobbelt betalt ein månad og måtte forstå at dette var feil og til ein brukar som har ei innvikla sak med mykje kontakt att og fram, fleire utbetalingar på småbeløp gjennom ein månad og på kva tidspunkt brukaren burde forstått at noko var gale.

Det avgjerande er kor synleg feilen var, kor enkelt var det å sjå at det var gjort ein feil. Det blir då lagt vekt på kva informasjon brukaren har fått i t.d. vedtak, generell orientering, samtalar med Nav og liknande. Vurderinga blir gjort konkret opp mot brukaren og kva informasjon han har fått, på tidspunktet for feilutbetalinga.⁶¹

Det er forventa at brukaren set seg inn i informasjon han får frå Nav, det vil og seia at ein legg til grunn at brukaren har lese papir han har fått tilsendt, og tatt kontakt om det er noko han ikkje forstår. Om han held seg passiv, og dermed er uvitande om rettane og pliktane, blir dette rekna som aktlaust og pengane kan krevjast tilbake. Det er ikkje aktlaust å ikkje ha full oversikt over trygdereglane, men det er som hovudregel aktlaust å slå seg til ro med

⁶¹ Rundskrivnet til ftrl. § 22-15, www.nav.no

si eiga oppfatting av reglane og ikkje undersøkje det ein er usikker på/har mistanke om er feil.⁶²

Brukaren har eit ansvar over å følgja med på kontoen sin, kva som går inn og ut. Argument om at brukar ikkje visste kva som skjedde på kontoen blir ikkje tatt til følge. Det blir derfor lagt til grunn at brukaren er kjend med kva som skjer/har skjedd på kontoen og brukaren blir sett på som aktlaus om han brukar pengar han ikkje har krav på.

Når det gjeld opplysningane som blir gitt er kravet det same om arbeidstakaren forsetteleg gir opplysningar eller om han med forsett/aktlaust unnlét å gi opplysningar. Ein stønadsmottakar pliktar å gje Nav melding om alle endringar som er avgjerande for utbetalinga av sjukepengar. Meldeplikta kjem av § 21-3 (1) andre punktum. Brukaren har sjølvstendig meldeplikt, han kan ikkje stola på at arbeidsgjevaren melder frå om endringar. Han kan heller ikkje stola på at Nav automatisk får opplysningar frå andre offentlege organ.

Det vil alltid kunne bli krav om tilbakebetaling der brukaren var klar over at han gav feil eller mangelfulle opplysningar, eller om han med vilje unnlét å seia frå om opplysningar han visste han plikta å komma med (forsett). Det kan og bli tilbakekrevjings sak i tilfelle der brukaren burde ha forstått at han gav feil eller mangelfulle opplysningar eller burde forstått at han måtte gje opplysningar (aktlaust). Det avgjerande er ikkje kva brukaren faktisk visste om pliktane sine, men kva han burde ha visst om han hadde haldt seg rimeleg godt orientert. Brukaren har sjølv risikoen for at vurderinga hans er rett. Ein aktsam brukar vil ta kontakt med Nav og spør om han må gi beskjed og eventuelt til kven.⁶³

Kva tid brukaren må gje melding kjem heilt ann på kva type melding det er snakk om og må vurderast i kvart einskild tilfelle, men ein gyllen hovudregel er: jo før, jo betre.

⁶² Rundskriv et til ftrl. § 22-15, www.nav.no

⁶³ Rundskriv et til ftrl. § 22-15, www.nav.no

Det blir og ein konkret vurdering ut i frå brukar til brukar om kva tid han forstod, og kva han burde forstått (vurderingsevne). Det blir stilt strengare krav til ein vanleg oppegåande arbeidstakar som blir sjuk enn til ein arbeidstakar som har psykisk utviklingshemming eller alvorleg sjukdom.⁶⁴

Om det oppstår tvil om melding er gitt eller ikkje, vil det, der det ikkje står noko i papira til Nav, bli lagt til grunn at melding ikkje har blitt gitt. Kvar sak skal handsamast individuelt, og undersøkjja om det klart kom fram av meldinga at dette var ei endring som verka inn på sjukepengane. Det kan derfor vera ein ide å notera kva tid og kva endring ein gav melding om.

Om meldinga er gitt Nav lokal, men ved ein feil ikkje vidareendt forvaltninga, eller gitt til feil avdeling, blir meldeplikta rekna som oppfylt. Om ei melding er gitt til Nav utan at Nav har tatt omsyn til ho er ikkje vilkåra for tilbakekrevjing oppfylt etter første ledd. Men det vil ofte vera grunnlag for å hevda at når brukaren har gitt melding om ei endring, er det fordi han visste eller trudde at denne endringa verka inn på sjukepengane. Det kan då bli hevda at ein arbeidstakar som fortsatt mottek same sum, etter at han gav melding, ikkje lengre er i aktsam god tru. Han burde ha forstått at utbetaling, utan endring (den same summen som før) var feil.

8.3 Kven kravet om tilbakebetaling kan rettast mot

Tilbakebetalingskravet skal rettast mot ”mottakeren av feilutbetalingen”, jf. ftrl. § 22-15 andre ledd. Det vil seia den som faktisk har fått pengane utbetalt til seg.

Om ikkje Nav får dekning for kravet hjå mottakaren av pengane kan dei krevja pengar av nokon som har ”opptrådt på vegne av mottakeren og som har utvist forsett eller uaktsomhet” når det gjeld utbetalinga, jf. § 22-15 andre ledd andre punktum.

⁶⁴ Rundskriv til ftrl. § 22-15, www.nav.no

Det er dermed to vilkår for å retta eit tilbakebetalingskrav mot andre enn mottakaren. For det første, at kravet ikkje blir dekkja hjå mottakaren, og for det andre, at det blei utvist forsett eller aktløyse av den som optrådte på mottakars vegne.

For at kravet ikkje skal kunne bli dekkja hjå mottakar, må det konstaterast heil eller delvis insolvens. Insolvens er når ein ikkje er i stand til å dekkja forplikingane sine, korkje ved inntekter eller om ein sel eigendelar.⁶⁵

Etter ftrl. § 22-15 andre ledd, tredje punktum kan eit tilbakebetalingskrav rettast mot arbeidstakaren der pengane har blir refundert til arbeidsgjevar (utbetaling som nemnd i punkt 4.8). Til dømes der det visar seg i ettertid at arbeidstakaren ikkje hadde rett på sjukepengar. Som oftast vil arbeidsgjevaren ha mottatt pengane i god tru, slik at det ikkje er grunnlag for å krevja tilbake pengane der. Kravet kan då krevjast hjå arbeidstakar i dei tilfella der han ikkje har vore i god tru. Har arbeidsgjevar vore aktlaus skal kravet primært rettast mot han. For å kunne retta kravet mot arbeidstakaren i sist nemnde tilfelle, må det konstaterast at kravet ikkje kan dekkast inn hjå arbeidsgjevaren, altså at arbeidsgjevaren er insolvent.

8.4 Moment for kva tid det skal setjast fram krav om tilbakebetaling

Hovudregelen er at ”det skal settes fram krav om tilbakebetaling” om vilkåra i første til tredje ledd er oppfylt, jf § 22-15 (4), med mindre særlege grunnar talar i mot det. Det blir mellom anna lagt vekt på: ”graden av uaktsomhet hos den som kravet retter seg mot, størrelsen av det feilutbetalte beløp, hvor lang tid det har gått siden utbetalinga fant sted og om feilen helt eller delvis kan tilskrives” Nav. Kvar sak skal vurderast konkret ut i frå desse momenta.

I ei konkret saka kan det verka hardt å få eit vedtak om tilbakebetaling. Særleg i dei sakane der mottakaren berre er å klandra for aktlause. Men ein kan og sjå slik på det at mottakaren

⁶⁵ § 61 i konkursloven av 8.juni 1984 nr 58

har fått ein økonomisk fordel, og han bør ikkje stillast betre enn ein som har overhalde meldeplikta og som får mindre sjukepengar på grunn av det.

Dårleg økonomi er ikkje grunn for å sleppa å betala tilbake. Er dette eit problem kan ein kontakta Nav sin innkrevingsentral (NAVI) og be om ein betalingsordning.⁶⁶

Hovudregelen er at dei fleste feilutbetalte beløp blir kravd tilbake. Unntaket er dei tilfella der tilbakekrevjing klart vil framstå som urimeleg ovanfor mottakaren eller den som har handla på hans vegne.⁶⁷

Tilbakebetalingskravet kan setjast til ”en del av det feilutbetalte beløpet”, fjerde ledd tredje punktum, spesielt i sakar der Nav er å klandra for feil eller der dei hadde moglegheit til å forhindra eller avgrensa feilutbetalinga.⁶⁸ Det skal reduserast sjølv om Nav har følgd sakshandsamingsrutinar og slik sett ikkje kan klandrast for at feilutbetalinga har skjedd. Men det skjer ikkje nokon reduksjon der Nav objektivt sett ikkje hadde praktisk moglegheit til å avsløra eller forhindra feilutbetalinga.

Sjølv om feilutbetalinga skuldast feil frå Nav, skal ikkje feilutbetalingskravet reduserast om ”den som kravet retter seg mot har optrådt forsettelig”, fjerde ledd, siste punktum. Hovudregelen er og at kravet ikkje blir redusert når den kravet rettar seg mot klart måtte forstå (grov aktløysa) at utbetalinga var feil.⁶⁹

⁶⁶ Rundskriv et til ftrl. § 22-15, www.nav.no

⁶⁷ Rundskriv et til ftrl. § 22-15, www.nav.no

⁶⁸ Rundskriv et til ftrl. § 22-15, www.nav.no

⁶⁹ Rundskriv et til ftrl. § 22-15, www.nav.no

8.5 Tilbakekrevjing når mottakar har vore i aktsam god tru

”Feilutbetalte beløp som er mottatt i aktsom god tro, kan kreves tilbake”, ftrl. § 22-15 femte ledd. Her er det ingen skal-regel, slik at det er opp til forvaltninga om dei vil krevje beløpet tilbake. Dette gjeld berre sakar der mottakaren ikkje burde forstått at utbetalinga var feil eller at han ikkje har vore aktlaus i forhold til meldeplikta.

Eit tilbakekrevjingskrav kan kun retta seg mot pengar som er ”i behold” når vedkommande blir gjort kjend med feilen. Står pengane fortsatt på konto der kun sjukepengar går inn, er pengane i behald. Meir usikkert er det der kontoen blir brukt mykje. Er det tvil om restbeløpet skal tvilen gå i favør av mottakaren. Ved vurderinga av tilbakebetalingskrav skal ein leggja vekt på ”størrelsen på det feilutbetalte beløp, hvor lang tid det er gått siden feilutbetalingen fant sted og om vedkommende har innrettet seg i tillit til den”, ftrl. § 22-15 femte ledd, andre punktum.

Brukar mottakaren pengane etter at han fekk beskjed om feilutbetalinga av Nav er han ikkje lengre i god tru og pengane blir kravd tilbake på vanleg måte etter første til fjerde ledd.

9 Avslutning

Eg har i denne oppgåva prøvd å gjera ei framstilling av reglane på sjukepengeområdet for arbeidstakarar. Der eg har gått innom vilkåra for å få utbetaling etter ftrl. og dei spesielle vilkåra retta mot sjukepengar. Det er blitt gjennomgått kva arbeidsgjevarperioden inneberer og kva tid Nav overtek utbetalinga. Reglane for utrekninga, både for arbeidsgjevar og for Nav er og blitt prøvd forklart på ein enkel måte. Eg har og tatt med meg prosessane med klage på eit vedtak og kva som skjer der arbeidstakar har fått for mykje utbetalt.

Mange av kapitla kunne det vore skrevet egne oppgåver om. Utfordringa har vore å halda det på eit oversiktleg nivå og ikkje grava seg ned i detaljrikdomen som finst på dette området. Særleg utrekningskapittelet blei skrevet med dette i tankane.

Det er igjen ein diskusjon oppe om velferdsordninga med sjukepengar er for omfattande, rett og slett ”for god”. Det blir diskutert om ein skal innføra karensdagar slik det var etter sjuketrygdlovane frå før 1977. Dette blei tatt vekk når folketrygdlova. Andre ting som blir diskutert er strengare vilkår for legane til å sjukemelda, om arbeidsgjevar skal vera med og betala lengre/meir, osv. men pr i dag er det ikkje innført nokon endring og eg har tatt for meg korleis reglane er nå.

11 Domsregister

Gulating lagmannsrett nr 97-00498

Arbeids- og velferdsdirektoratet i ankesak nr 68-1983-S

Rikstrygdeverket nr 94/02072

nr 97/08025

nr 97/05855

nr 97/01638

Trygderetten nr 0639/88

Ankenemnda for sjukepengar i arbeidsgjevarperioden nr 7/79

