



Sykepenger – kompensasjonsnivå, opptjeningstid og dokumentasjon

Arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende som er fraværende fra sitt arbeid som følge av sykdom eller skade, har på visse nærmere vilkår krav på sykepenger som kompensasjon for bortfalt arbeidsinntekt.

Sykepengenes størrelse

Sykepengene utgjør som utgangspunkt 100 % av en arbeidstakers årsinntekt, mens selvstendig næringsdrivende kun har krav på 65 % av sin årsinntekt i sykepenger. For arbeidstakere kan ytelsene ikke utgjøre mer enn seks ganger folketrygdens grunnbeløp (G) pr. år. Maksimumstaket for selvstendig næringsdrivende er satt lavere og utgjør bare 65 % av 6G. G oppjusteres årlig, og utgjør pr. 1. mai 2008 kr. 70 256. I dag vil sykepenger for arbeidstakere og næringsdrivende derfor maksimalt utgjøre hhv. kr 421 536 og kr 273 998.

Krav om opptjeningstid

For å få sykepenger er det en forutsetning at man har vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før man blir arbeidsufør. Skal man skifte jobb, er det derfor viktig å ikke la det gå en periode der man ikke er i arbeid. Vi ser at mange velger å ta en periode fri ved skifte av arbeid. Skulle man utsettes for en ulykke eller sykdom i denne perioden, vil man ikke ha krav på sykepenger etter folketrygdloven.

Vær også oppmerksom på at dersom man har hatt dager med ugrunnet fravær fra arbeidet i nevnte fire ukers periode, kommer disse dagene til fratrekk i opptjeningstiden.

Forpliktelse for arbeidsgiver og Nav

Arbeidsgiver er pliktig til å betale sykepenger til sine ansatte de første 16 kalenderdagene med fravær (arbeidsgiverperioden). 16 dagersfristen løper også i helger og på helligdager, og

også på de dager en arbeidstaker i redusert stilling uansett ikke skulle vært på jobb. Det samme gjelder dersom vedkommende bare er delvis sykmeldt.

Har det gått mindre enn 16 dager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær medregnes i samme arbeidsgiverperiode.

Når arbeidsgiveren har utbetalt sykepenger i en full arbeidsgiverperiode, inntreffer det ingen ny arbeidsgiverperiode ved sykdom som inntreffer innen 16 dager etter at den ansatte har gjenopptatt arbeidet.

Etter utløpet av arbeidsgiverperioden overtar Nav ansvaret for utbetaling av sykepengene.

Selvstendig næringsdrivende har ikke krav på sykepenger i arbeidsgiverperioden, og har derfor bare rett til ytelse fra 17. sykefraværsdag.

Dokumentasjon av arbeidsuførhet – legeerklæring og egenerklæring

Legeerklæring

For at man skal få rett til sykepenger må arbeidsuførheten som utgangspunkt dokumenteres med legeerklæring. En legeerklæring kan ikke godtas for tidsrommet før man ble undersøkt av lege. Unntak gjelder dersom man har vært forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at man har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt.

Egenmelding

I arbeidsgiverperioden har arbeidstakere en begrenset rett til å benytte seg av egenmelding i stedet for å fremlegge legeerklæring. Forutsetningen er at vedkommende har arbeidet i minst to måneder hos arbeidsgiveren.

Som hovedregel kan retten til egenmelding brukes i inntil tre kalenderdager fire ganger i løpet av en 12 måneders periode. Ved nytt sykefravær innen 16 dager regnes tidligere fraværsdager uten legeerklæring med.

Vær oppmerksom på at beregningen av egenmeldingsperioder gjelder for en rullerende 12 måneders periode. Det skjer med andre ord ingen nullstilling ved årsskiftet.

Etter tre dager kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker fremlegger legeerklæring. Unntak kan gjøres dersom arbeidstakeren har vært forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at han/hun har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt.

Egenmelding kan gis enten skriftlig eller muntlig. Etter at arbeidet er gjenopptatt kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding.

En arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstakeren skal tape retten til å få sykepenger på grunnlag av egenmelding dersom arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom. Før arbeidsgiver trefter en slik beslutning, skal arbeidstaker gis mulighet til å uttale seg. Arbeidsgivers beslutning må revurderes etter et halvt år.

Dersom det foreligger begrunnet mistanke om at egenmelding nyttes som aksjonsform i en arbeidskonflikt, kan arbeidsgiver kreve legeerklæring fra første fraværsdag så lenge aksjonen varer.

Ny sykmeldingsblankett fra 1. september 2008

Den nye sykmeldingsblanketten introduserer to nye elementer:

1. Tettere kommunikasjon

Det gis nå en mulighet for tettere kommunikasjon gjennom hele sykmeldingsperioden mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver, med arbeidstakeren som mellomledd. Før 1. september 2008 har det ikke vært mulighet for skriftlig kommunikasjon mellom disse på sykmeldingsblanketten. Muligheten

til slik kommunikasjon har vært etter-spurt av mange arbeidsgivere.

2. Avventende sykmelding

Dersom legen (eller annen med rett til å sykmelde) vurderer at det vil være mulig for den ansatte å være helt eller delvis på arbeidsplassen hvis det gjennomføres tilrettelegging, kan sykmeldereren skrive en såkalt avventende sykmelding. Dette innebærer at sykmelder bekrefter at aktivitet er mulig og beskriver på sykmeldingsblanketten hva det må tas hensyn til, hvor lenge det må tas hensyn og eventuelt gir råd om hva som kan gjøres. På denne bakgrunn kan arbeidsgiver, i samråd med den ansatte, vurdere ulike tiltak for tilrettelegging på arbeidsplassen. Dersom det ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet, skal arbeidsgiver notere dette på sykmeldingsblanketten. Sykmelder vil da utstede vanlig sykmelding fra den dagen den avventende sykmeldingen begynte.

En avventende sykmelding kan bare utstedes i arbeidsgiverperioden.

Ingen mønsteravtale eller tariffavtale!



NTF får fra tid til annen spørsmål fra tannleger som har blitt forelagt et utkast til arbeidsavtale for tannpleiere. Sammen med avtaleutkastet er det presentert et hefte med «veiledende

bestemmelser».

NTF gjør oppmerksom på at dette utkastet til en arbeidsavtale, og dens veiledende bestemmelser, ikke er utarbeidet i samarbeid med Tannlegeforeningen. Utkastet er ingen tariffavtale som NTFs medlemmer er bundet av. NTFs medlemmer er derfor ikke på noen måte forpliktet til å legge denne til grunn når de inngår arbeidsavtaler med tannpleiere.

Vi gjør også oppmerksom på at utkastet går lenger enn det arbeidsgiver ellers vil være forpliktet til. Dette gjelder blant annet overtidstillegget størrelse og forslag om lønn til etterlatte.

*Dag Kielland Nilsen
advokatfullmektig, NTF*

Avdeling for medlemsrådgivning

Medlemsrådgiverne gir råd innen de fleste næringsjuridiske områder samt i arbeidsgiver- og arbeidstakerspørsmål. Nedenfor er medlemsrådgiverne angitt med navn, tittel og hovedarbeidsområde. Alle som er oppført med juridisk medlemsrådgivning, kan veilede om juridiske spørsmål generelt, herunder f.eks. arbeidsrett, husleieavtaler, kontrakter mv. i tillegg til sine særskilte ansvarsområder.

Avdelingsleder Dag Erlend Reite

Juridisk medlemsrådgivning generelt, klagesaker og pasientskadeordninger.
E-post: dag.reite@tannlegeforeningen.no
Tlf. 22 54 74 12

Forhandlingsjef John Frammer

Medlemsrådgivning om lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon. Rådgivning ift. kollektiv arbeidsrett, herunder tariffspørsmål og forhandlinger.
E-post: john.frammer@tannlegeforeningen.no
Tlf. 22 54 74 10

Seniorkonsulent Lin Muus Bendiksen

Medlemsrådgivning vedrørende arbeids- og driftsbetingelser for privatpraktiserende, lønns- og arbeidsforhold for hjelpepersonell i henhold til mønsteravtalen og internkontroll-HMS.
E-post: lin.bendiksen@tannlegeforeningen.no
Tlf. 22 54 74 15

Juridisk rådgiver Dag Kielland Nilsen

Juridisk medlemsrådgivning generelt, skatte- og avgiftsspørsmål.
E-post: dag.nilsen@tannlegeforeningen.no
Tlf. 22 54 74 35

Advokat Elisabeth Scarpello

Juridisk medlemsrådgivning generelt, etiske spørsmål, samarbeidsavtaler mellom tannleger.
E-post: elisabeth.scarpello@tannlegeforeningen.no
Tlf. 22 54 74 01

Spør advokaten

NTFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserene oppfordres til å komme med egne spørsmål som enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Dag E. Reite.

Spørsmål

Min tannhelsesekretær har gjentatte ganger forsøkt å kutte ut røyken. Nå har hun på min oppfordring meldt seg

på et røykeavvenningskurs. Kurset koster 1 400 kroner, og hun har spurt meg om jeg kan dekke utgiftene. Kan jeg som arbeidsgiver dekke disse utgiftene?

Svar: Ja, det kan du. Denne utgiften kan du da fradragføre i ditt regnskap. Beløpet skal ikke lønnsinnberettes på tannhelsesekretæren. Myndighetene ser på dette som et så positivt tiltak at arbeidstakere kan få slike kurs fra arbeidsgiver skattefritt!