

Stønad i permisjonstiden:

Rett til permisjon og rett til lønn

Arbeidstakeres rett til permisjon fra jobben er noe som naturlig nok opptar både ansatte tannleger og tannleger som er arbeidsgivere. I denne artikkelen vil det bli gitt en oversikt over hvilke permisjonsrettigheter som finnes, og i hvilke tilfeller arbeidstaker har krav på lønn fra arbeidsgiver eller stønad fra NAV i permisjonstiden.

Oversikt over regelverket – Rett til permisjon vs. rett til lønn/stønad fra NAV

Reglene om når arbeidstakere har rett til permisjon følger av arbeidsmiljøloven kapittel 12, mens reglene om rett til lønn fra arbeidsgiver eller stønad fra NAV under permisjonen finnes i folketryktdloven kapittel 9 og 14.¹ For ansatte i offentlig sektor finnes i tillegg utfyllende bestemmelser i hovedtariffavtalene (HTA) for de ulike tariffområdene.² På mange arbeidsplasser finnes også regler om permisjoner i personalreglementet. For tannleger som har ansatte tannhelsesekretærer er det viktig å være oppmerksom på bestemmelsene om permisjonsrettigheter i Veiledende avtale mellom privatpraktiserende tannleger tilsluttet NTF og deres tannhelsesekretærer (Mønsteravtalen).

Selvstendig næringsdrivende

Også selvstendig næringsdrivende har i noen tilfeller rett til økonomiske ytelser fra NAV ved permisjon. Disse vil bli nevnt der de er aktuelle.

¹ Oppdaterte lover og forskrifter finnes tilgjengelig på <http://www.lovdatab.no>.

² Se bl.a. HTA kommune §§ 8, 9 og 14, HTA stat §§ 19-22, Overenskomster i Oslo kommune kap. 4 og 6. Reglene i Spekter-området vil ikke bli berørt nærmere her, siden man i dette området har ulike bestemmelser lokalt som regulerer permisjonsrettigheter mv.

Svangerskap, fødsel og adopsjon

Reglene og begrepsbruken i regelverket om permisjon er ganske innviklet. For å gi en best mulig samlet oversikt er hovedtrekkene gjengitt skjematisk nedenfor.

Vær oppmerksom på at det er en forutsetning for å få ytelser fra NAV i foreldrepermisjonen at man har vært yrkesaktiv i minst seks av de siste ti månedene før man tar ut ytelsen (omsorgsovertakelsen ved adopsjon).

Ytelser fra NAV vil aldri beregnes ut fra et grunnlag på mer enn 6 x folketrygdens grunnbeløp (per i dag kr 75 641). Tjener man mer enn 6G (kr 453 846) må eventuelt overskytende kompensasjon for tapt inntekt ytes av arbeidsgiver.

Foreldrepermisjon og omsorgspermisjon ytes også ved adopsjon, hvis barnet er 15 år eller yngre når omsorgen overtas.

I tillegg til dette har privatpraktiserende tannleger – både fedre og mødre – som er fraværende fra praksis i forbindelse med fødsel eller adopsjon rett til dagpenger i 25 dager fra første dag i permisjon utover fem uker fra Sykehjelpsordningen for tannleger. Forutsetningen er at man også har rett til foreldrepenger fra NAV. Dagpengene utgjør 1/42 G, dvs. ca. kr 1 800. Det er nødvendig å sende inn et skjema til NTF for å motta ytelsen. Mer informasjon om Sykehjelpsordningen finnes på NTFs nettsted.

Permisjon ved barns/barnepassers sykdom

Kortvarig sykdom, kronisk sykdom eller funksjonshemming

Arbeidstakere som har omsorg for barn har rett til permisjon for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, for å følge barnet til legeundersøkelse eller annen oppfølging ifm. sykdom, eller hvis barnepasser er syk eller er hjemme med eget sykt barn.

Retten til permisjon gjelder i inntil ti dager hvert kalenderår t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn, har man krav på inntil 15 dager permisjon. Arbeidstaker som har aleneomsorgen for barn har rett til dobbelt så mange permisjonsdager. Dersom barnet har kronisk sykdom eller er funksjonshemmet finnes særlige regler om flere dagers permisjon frem t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 18 år. Hvilke sykdommer og funksjonshemminger som kan gi utvidet rett til omsorgspenger fremgår av egen forskrift. Arbeidsmiljøloven gir også en rett til 10 dagers ekstra ulønnet permisjon for å gi nødvendig omsorg til barn *over* 18 år som er kronisk syk eller funksjonshemmet. Når barna er over 18 år har man ikke rett til ytelser fra folketrygden.

Arbeidsgiver dekker de første 10 dagene med lønn ved fravær som følge av barns eller barnepassers sykdom. Har man krav på ytelser i flere enn 10 dager, dekkes dette av NAV. Til tross for at dette kan synes svært urimelig, har lovgiver valgt å ikke gi selvstendig næringsdrivende rett til ytelsene som betales av NAV ved barn og barnepassers sykdom, dvs. ved fravær utover 10 dager.

Innlagt på helseinstitusjon, livstruende eller svært alvorlig syk/skadet

Hvis barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie enten fordi barnet er innlagt på eller utskrevet fra helseinstitusjon kan arbeidstaker få permisjon for å ta vare på barnet t.o.m. det kalenderåret barnet er 12 år.

Hvis barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade gjelder retten til permisjon t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 18 år. I disse tilfellene ytes pleie- og opplæringspenger fra NAV i lengre perioder enn nevnt foran.

Permisjonsrettighet	Når og hvor lenge? (arbeidsmiljøloven)	Hvor mye?	Hvem betaler?
Svangerskapskontroll	I svangerskapet. Ved behov. Hvis ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.	Full lønn	Arbeidsgiver
Svangerskapspermisjon	Før fødsel. Maks. 12/min. tre uker. Kommer til fratrukk i foreldrepermisjon.	Som for foreldrepermisjon	Som for foreldrepermisjon
Omsorgspermisjon	For far. To første uker etter fødsel, for å bistå mor. Også ved adopsjon.	Ulønnet Offentlige tariffområder: Full lønn.	Arbeidsgiver
Fødselspermisjon	For mor. Seks første uker etter fødsel. Kommer til fratrukk i foreldrepermisjon.	Som for foreldrepermisjon	Som for foreldrepermisjon
Foreldrepermisjon	For begge foreldre. 46/56 uker. 43/53 uker ved adopsjon. I tillegg: 1 år for hver av foreldrene i umiddelbar forlengelse (kan tas samlet eller etter hverandre).	46 (43) uker med 100 % lønn. 56 (53) uker med 80 % lønn. Maks er hhv. 100 eller 80 % av 6G. Offentlige tariffområder: Full lønn. Ti uker forbeholdt far.	NAV NAV Arbeidsgiver betaler lønn over 6G
Ammefri	Den tid kvinnen trenger for å amme (loven gir eksempel på 1 time). Ingen aldersgrense på barnet.	Ulønnet. Offentlige tariffområder: Inntil 2 timer hver dag hvis arbeider full stilling. Mønster-avtalen for tannhelsesekretærer: Frem til barnet fyller ett år; Minst 1/2 time to ganger daglig, ev. en time redusert arbeidstid. Maks en time lønnet.	Arbeidsgiver Arbeidsgiver

Er man ansatt i offentlig sektor gjelder ikke begrensningene i beregningsgrunnlaget på 6G. Tjener man mer enn 6G får man altså utbetalt full lønn.

Også selvstendig næringsdrivende har rett til disse ytelsene, men kun med 65% av maks 6G som beregningsgrunnlag (dvs. som ved egen sykdom).

Permisjon for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner

Fra 1. juli 2010 ble det innført en rett til permisjon for at arbeidstakere skal kunne gi nødvendig omsorg til nære familiemedlemmer. Permisjon kan innvilges dersom den som trenger om-

sorg ikke kan klare seg selv i den aktuelle situasjonen. Hva som er nødvendig i det enkelte tilfellet må vurderes konkret. Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker godtgjør behovet for fravær. Ved kortere fravær vil det normalt være nok at arbeidstaker sier fra og redegjør for behovet. Ved lengre

fravær vil det kunne være behov for at arbeidstaker redegjør mer utførlig, og eventuelt fremlegger dokumentasjon som redegjør for omsorgstilfellet.

Retten til permisjon er begrenset til 10 dager hvert kalenderår uansett hvor mange man har omsorg for. Permisjonen er ulønnet.

Pleie av nære pårørende i hjemmet i livets slutfase

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager for å pleie ham/henne. Bestemmelsen tar sikte på de tilfeller hvor et medlem av den nærmeste familie bor i arbeidstakerens hjem. Situasjonen der arbeidstakeren bor i den pleietrengendes hjem antas også å være omfattet av denne bestemmelsen.

Yrkesaktive som er borte fra arbeidet pga. pleie av nære pårørende i hjemmet i terminalfasen av livet har rett til pleiepenge etter folketrygdloven. Nivået på ytelsen er det samme som for sykepenge, dvs. 100 % og 65 % av sykepengegrunnlaget for hhv. arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende (maks beregningsgrunnlag er 6G).

Utdanningspermisjon

Arbeidstakere har på visse vilkår rett til hel eller delvis *ulønnet* permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning utover grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Permisjon kan ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

For at en arbeidstaker skal kunne benytte seg av retten til utdanningspermisjon, er det en forutsetning at vedkommende har vært i arbeidslivet i minst tre år og i tillegg har vært ansatt hos arbeidsgiveren de to siste årene.

Særlige prosedyrer skal følges av arbeidstakere som vil bruke retten til utdanningspermisjon og av arbeidsgivere som vil gjøre gjeldende at vilkårene for slik permisjon ikke er oppfylt. Prosedyrene er nærmere beskrevet i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakere som innvilges utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven kan ikke pålegges bindingstid eller forpliktes til å komme tilbake til job-

ben etter utført utdanning. For tannleger som er ansatt i fylkeskommunene følger det av HTA at det kan avtales en bindingstid på maksimum to år hvis arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte til utdanningen. I de andre tariffområdene finnes ikke tilsvarende regler.

Tannhelsesekretærer som er omfattet av Mønsteravtalen har rett til lønnet permisjon i forbindelse med avleggelse av eksamen dersom utdanningen er relevant for virksomheten. Mer konkret gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt én lesedag før eksamen.

Permisjon ved militærtjeneste mv.

Arbeidstakere har rett til ulønnet permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste/allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring i til sammen 24 måneder i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner.

Forutsetningen er at arbeidstaker varsler om dette snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om slik tjenestegjøring. Dersom arbeidstaker ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, må arbeidsgiver varsles om dette før tjenesten begynner. Arbeidstaker må også gi en måneds varsel før arbeidet kan gjenopptas.

For ansatte i offentlig sektor yter arbeidsgiver lønnet permisjon med fradrag for ytelser som mottas av forsvaret, på visse nærmere fastsatte vilkår.

Korte velferdspermisjoner

Arbeidsmiljøloven gir ingen rettigheter til permisjon ved korte velferdspermisjoner.

Regler om slik permisjon fremgår imidlertid ofte av personalreglementet på den enkelte arbeidsplass. Dersom ingen slike bestemmelser foreligger, må det inngås avtale mellom arbeidsgiver og den ansatte om hvordan man skal håndtere fravær dersom behovet skulle oppstå. I mange tilfeller innvilges arbeidstakeren ulønnet permisjon. Det er heller ikke uvanlig at man avtaler at permisjon innvilges under forutsetning av at arbeidstakeren tar igjen tiden man har vært borte fra arbeidet på et tidspunkt man ellers ikke skulle

vært på jobb. Mange arbeidsgivere velger også å innvilge korte velferdspermisjoner med lønn.

HTA i statlig og kommunal (ikke Oslo kommune) sektor gir arbeidsgiver en mulighet til å gi arbeidstaker lønnet permisjon i et bestemt antall dager dersom viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger. Hvilke situasjoner som gir grunnlag for lønnet permisjon må vurderes konkret i det enkelte tilfelle og kan også fremgå av personalreglementet på den enkelte arbeidsplass.

Tannleger som har gjort Mønsteravtalen gjeldende for sine tannhelsesekretærer er forpliktet til å innvilge sekretærene ulike korte velferdspermisjoner. Eksempelvis kan nevnes permisjon ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, ved begravelse av kollega på arbeidsplassen, for tannlege- og legebesøk, ved blodgivning, ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet og ved flytting. Permisjon skal også gis ved tilvenning av barn i barnehage eller skole, for å delta på konferansetimer i grunnskolen og ved planleggingsdager i barnehage, Aktivitetsskolen (SFO) og barneskole. Det fremgår av Mønsteravtalen § 15 hvor lang permisjonen kan være og om permisjonen skal være lønnet.

*Elisabeth F Scarpello
advokat, NTF*