

Sykepenger og arbeidsgiverperioden

Arbeidsgiver har ansvar for å betale sykepenger til arbeidstaker i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager, jf. folketrygdloven § 8–19 første ledd. Denne perioden på 16 kalenderdager omtales som arbeidsgiverperioden.

Arbeidsgiverperioden starter alltid første hele fraværsdag som arbeidstakeren hadde avtale om å arbeide hos arbeidsgiver og løper sammenhengende i 16 kalenderdager så lenge arbeidstaker er syk, jf. folketrygdloven § 8–19 andre ledd. Det betyr at både lørdager, søndager, bevegelige helligdager, avspaseringsdager, fridager og feriedager regnes med i arbeidsgiverperioden.

Arbeidsgiver er bare forpliktet til å betale sykepenger for dager det skulle ha vært utbetalt lønn, jf. folketrygdloven § 8–18 fjerde ledd.

Følgende vilkår må være oppfylt før arbeidsgiver får betalingsplikt i arbeidsgiverperioden:

- arbeidstaker må ha vært ansatt i fire uker (opptjeningstid), jf. folketrygdloven § 8–18 første ledd.
- arbeidstaker må dokumentere sykefraværet med egenmelding eller sykmelding, jf. folketrygdloven § 8–7.
- ved avbrudd i arbeidsforholdet på mer enn 14 dager, må arbeidstaker opp tjene ny rett til sykepenger ved å være i arbeid i fire nye uker, jf. folketrygdloven § 8–15 andre ledd og § 8–18 første ledd.
- det må foreligge avtale om arbeid, eller høy sannsynlighet for arbeidsavtale basert på historikk.

Nyansattes rett til sykepenger

Retten til sykepenger fra arbeidsgiver inntreer først ved arbeidsuførhet som oppstår etter at arbeidstaker har vært ansatt i minst fire uker, jf. folketrygdloven § 8–18 første ledd.

Det er ikke krav til at arbeidstakeren fysisk er på jobb i fire uker, men at vedkommende har vært ansatt i minst fire uker. Arbeidsforholdet anses påbegynt fra og med ansettelsesdato, det vil si fra det tidspunkt lønn beregnes. Det er ikke avgjørende når arbeidet faktisk starter.

Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden, jf. folketrygdloven § 8–18 første ledd andre punktum.

Som fravær uten gyldig grunn i denne sammenheng regnes:

- skoft
- sykefravær som ikke er dokumentert med sykmelding
- fravær ved barns eller barnepassers sykdom som ikke er dokumentert med legeerklæring

Konsekvensen av slike fravær i opptjeningstiden, blir at arbeidstakeren må arbeide flere dager for å fylle vilkåret om fire ukers ansettelse.

Lovlig fravær skal imidlertid medregnes i opptjeningstiden. Eksempler på dette kan være:

- sykefravær dokumentert med sykmelding
- fravær ved barns eller barnepassers sykdom dokumentert med legeerklæring
- innvilget permisjon
- avtalte feriedager

Dersom arbeidstaker blir syk før vedkommende har vært ansatt i fire uker, men kommer direkte fra et arbeidsforhold hos en annen arbeidsgiver, vil NAV bli ansvarlig for å betale sykepenge fra første dag. Det samme gjelder hvis arbeidstaker i stedet for lønn fra en annen arbeidsgiver har mottatt dagpenger, sykepenge, pleiepenger eller foreldrepenger. Kravet til fire uker i arbeid etter bestemmelsen i folketrygdloven § 8–2 er da oppfylt. Dersom arbeidsgiver i et slikt tilfelle betaler lønn etter avtale kan det kreves refu-

sjon fra NAV fra første dag etter folketrygdloven § 22–3.

Arbeidsgiverperioden starter første hele fraværsdag

Arbeidsgiverperioden starter alltid første hele fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet og varer i opptil 16 kalenderdager, jf. folketrygdloven § 8–19 andre ledd. Arbeidsgiverperioden avbrytes når arbeidstaker gjenopptar arbeidet eller blir arbeidsfør.

I og med at oppstart av arbeidsgiverperioden krever fravær fra arbeidet, betyr det at arbeidsgiverperioden alltid må starte på en dag vedkommende *skulle* vært på arbeid, jf. folketrygdloven § 8–19 andre ledd. I denne forbindelse er det derfor viktig at arbeidsgiver er kjent med hvilke dager den ansatte har avtalt å arbeide.

Det er videre et vilkår at arbeidstakeren dokumenterer at fraværet skyldes arbeidsuførhet enten gjennom en gyldig egenmelding eller ved sykmelding, jf. folketrygdloven § 8–7 første ledd.

Bevegelige helligdager

Selv om bevegelige helligdager medregnes i en løpende arbeidsgiverperiode, vil en arbeidsgiverperiode ikke kunne begynne eller gjeninntre på en bevegelig helligdag, en innarbeidet fridag eller annen arbeidsfri dag. Dette gjelder imidlertid ikke dersom arbeidstaker faktisk skulle vært i arbeid den bevegelige helligdagen.

Manglende melding til arbeidsgiver

Sykepenge ytes tidligst fra og med den dag arbeidstakeren har gitt melding om sykefraværet til arbeidsgiver, jf. folketrygdloven § 8–18 tredje ledd. Slik melding skal gis første fraværsdag, selv om det foreligger legeerklæring. Det innebærer at dersom den ansatte ikke overholder meldeplikten vil ikke ved-



kommende ha rett på sykepenger fra arbeidsgiveren før slik melding er gitt. Dette kan også få betydning for arbeidsgiverperioden.

Oppstart av arbeidsgiverperioden ved delvis sykmelding

Hvis sykmeldingsperioden starter med en gradert sykmelding, vil arbeidsgiverperioden starte fra første fraværsdag hvor arbeidstakeren var delvis sykmeldt, jf. folketrygdloven § 8–19 andre ledd andre punktum. Dette forutsetter at den graderte sykmeldingen gir rett til sykepenger.

Deretter løper arbeidsgiverperioden i 16 kalenderdager, og det spiller ikke noen rolle om arbeidstaker er gradert sykemeldt i forhold til telling av dagene. Dagene i arbeidsgiverperioden regnes på samme måte ved gradert sykmelding og ved 100 prosent sykmelding.

Rett til sykepenger etter permisjon eller annet opphold i arbeidet

Som nevnt mister arbeidstaker retten til sykepenger fra arbeidsgiver etter avbrudd i arbeidsforholdet på mer enn 14 dager. Sykefravær, lovbestemt ferie, avspasering og arbeidsfrie periode som inngår i en skiftordning medfører ikke brudd i arbeidsforholdet

Det er fire ukers opptjeningstid etter permisjoner på mer enn 14 dager.

Sykepengerrett for tilkallingsvikarer og ekstravakter

Tilkallingsvikarer og ekstrahjelp har i utgangspunktet samme rettigheter til sykepenger som fast ansatte. Tilkallingsvikarer arbeider imidlertid noe varierende og er ikke alltid sikret rett til sykepenger når de blir syke.

Retten til sykepenger fra arbeidsgiver betinger at de fyller vilkåret om opptjeningstid på fire uker, jf. folke-

trygdloven § 8–18 første ledd. Opptjeningstiden regnes fra første arbeidsdag. Kravet er ikke at arbeidstaker fysisk har jobbet i 4 uker, men at det ikke har vært opphold på mer enn 14 dager mellom hver vakt. Det innebærer at dersom tilkallingsvikaren arbeider minimum en gang hver 14. dag, vil vedkommende ha opptjent sykepengerrett på grunnlag av sykmelding allerede etter fire uker og egenmelding etter to måneder, jf. folketrygdloven § 8–18 og § 8–24.

Dersom opptjeningsbestemmelsene er oppfylt gjennom fire ukers ansettelse, og det er avtalt fremtidige vakter innen 14 dager, vil arbeidsgiver ved sykefravær være pliktig til å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden for de dagene det var avtalt arbeid.

*Lin Muus Bendiksen
Seniorkonsulent i NTFs avdeling
for jus og arbeidsliv*