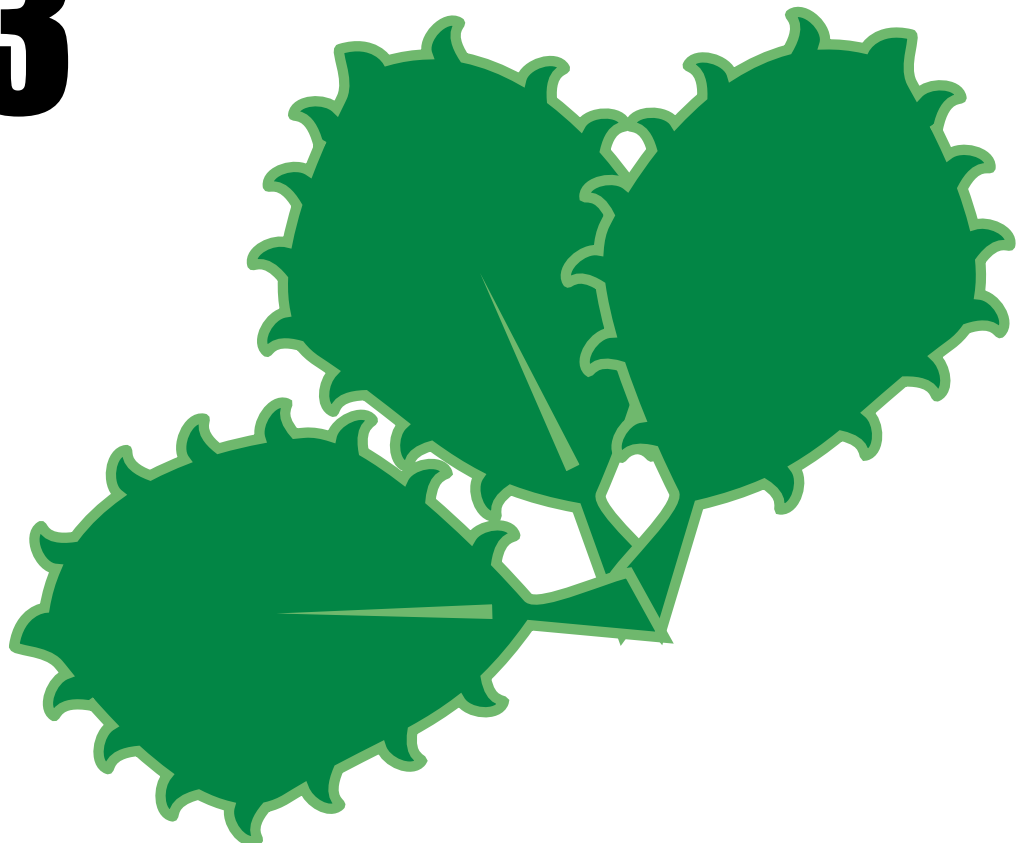


E-bok 017

SYKE- PENGER OG TRYGD

I SMÅBEDRIFTEN

2013



Otto Risanger

Otto Risanger

[Gå til innhold](#)

SYKEPENGER
OG TRYGD
i småbedriften

RISANGER E-BOK 017 - **DrivBedre-pakken Skatt&Økonomi**

Utgitt av Risanger

Epost: otto@risanger.no

Internett: www.risanger.no

© Otto Risanger 2004-13

ISBN 978-82-7573-206-2

Det må ikke kopieres fra denne bok i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, Interesseorganisasjon for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Risangers ebøker i DrivBedre-pakken Skatt&Økonomi skal på kort tid gi deg innblikk i og oversikt over temaer der du ønsker bedre innsikt. Du skal lære hvordan tingene virker og henger sammen, uten å gå veien innom alle forbehold, alle detaljer og alle faguttrykk.

Kunder om DrivBedre-pakken (40 ebøker i oppdateringsabonnement):

“Utrolig mye nyttig informasjon. Veldig verdifull tjeneste” – “Har spart meg for titusenvise av kroner” – “Hadde aldri hatt mulighet til å finne ut av denne informasjonen selv” – “Sparte meg for mye penger” – “En god investering!” – “Prisen tatt i betraktning var det ingen tvil om å kjøpe hele pakken”

Les mer på www.adekvat.no/drivbedrepakken.no

INNHold

SYKDOM

Hovedreglene om sykepenger: Arbeidstakere, lønnsfrilansere, næringsdrivende

Arbeidsavklaringspenger erstatter rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad

Avventende sykmelding

Raskere tilbake

Tettere oppfølging og strengere sanksjoner ved sykmelding av arbeidstakere

Fra aktiv til gradert (delvis) sykmelding

Sykepengesgrunlaget

Feriepenger av sykepenger

Sykepenger til næringsdrivende

Sykepenger til frilansere med lønnsbonorar

Kombinerte inntekter: Arbeidstaker, frilansere, næringsdrivende

Sykepenger til arbeidstaker/ansatt i eget selskap: ADVARSEL!

Sykepenger hvor lenge?

Arbeidsgiverforsikring mot ansvar for sykepengebetaling

Egenmelding for arbeidstakere

Opphold i institusjon

Mer om sykepengereglene

SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON

Svangerskapsenger

Foreldrepenger ved fødsel: Økt permisjon fra 1. juli 2013

Foreldrepenger ved adopsjon

Fleksible foreldrepenger

Forskjellige spørsmål

Mer svangerskapsenger til næringsdrivende

Kontantstøtte-endringer i 2012

DAGPENGER VED ARBEIDSLØSHET

Dagpenger til frilansere og ansatte

Ikke dagpenger til næringsdrivende

Dagpenger når arbeidsløse starter firma

Dagpenger under permitteringer

Dagpenger til flere kvinner

YRKESKADE

Yrkesskedeforsikring

Ytelser ved yrkesskade

Sykepenger ved yrkesskade

SYKDOM

[Gå til innhold](#)

HOVEDREGLENE OM SYKEPENGER FOR ARBEIDSTAKERE, LØNSFRILANSERE OG NÆRINGSDRIVENDE

Arbeidstakere har rett på sykepenger fra første sykedag, basert på når det foreligger legeerklæring eller melding om sykdommen fra den ansatte. Arbeidsgiveren dekker de første 16 dagene, deretter overtar folketrygden.

Lønnsfrilansere og næringsdrivende har ikke noe krav på sykepenger fra oppdragsgivere eller kunder. De får sykepenger fra folketrygden fra og med dag 17.

Men de har muligheten til å kjøpe frivillig tilleggstrygd (på NAV) som gir sykepenger fra dag 1, for næringsdrivende eventuelt høyere sykepenger.

TIPS! I noen tilfeller, med relativt fast tilknytning til en oppdragsgiver, kan frilansere prøve å få til en særskilt avtale om sykepengedekning med oppdragsgiveren. Men det er ikke noe de har krav på.

MAKS 6G

Sykepengegrunnlaget er den inntekten som sykepengene skal regnes ut etter.

Sykepengegrunnlaget per år kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet.

MERK! Har arbeidstakeren flere arbeidsgivere, gjelder begrensningen i arbeidsgiverperioden bare i forhold til den enkelte arbeidsgiver.

Når trygden yter sykepenger, utgjør sykepengegrunnlaget per dag 1/260 av sykepengegrunnlaget per år. (Fem dager i uka i 52 uker.)

MERK! En årsinntekt under en halv G gir ikke rett til sykepenger fra folketrygden (men dette gjelder ikke for sykepenger i arbeidsgiverperioden).

MÅ HA VÆRT AKTIV I FIRE UKER

For å ha rett til sykepenger må arbeidstakere og næringsdrivende ha vært ansatt eller i yrkesaktivitet i minst fire uker umiddelbart før han eller hun ble arbeidsufør (opptjeningstid).

Fravær i et arbeidsforhold uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstida.

MERK! Denne regelen rammer også ansatte som tar en pause mellom to jobber, og kan slå sterkt ut ved langvarig sykdom. Tar du fri en langhelg mellom to jobber, står du uten rettigheter hvis uhellet skulle være ute. Du må først opptjene deg nye rettigheter i folketrygden.

Ansatte i sin første jobb har ikke opptjent rettigheter tidligere. Ved en ulykke eller sykdom i løpet av de første fire ukene i jobb, står denne arbeidstakeren uten rettigheter i forhold til sykelønnsordninger.

Det samme gjelder den som tar ulønnet permisjon i mer enn fire uker.

IKKE TA PAUSE MELLOM TO JOBBER

Mest ukjent er det nok at regelen rammer arbeidstakere som ikke går direkte fra en jobb til en annen, men velger å ta en pause mellom de to jobbene.

TIPS! Anbefalingen er derfor å ha arbeidskontrakter som dekker alle virkedager. Ta deg gjerne en ferie, men ikke uten å være ansatt ett sted.

En arbeidstaker kan stå uten noe som helst av inntekter i et helt år før andre rettigheter trår i kraft. Men det finnes unntak:

- Tar du ulønnet permisjon i mer enn en måned, må du jobbe i fire uker før du er fullt ut dekket av folketrygden igjen.
- Innenfor en måneds ulønnet permisjon er du bare dekket med 65 prosent.

SYKEPENGER KUN I ETT ÅR

Ved sykmelding i ett år, opphører arbeidstakerens rett til sykepenger.

NAV: "Tidsbegrensingen er den samme selv om du har vært delvis sykmeldt i hele perioden. Hvis du fortsatt ikke kan være i arbeid når sykepengene opphører, kan du ha rett til andre ytelser som arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. For igjen å få rett til sykepenger fra NAV, må du har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at du sist fikk sykepenger fra NAV."

ARBEIDSAVKLARINGSPENGER ERSTATTER REHABILITERINGSPENGER, ATTFØRINGSPENGER OG TIDSBEGRENSET UFØRESTØNAD

Arbeidsavklaringspenger er det nye begrepet som etter ett års sykmelding erstatter tre tidligere folketrygdytelser:

- rehabiliteringspenger
- attføringspenger
- tidsbegrenset uførestønad

MERK! Alle som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid får i prinsippet rett til en vurdering av arbeidsevne og en aktivitetsplan.

- Den som mister inntekten sin på grunn av helseproblemer kan fortsatt være trygg på at tap av inntekt blir kompensert. Vi sørger for at bistand og oppfølging i større grad enn i dag bestemmes av mottakerens behov. Den nye folketrygdytelsen vil, sammen med arbeidsevne-vurderinger og aktivitetsplaner, legge et godt grunnlag for dette, sa daværende arbeids- og inkluderingsminister.

Målet er at flere kan komme raskere i arbeid.

BIDRA AKTIVT TIL ARBEID

Arbeidsavklaringspenger kan gis til personer mellom 18 og 67 år som på grunn av sykdom, skade eller lyte har fått sin arbeidsevne nedsatt med minst halvparten, og som har behov for bistand for å bli i stand til å skaffe seg eller beholde arbeid, som han eller hun kan utføre.

MERK! Mottakerne av arbeidsavklaringspenger har plikt til å bidra aktivt i prosessen med å komme i arbeid.

Det skal fastsettes oppfølgingstidspunkter der NAV sammen med mottakeren skal vurdere hvorvidt den fastlagte oppfølgingen gir den ønskede framdriften når det gjelder å komme i arbeid, ifølge statsråden.

MAKS FIRE ÅR

Arbeidsavklaringspenger skal som hovedregel kunne gis så lenge det er påkrevd for å gjennomføre nødvendig aktivitet med sikte på å komme i arbeid, men likevel ikke lenger enn fire år.

FAKTA

Ytelsen skal være 66 prosent av mottakers pensjongivende inntekt før arbeidsevnen ble nedsatt. Minste årlige ytelse skal likevel som hovedregel være 1,97G.

Det gis barnetillegg etter fast sats.

REDUSERES MOT ARBEIDDEDE TIMER

Arbeidsavklaringspenger reduseres mot arbeidede timer i inntektsgivende arbeid. Mottakeren skal dessuten som hovedregel melde fra om arbeidet tid ved bruk av meldekort, og ytelsen skal utbetales etterskuddsvis hver 14. dag.

Ytelsen gir opptjeningsrett til foreldrepenger.

Uførepensjon etter foretakspensjonsloven begynner å løpe 12 måneder etter at inntektsevnen ble redusert.

Overgangsregler skal sikre at de som mottar dagens ytelser ikke går vesentlig ned i inntekt når den nye ytelsen trer i kraft.

AVVENTENDE SYKMELDING

Målet for myndighetene er at det skal bli lettere for lege, arbeidstaker og arbeidsgiver å finne muligheter for den enkelte til å være i jobb på tross av helseplager.

Sykmeldingsblanketten: "**Vurdering av arbeidsmuligheter/-sykmelding**" gir mulighet for toveis kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver, i motsetning til den tidligere sykmeldingsblanketten, som var en enveis informasjonskanal.

AVVENTENDE SYKMELDING

I 2008 ble det innført en ordning med "avventende sykmelding" i arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene).

Det betyr at du ikke blir sykmeldt i første omgang hvis det ikke er noe medisinsk i veien for at du kan være i jobb med nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen.

LEGE SKAL BEKREFTE OM AKTIVITET ER MULIG

I praksis vil dette fungere slik at lege/sykmelder bekrefter at aktivitet er mulig og beskriver på sykmeldingsblanketten hva du må ta hensyn til, hvor lenge det må tas hensyn og eventuelt råd om hva som kan gjøres.

Blanketten tar du med deg til arbeidsgiveren og drøfter om det er mulige arbeidsoppgaver du kan utføre ut fra legens kommentarer.

Er det ikke mulig å tilrettelegge arbeidet, skriver arbeidsgiveren en begrunnelse på blanketten. Du tar den med tilbake til lege/sykmelder, som gjør den om til en vanlig sykmelding - med virkning fra den dagen du fikk avventende sykmelding.

ARBEIDSGIVER OG INFORMASJON

En arbeidsgiver skal i utgangspunktet ikke ha noen informasjon om hvilken sykdom eller lidelse hos den ansatte som er årsaken til en sykmelding.

Det blir nok vanskeligere å holde slik informasjon unna arbeidsgiveren når legen skal gi detaljert melding om hvilke aktiviteter pasienten skal kunne drive på med, og pasienten/den ansatte skal diskutere slike aktiviteter med arbeidsgiveren.

MERK! Er du syk nok, blir du naturligvis sykmeldt fullt ut. Det er i mellomtilfellene at det skal gis "avventende sykmelding" fra legen eller behandleren. Og man skal jo være ganske "frisk" for å komme seg til legen, deretter dra på diskusjonsmøte med arbeidsgiveren, og så til slutt komme seg tilbake til legen/behandleren for å få vanlig sykmelding.

"STØRRE TRYGGHET"

NAV mener at den økte kommunikasjonsmuligheten i den nye sykmeldingsblanketten skal gi større trygghet for alle parter:

Lege/sykmelder har større mulighet til å gi klare råd og beskrivelser om hva arbeidstakeren må unngå for å kunne være i jobb, uten å opplyse om diagnose.

For arbeidstakeren er det en trygghet ifølge NAV at arbeidsgiveren er informert om hva som er medisinsk forsvarlig.

Arbeidsgiveren vil også være tryggere på hva slags tilrettelegging som er tilrådelig.

BLANKETTEN

I blanketten er det gitt rom for mer tekst, vurderinger og dialog.

Blanketten har blant annet fått en ekstra side (del C) for kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver.

På denne delen av blanketten kan arbeidsgiver og arbeidstaker gi informasjon til legen/sykmelder om hvordan du/dere planlegger å tilrettelegge aktivitet.

Samtidig kan du spørre etter mer informasjon fra lege/sykmelder.

RASKERE TILBAKE I JOBB

NAV har etablert en egen servicetelefon for arbeidsgivere: "Raskere tilbake telefontjeneste for arbeidsgivere".

Se neste kapittel.

RASKERE TILBAKE

Raskere tilbake er tilbud om arbeidsrettede tiltak til sykmeldte for å hindre unødig langvarig sykefravær.

Det finnes Raskere tilbake-tiltak finnes i alle fylker, men innholdet i tiltakene kan variere noe.

Raskere tilbake omfatter tilbud fra NAV og spesialisthelsetjenesten.

NAVS TILBUD

Med disse tilbudene kan sykmeldte få raskere avklaring, oppfølging og arbeidsrettet rehabilitering gjennom NAV:

- Oppfølging - Avklaring
- Arbeidsrettet rehabilitering
- Behandlingstilbud for personer med lettere psykiske og sammensatte lidelser

NAV vurderer om et arbeidsrettet tiltak kan gis.

SPECIALISTHELSETJENESTENS TILBUD:

Hos spesialisthelsetjenesten kan både sykmeldte og de som står i fare for å bli sykmeldte få tilbud om behandling gjennom henvisning fra fastlege:

[Behandling hos spesialisthelsetjeneste](#)

Forutsetninger

Forutsetningen for å få et Raskere tilbake-tilbud er at det kan bidra til at den sykmeldte kan komme raskere tilbake i arbeid, og at arbeidsgiver har:

- utarbeidet oppfølgingsplan, og
- dokumentert at det er gjennomført bedriftsinterne tiltak som ikke har ført fram, eller at bedriftsinterne tiltak har vært vurdert, men ikke er mulig å gjennomføre.

Raskere tilbake-telefonen

Raskere tilbake har også en telefontjeneste for arbeidsgivere som har spørsmål om tiltakene.

Telefontjenesten kan hjelpe til med å gjøre deg som arbeidsgiver tryggere på håndteringen av sykefraværsarbeidet i egen virksomhet.

Raskere tilbake-telefonen gir ikke råd om enkeltsaker, men vil så langt det er mulig hjelpe arbeidsgiver med å få svar på spørsmål som angår innholdet i "Raskere tilbake": **75 42 64 06**

(Dette kapitlet er hentet fra nav.no.)

TETTERE OPPFØLGING OG STRENGERE SANKSJONER VED SYKMELDING AV ARBEIDSTAKERE

Arbeidsgivere har fra 1. mars 2007 vært forpliktet til å følge opp syke arbeidstakere tettere enn før.

De skal ta opp situasjonen tidligere og tilpasse arbeidsplassen bedre - med hovedformål å få den sykmeldte tilbake i jobb.

*MERK! Fra og med 1. juli 2011 ble **reglene blitt enda strengere og fristene mye kortere.***

NAV: "Hensikten er å få innarbeidet en forpliktende oppfølgingskultur og en god dialog mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og NAV."

ARBEIDSGIVER I 16 SYKEDAGER, DERETTER NAV

Hovedreglene om hvem som betaler sykepengene er de samme som tidligere:

- Sykedag 1-16: Arbeidsgiveren har ansvaret for sykepengeutbetalingene.
- Fra sykedag 17: Staten (folketrygden) v/ NAV overtar ansvaret for sykepengeutbetalingene.

DE NYE REGLENE I KORTFORM

Her er et sammendrag av regelverket slik det gjelder for nye sykmeldinger fra 1. juli 2011:

Oppfølgingsplan

- Innen fire uker (tidligere seks): Oppfølgingsplan for sykmeldte
- Oppfølgingsplanen sendes arbeidstakerens sykmelder (nytt)

Dialogmøte på arbeidsplassen

- Innen sju uker (tidligere 12): Dialogmøte 1, normalt med sykmelder/lege, arbeidsgiver og arbeidstaker (se mer senere)
- Gjelder også delvis sykmeldte (tidligere bare fullt sykmeldte)

Rapportering til NAV

- Innen ni uker: Oppfølgingsplan oversendes NAV med rapport (nytt)

Arbeidsgiveren må dokumentere gjennomføringen av oppfølgingsarbeidet for den sykmeldte.

MERK! Arbeidsgivere som ikke følger opp dialogmøte, oppfølgingsplan mv overfor den sykmeldte kan bli ilagt overtredelsesgebyrer på mange tusen kroner på grunn av dette. Se mer om dette lenger bak.

ETTER ET HALVT ÅR: NAV OVERTAR

Varer sykmeldingen så lenge, skal NAV innkalle til dialogmøte 2 senest etter 26 uker.

Etter 12 måneder overføres den sykmeldte til andre trygdeytelser.

LETE ETTER LØSNINGER

Hovedprinsippet er at arbeidsgiver og arbeidstaker tidligst mulig skal lete etter løsninger som gjør det mulig å være helt eller delvis i jobb.

Hvis det er nødvendig med sykmelding, skal sykmelder/legen alltid vurdere deltids framfor fulltids sykmelding.

MERK! I det følgende tar vi en grundigere gjennomgang av det nye regelverket, med flere av detaljene på plass.

INNEN FIRE UKER: OPPFØLGINGSPLAN

Arbeidsgiveren skal ta initiativet til å lage en **oppfølgingsplan** i samarbeid med arbeidstakeren. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid.

*MERK! Oppfølgingsplanen skal være ferdig senest innen **fire ukers sykmelding**. Tidligere var fristen seks uker.*

Unntaket er hvis det åpenbart er unødvendig, for eksempel i tilfeller

- der det er klart at arbeidstakeren kan komme tilbake til jobb uten tilrettelegging, eller
- når det kan fastslås at arbeidstakeren ikke vil være i stand til å komme tilbake i arbeid.

TIPS! Oppfølgingsplanen skal også sendes sykmelder/legen, som nå dras sterkere inn i oppfølgingsarbeidet enn tidligere.

OPPFØLGINGSPLANENS INNHOLD

Oppfølgingsplanen bør inneholde hva som skal for at vedkommende kan komme tilbake på jobben, og hva sjefen, den sykmeldte og kolleger kan gjøre.

Man tar stilling til hva som skal til av tekniske hjelpemidler som spesielle stoler, flere pauser og om arbeidet kan gjøres på en annen måte.

Fokus skal være på en opptrapping i retning av av friskmelding og på mulighetene for gradert sykmelding.

Med mindre det er tungtveiende medisinske grunner for fravær, skal den sykmeldte tilbake i jobb. Mange tenker for mye i enten "syk" eller "frisk" der en gradert sykmelding er en bedre løsning.

INNEN SJU UKER: DIALOGMØTE 1

Innen arbeidstakeren har vært sykmeldt helt eller delvis i **sju uker** (tidligere 12 uker), skal arbeidsgiveren innkalle til **dialogmøte**.

Er det bedriftshelsetjeneste ved arbeidsplassen, skal den delta.

Ønsker arbeidstakeren det, kan en tillitsvalgt eller et verneombud delta.

Legen/sykmelderens skal være med på møtet, unntatt hvis arbeidstakeren ikke ønsker det, eller arbeidsgiveren og arbeidstakeren vurderer at det ikke er hensiktsmessig.

Det er en fordel, men ikke avgjørende, at legen deltar. Legens rolle er å forklare hvilke muligheter man har, hva som bør unngås og hva som må gjøres.

Målet med møtet er å finne løsninger i virksomheten som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid.

MERK! Det er altså arbeidsgiveren som har ansvar for å innkalle til dette møtet.

Dialogmøte 1 skal fortrinnsvis holdes

- på arbeidsplassen, eventuelt
- på sykmelderens kontor, eller det kan avtales et
- telefonmøte

Oppfølgingsplanen skal oppdateres i dette møtet.

INNEN NI UKER: OPPFØLGINGSPLAN TIL NAV

Innen ni uker skal arbeidsgiveren uoppfordret (!) sende oppfølgingsplanen til NAV, sammen med rapporterings skjema med informasjon om oppfølgingsarbeidet.

TIPS! Vær obs på at NAV ikke kommer til å sende noe påminnelsesbrev om dette.

SENEST INNEN 26 UKER: DIALOGMØTE 2

Forlenges sykmeldingen i en periode over et halvt år, skal NAV innkalle til et nytt dialogmøte **senest innen 26 ukers sykmelding**.

Både arbeidstakeren og arbeidsgiveren er pliktig til å delta, og legen/sykmelderens og annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig.

Hvis arbeidstakeren, arbeidsgiveren, sykmelderer eller NAV mener det er behov for det, skal dialogmøte 2 framskyndes.

Det er også mulig å be om et dialogmøte 3.

NAV skal følge opp med **sanksjoner** rettet mot de som **ikke følger opp sitt ansvar i oppfølgingsarbeidet**. Se mer om det lenger bak.

MERK! Oppfølgingspliktene gjelder som nevnt uavhengig av om arbeidstakeren er helt eller delvis sykmeldt.

IKKE DIAGNOSE

En sykdomsdiagnose er underlagt taushetsplikt og er ikke noe tema verken på møter eller under oppfølging.

Et naturlig spørsmål er om det ikke kan bli vanskelig å finne løsninger når man ikke kjenner diagnosen og dermed problemet.

Her skal legens vurdering av den sykmeldtes funksjoner, kombinert med å vite hva som kreves av tiltak, være tilstrekkelig.

Diagnose alene bestemmer ikke arbeidsevnen. Andre faktorer som kan komme inn i bildet er

- arbeidsplassens utforming
- om man har innflytelse på arbeidssituasjonen
- i hvilken grad man jobber sammen med andre
- i hvilket tempo ting skal gjøres.

- Ofte er arbeidstakere åpne om sin diagnose og ting går greit. Men der arbeidstakeren ikke vil ha med lege eller avsløre diagnose, må man fokusere på løsninger i stedet for årsak, sa Geir Riise, HMS-direktør i Posten Norge og utdannet lege, i et intervju.

Han la til at det er klart man kan risikere å "gå rundt grøten" hvis det mangler tillit på møtet og man ikke kan føre en åpen dialog.

Riise:

- Rådet mitt er at begge parter må by på mer av seg selv. Jeg utelukker ikke at man må kunne berøre diagnosen, selv om noen sykmeldte kan føre seg presset til å være mer åpen enn man ønsker.

Han var ikke enig med dem som argumenterer for at arbeidsgiveren skal ha økt tilgang til den sykmeldtes diagnose.

PLIKT TIL AKTIVITET

Riise påpekte at arbeidsgiveren har en plikt til å gjøre det han er i stand til for å få en sykmeldt tilbake på jobb, så sant det er medisinsk forsvarlig.

Den nye sykelønnsordningen legger vekt på alle parters aktivitetsplikt og tar fire nye grep. Den

- gjør det tydelig at oppfølging er viktig
- har ryddet opp i partenes roller og oppgaver
- tydeliggjør bruk av gradert sykmelding
- lager en åpning for dialog med det obligatoriske møtet.

MERK! Det skal ikke være lett for arbeidsgiveren å bare "kvitte seg med" en syk arbeidstaker. Han skal pålegges å dokumentere at alt er gjort for å få arbeidstakeren tilbake i jobb før attføring eller uføretrygd vedtas, sier han.

SANKSJONER

Det er arbeidsgiveren som skal informere NAV om utfallet av dialogmøte 1 og om oppfølgingsplanen.

NAV skal ha tilsyn med hele prosessen.

Har ikke partene utført sine plikter i tråd med det som de nye reglene krever, kan resultatet bli sanksjoner.

Overholdes ikke pliktene ikke, kan

- **arbeidsgiveren** ilegges overtredelsesgebyr tilsvarende seks rettsgebyr (pt 5160 kroner) for hvert pliktbrudd,
- **arbeidstakeren** risikerer stans i sykepengene, og
- **sykmelder/legen** risikerer å bli ilagt et overtredelsesgebyr tilsvarende 12 rettsgebyr (pt 10.320 kroner) ved manglende oppmøte på minst sju dialogmøter. Sykmelder risikerer også å miste retten til å skrive sykmeldinger.

ARBEIDSGIVERENS PLIKTER

Arbeidsgiveren alene vil bli ilagt overtredelsesgebyr på over 5000 kroner for hvert brudd på følgende plikter:

- Avholder ikke dialogmøte 1.
- Sender ikke rapporteringsskjema og oppfølgingsplan uoppfordret til NAV innen ni ukers sykmelding.
- Deltar ikke i dialogmøter i regi av NAV og sender ikke revidert oppfølgingsplan til NAV før møtet.

FORHÅNDSVARSEL

Det blir sendt forhåndsvarsel før NAV eventuelt iverksetter sanksjoner.

MAL: OPPFØLGINGSPLAN I FORBINDELSE MED SYKEFRAVÆR

NAV og Arbeidstilsynet har utarbeidet en mal som viser hvordan en oppfølgingsplan ved sykmelding kan utformes og hva den skal inneholde av opplysninger, samt en veileder til malen.

Innen fire ukers sykmelding skal arbeidsgiveren som kjent ta initiativ til å lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstakeren. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid.

TIPS! Nedenfor finner du link til en mal som kan brukes. Der ser du hvilke opplysninger en oppfølgingsplan skal inneholde.

Dette skjemaet fra Arbeidstilsynet kan fylles ut elektronisk:

[Mal for oppfølgingsplan \(word\)](#).

I tillegg er det laget en veileder:

[Veileder til malen for oppfølgingsplanen \(pdf\)](#).

HÅNDBOK I HVORDAN SYKMELDE

NAV har utarbeidet håndboka "Sykmelding - En håndbok i hvordan sykmelde" (pdf) som kan leses og lastes ned [her](#)

MERK! Håndboka er nok først og fremst beregnet på leger eller andre sykmeldere, men kan være nyttig også for den arbeidsgiver eller arbeidstaker - pluss frilansere, selvstendig næringsdrivende osv - som vil vite mer om hvordan dette systemet fungerer, blant annet om hva forskjellige diagnoser kan ha å si i forbindelse med sykmelding.

TIPS! De 10 bakerste sidene i NAVs håndbok er en "Veileder til utfylling og bruk av sykmeldingsblankett".

FRA AKTIV TIL GRADERT (DELVIS) SYKMELDING

Ordningen "Aktiv sykmelding" opphørte fra 1. juli 2011.

I stedet legges det opp til mer bruk av graderte sykmeldinger.

Aktiv sykmelding hadde som målsetting å motivere sykmeldte til aktivitet på arbeidsplassen.

Ordningen innebar at det kunne gis fulle sykepenger under aktivisering og arbeidstrening for en tidsavgrenset periode, forutsatt at den sykmeldte ikke utførte ordinære arbeidsoppgaver.

Ifølge NAV har aktiv sykmelding imidlertid ikke gitt de nødvendige insentivene for tilbakeføring til ordinært arbeid, verken for den sykmeldte eller arbeidsgiver.

Dette er grunnen til at ordningen ble avviklet.

OVER TIL GRADERT (DELVIS) SYKMELDING

Målet er at gradert (delvis) sykmelding skal brukes i større grad i stedet for aktiv sykmelding.

TIPS! Gradert sykmelding benyttes hvis den sykmeldte er delvis arbeidsufør og kan utføre noe produktivt arbeid på arbeidsplassen.

Et viktig poeng er at gradert sykmelding

- enten kan innebære redusert arbeidstid
- eller at den sykmeldte bruker lengre tid på å utføre sine oppgaver.

Den sykmeldte har dessuten anledning til å delta på arbeidsrettede tiltak i regi av NAV.

NAV sier på sitt nettsted:

"Arbeidsgiverens tilrettelegging er et kjernepunkt i sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen, ikke minst knyttet til gradert sykmelding."

SYKEPENGEGRUNNLAGET

ARBEIDSGIVERPERIODEN

Sykepengegrunnlaget fastsettes i arbeidsgiverperioden etter en beregnet aktuell ukeinntekt.

Den aktuelle ukeinntekten skal beregnes etter den gjennomsnittlige arbeidsinntekten per uke som arbeidstakeren har hatt i arbeidsforholdet i en nærmere bestemt periode før han eller hun ble arbeidsufør (beregningsperioden). Lovlig fravær uten lønn skal holdes utenfor beregningsperioden.

Beregningsperioden fastsettes slik:

- I et arbeidsforhold med fast arbeidstid og timelønn skal de siste fire ukene legges til grunn.
- I et arbeidsforhold med fast arbeidstid og månedslønn skal den siste måneden legges til grunn.
- I et arbeidsforhold som har vart mindre enn fire uker, skal dette kortere tidsrommet legges til grunn.
- I et arbeidsforhold der arbeidstakeren har fått varig lønnsendring i løpet av de siste fire ukene, skal tidsrommet etter lønnsendringen legges til grunn.
- I et arbeidsforhold med skiftende arbeidsperioder eller inntekter skal et lengre og mer representativt tidsrom enn fire uker legges til grunn.

For timelønnede arbeidstakere med skiftende arbeidsperioder omgjøres den aktuelle ukeinntekten til et sykepengegrunnlag per dag i arbeidsgiverperioden ved at inntekten fordeles på det gjennomsnittlige antall arbeidsdager per uke i beregningsperioden.

RESULTAT AV EGEN ARBEIDSINNSATS

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

Godtgjørelser som helt eller delvis skal dekke kostnader i forbindelse med utførelsen av arbeidet, tas ikke med. Dette gjelder blant annet diettgodtgjørelse, bilgodtgjørelse, verktøygodtgjørelse og smussgodtgjørelse. Overskudd på kostnadsgodtgjørelser regnes med og gis den verdien som nyttes ved forskuddstrekk av skatt.

Lønn for overtid tas ikke med. Overtidslønn skal likevel tas med når overtida er pålagt i arbeidsavtalen som fast overtid og dette ikke er i strid med lovbestemmelser om arbeidstid.

Feriepenger tas ikke med. Det samme gjelder godtgjørelse for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager som arbeidstakeren opparbeider som et tillegg per arbeidstime.

Naturalytelser tas ikke med dersom arbeidstakeren også mottar ytelsene under sykefravær. Fra det tidspunkt arbeidstakeren ikke lenger mottar ytelsene, tas de med ved beregningen med den verdi som nyttes ved forskuddstrekk av skatt.

NÅR FOLKETRYGDEN YTER SYKEPENGER

Når folketrygden yter sykepenger, fastsettes sykepengegrunnlaget ut fra den aktuelle ukeinntekten (se ovenfor), som omregnes til årsinntekt.

Avviker omregnet årsinntekt etter første ledd mer enn 25 prosent fra den pensjonsgivende årsinntekten, skal sykepengegrunnlaget likevel svare til den sistnevnte inntekten. Sykepengegrunnlaget fastsettes i så fall etter disse bestemmelsene:

- Sykepengegrunnlaget skal svare til den pensjonsgivende årsinntekten som beregnes på grunnlag av gjennomsnittet av de pensjonspoengtallene som er fastsatt for de tre siste årene. Det gjennomsnittlige poengtallet omregnes til pensjonsgivende årsinntekt ut fra grunnbeløpet på sykmeldingstidspunktet.
- Er sykepengegrunnlaget etter forrige punkt ikke representativt for den pensjonsgivende årsinntekten på sykmeldingstidspunktet, fastsettes sykepengegrunnlaget ved skjønn. Det gjøres ut fra den pensjonsgivende årsinntekten som kan godtgjøres på dette tidspunktet.

For en arbeidstaker som blir arbeidsufør i et tidsbegrenset arbeidsforhold på under seks måneder, fastsettes sykepengegrunnlaget ut fra aktuell ukeinntekt, selv om dette sykepengegrunnlaget avviker mer enn 25 prosent fra sykepengegrunnlaget etter pensjonsgivende årsinntekt.

Dette gjelder bare for det tidsrommet arbeidsforholdet skulle ha vart. Deretter kan det ytes sykepenger etter pensjonspoengtallene siste tre år, evt etter skjønn, dersom du kan dokumentere inntektstap.

FERIEPENGER AV SYKEPENGER

Folketrygden yter feriepenger av sykepenger som trygden har utbetalt til en arbeidstaker. Feriepenger ytes bare for de første 48 sykepengedagene i opptjeningsåret.

Feriepengene utgjør 10,2 prosent av de sykepengene som gir rett til feriepenger. For arbeidstakere som har fylt 59 år i opptjeningsåret, forhøyes prosentsatsen til 12,5.

Dersom stønadsperioden går fra et kalenderår og over i neste, for eksempel fra år 1 til år 2, vil feriepenger opptjent i år 1 bli utbetalt først i år 3.

Det kan altså utbetales feriepenger for 48 sykepengedager i opptjeningsåret år 1 og for nye 48 dager i opptjeningsåret år 2.

MERK! Det utbetales ikke feriepenger av sykepenger til næringsdrivende og frilansere.

SYKEPENGER TIL NÆRINGSDRIVENDE

SAMMENDRAG

Syke arbeidstakere skal følges opp av arbeidsgiveren, mens det er NAV som har hovedansvaret for å følge opp syke selvstendig næringsdrivende.

Det er de siste årene blitt mye strengere krav til oppfølging av sykmeldte. Målet er å unngå sykefravær utover det som er nødvendig.

Er du selvstendig næringsdrivende, er det altså NAV som har hovedansvaret for oppfølgingen.

INN TIL SAMTALE

Dette medfører at Nav kaller deg inn til samtale. Som hovedregel skal dette skje innen sykmeldingen har vart i åtte uker.

TIPS! Du kan naturligvis ta kontakt med NAV-kontoret når som helst før dette skjer. Dette har også sammenheng med at du selv har plikt til å samarbeide om å finne løsninger som hindrer unødige langvarig sykefravær.

Hvis du blir sykmeldt, er det medisinske årsaker som hindrer at du kan arbeide.

Men det kan hende at du kan arbeide litt.

Derfor skal den som sykmelder deg (legen, manuellterapeuten) bli enda flinkere til å vurdere gradert sykmelding og diskutere løsninger med deg.

Dette innebærer at din helsesituasjon for eksempel kan bli vurdert slik at du kan arbeide 20 prosent.

NÅR ER DU SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE?

Selvstendig næringsdrivende er enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt.

Ved avgjørelsen av om en person skal regnes som selvstendig næringsdrivende, legger folketrygdloven blant annet vekt på

- om virksomheten har et visst omfang,
- om du har ansvaret for resultatet av virksomheten,
- om du har arbeidstakere i din tjeneste eller nytter frilansere,
- om du driver virksomheten fra et fast forretningssted (kontor, verksted e.l.),
- om du har den økonomiske risikoen for virksomheten, og
- om du bruker egne driftsmidler.

MERK! Du er selvstendig næringsdrivende også om du ikke har ansatte, men det er nok en fordel i forhold til NAV at virksomheten er registrert i Brønnøysundregisteret.

OPP TIL 65 PROSENT AV SYKEPENGEGRUNNLAGET

Som selvstendig næringsdrivende har du rett til sykepenger med 65 prosent av sykepengegrunnlaget (opp til 6G) fra 17. sykedag.

Som hovedregel må du ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før du ble arbeidsufør.

Du må tape pensjonsgivende inntekt pga arbeidsuførheten.

Det er et vilkår at inntektsgrunnlaget for sykepenger utgjør minst et halvt grunnbeløp.

TIPS! Det ytes ikke sykepenger for de første 16 kalenderdagene regnet fra og med den dag arbeidsuførheten oppsto (ventetid). Ved ny arbeidsuførhet innen 16 kalenderdager etter at trygden har ytt sykepenger, regnes det ikke ny ventetid. Blir du ganske raskt syk på ny, bør du iallfall ikke overskride fristen på 16 dager før du får ordnet med ny sykmelding.

FASTSETTELSE AV SYKEPENGEGRUNNLAGET

Sykepengegrunnlaget - som sykepengene regnes ut etter - fastsettes ut fra tidligere års personinntekt.

MERK! Det er altså ikke omsetningen i næring som teller.

Vanligvis brukes gjennomsnittet av de tre siste årenes personinntekt (fastsatte pensjonspoengtall).

ARBEIDSSITUASJON ELLER VIRKSOMHET VARIG ENDRET

Er din arbeidssituasjon eller virksomhet varig endret, og denne endringen medfører at den pensjonsgivende årsinntekten avviker med mer enn 25 prosent av beregnet tre års gjennomsnitt, blir sykepengegrunnlaget fastsatt ved skjønn.

Skjønnnet skal da bygge på den pensjonsgivende årsinntekten som du kan godtgjøre på det tidspunktet du ble sykmeldt.

MERK! Dette gjelder også hvis du ikke har pensjonspoeng for de tre siste årene på grunn av for lav inntekt, eller fordi du ble yrkesaktiv i løpet av de siste tre årene.

TIPS! Du bør altså være aktiv med dokumentasjon av aktuell inntekt hvis du tjener mer enn før - og blir sykmeldt.

DOKUMENTASJON VED VARIG ENDRING

Følgende dokumentasjon kan sendes til NAV ved beregning av sykepengegrunnlaget til nystartet selvstendig næringsdrivende eller dersom arbeidssituasjonen eller virksomheten er varig endret:

- Oversikt over innbetalt forskuddsskatt
- Ligning som enda ikke er utlagt.
- Oppgave fra regnskapsfører eller revisor dersom den inneholder opplysninger om pensjongivende årsinntekt.

SYKEPENGENE: PENSJONGIVENDE INNTEKT

Sykepengene er pensjongivende inntekt og er skattepliktige på samme måte som annen inntekt.

MERK! Du har ikke rett til sykepenger i perioder hvor du har ferie eller permisjon.

GRADERTE SYKEPENGER VED DELVIS ARBEIDSUFØRHET

Er du delvis arbeidsufør, kan du ha rett til graderte sykepenger. Sykepenger kan gis fra 100 prosent arbeidsuførhet og helt ned til 20 prosent arbeidsuførhet - dvs at du er 80 prosent arbeidsfør.

Sykepengene vil tilsvare graden av arbeidsuførhet. Er du feks 50 prosent arbeidsufør, kan du få 50 prosent sykepenger.

ARBEIDSUFØR PGA SYKDOM

Du må være arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes egen sykdom eller skade.

Arbeidsuførhet som skyldes sosiale problemer, økonomiske problemer eller andre livsproblemer, gir normalt ikke rett til sykepenger.

Men dersom situasjonen er så belastende at du blir syk, kan du likevel ha rett til sykepenger.

MER OM RETTIGHETENE

Som hovedregel får du ikke sykepenger fra folketrygden de første 16 dagene du er syk. Etter det har du rett til sykepenger for alle dagene i uken, unntatt lørdag og søndag.

Over en periode på tre år kan du til sammen ta ut 248 sykepengedager fra folketrygden. Sammen med egenrisikoperioden på 16 kalenderdager blir dette om lag ett års stønadstid.

Deretter opphører retten til sykepenger fra folketrygden, og du må starte ny opptjening av sykepengerrettigheter.

MERK! For at du igjen skal opparbeide rett til sykepenger, kan du i løpet av 26 uker ikke ha registrert fravær som er lengre enn to uker.

DOKUMENTASJON AV ARBEIDSUFØRHETEN

LEGEERKLÆRING

NAV.no gir denne veiledningen:

"Arbeidsuførheten skal dokumenteres med erklæring fra lege.

Ved sykdom eller skade som har direkte sammenheng med muskel- og skjelettsystemet kan også kiropraktor eller manuellterapeut dokumentere arbeidsuførhet i inntil åtte uker.

Sykepenger til selvstendig næringsdrivende utbetales ikke de første 16 kalenderdagene regnet fra og med den dagen arbeidsuførheten oppstod.

Det er først fra det tidspunktet du oppsøker lege eller når NAV får melding om arbeidsuførheten, at ventetida på 16 dager starter å løpe."

ATTEST OM ARBEIDSMULIGHETER FØR SYKEPENGER UTBETALES

MERK! NAV understreker følgende: - Sykepenger utbetales først når attesten "Medisinsk vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom" foreligger fra lege.

FRA NÅR ER DU SYKMELDT?

Legen kan vanligvis sykmelde tidligst fra den dato du er til konsultasjon.

TIPS! - Får du ikke time hos legen samme dag, kan dagen du snakket med legen på telefonen godtas som start på legens sykmelding, sier NAV.

MERK! Dette forutsetter at telefonsamtalen følges opp med time hos legen få dager etter telefonsamtalen.

AKTIVITETSKRAV

For å få rett til sykepenger skal du så tidlig som mulig forsøke deg i arbeidsrelatert aktivitet.

*MERK! Legen skal **alltid** vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at du må være borte fra arbeidet, både ved første gangs og senere sykmeldinger.*

Dersom du delvis kan utføre dine vanlige arbeidsoppgaver (f eks ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lenger tid på å utføre oppgavene), skal det gis gradert sykmelding.

*MERK! Er du ikke i arbeidsrelatert aktivitet innen **åtte uker**, kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet.*

- Ved kortvarig sykmelding vurderes arbeidsuførheten med hensyn til det yrket du har.
- Ved langvarig sykmelding vurderes det også om du er arbeidsufør når det gjelder ethvert høvelig arbeid.

Utvidet legeerklæring skal vanligvis bare fylles ut en gang.

Der årsaken til manglende aktivitet ikke kommer inn under de lovbestemte unntak, skal sykepengene stoppes.

REISETILSKUDD

Dersom du midlertidig ikke kan reise på vanlig måte til og fra arbeidsstedet ditt på grunn av sykdom eller skade, kan du få reisetilskudd i stedet for sykepenge.

Reisetilskuddet gis tidligst fra og med den 17. dagen, og er begrenset til det beløpet du ville ha fått utbetalt i sykepenge for det samme tidsrommet.

MERK! Du kan få reisetilskudd kombinert med graderte sykepenge.

SKRIFTLIG VEDTAK

NAV skal vurdere om du fortsatt oppfyller de medisinske vilkårene for rett til sykepenge. Det blir også vurdert om det er behov for medisinske, yrkesrettede eller andre tiltak. NAV skal gjøre skriftlig vedtak om fortsatt rett til sykepenge.

I en del tilfeller er det ikke nødvendig at NAV gjør skriftlig vedtak om fortsatt rett til sykepenge:

- Hvis det allerede er satt i gang aktive virkemidler, for eksempel reisetilskudd.
- Hvis du er innlagt i helseinstitusjon.
- Hvis du lider av en alvorlig sykdom.
- Hvis det er sannsynlig at du vil bli friskmeldt om kort tid.

AKTIV BEHANDLING OG ATTFØRING

Aktivitet er viktig, understreker NAV: - Det er viktig at du ikke går sykmeldt lenger enn helt nødvendig. Det viser seg at langvarig passivitet gjør det vanskelig å vende tilbake til arbeidslivet.

Når det er medisinsk forsvarlig, bør du så tidlig som mulig forsøke å gjenoppta arbeidet helt eller delvis.

Når du er sykmeldt, har du plikt til å ta imot tilbud om aktive behandlings- eller attføringstiltak dersom du fortsatt skal ha rett til sykepenge.

Hvis det er behov for hjelpemidler eller ombygging på arbeidsplassen, kan NAV etter visse regler gi økonomisk stønad.

TILLEGGSFORSIKRING/TILLEGGSTRYGD

Ønsker en selvstendig næringsdrivende å ha rett på sykepenger også de første 16 dagene, og eventuelt 100 prosent av sykepengegrunnlaget i stedet for 65 prosent, kan du tegne tilleggsforsikring for sykepenger for næringsdrivende. Det gjøres på NAV.

Du kan velge mellom sykepenger med

- 65 prosent av sykepengegrunnlaget fra 1. sykedag,
- 100 prosent av sykepengegrunnlaget fra 17. sykedag eller
- 100 prosent av sykepengegrunnlaget fra 1. sykedag.

Premien for de enkelte ordningen varierer fra år til år.

TIPS! Det er definitivt for dyrt å kjøpe 100 prosent dekning fra sykedag 1. Beste løsning for de fleste er nok å kjøpe 100 prosent dekning fra sykedag 17.

IKKE ØKTE SYKEPENGER DE FØRSTE FIRE UKENE ETTER TEGNING

Du har ikke rett til sykepenger etter tilleggsforsikringen når det gjelder arbeidsuførhet som oppstår i de første fire ukene (opptjeningstid). Dette blir regnet fra den dagen NAV mottok søknaden om forsikring.

Denne opptjeningstida bortfaller hvis du søker om tilleggsforsikring innen 16 kalenderdager etter at du var sykepengedekket mens du var arbeidstaker eller arbeidsløs, eller hadde tilleggsforsikring for sykepenger som selvstendig næringsdrivende.

TIPS! Tilleggsforsikring med 100 prosent ytelse - enten fra dag 1 eller fra dag 17 - omfatter også foreldrepenger (fødselspenger og adopsjonspenger) og svangerskapspenger.

OPPHØR

Forsikringen opphører

- ved utgangen av det halvår da NAV mottok oppsigelse,
- ved utgangen av det halvår som det er betalt premie for, hvis premien for neste halvår ikke blir betalt innen to uker etter skriftlig varsel,
- fra den dag den selvstendige næringsvirksomheten opphører,
- fra den dag retten til sykepenger faller bort etter § 8-12 (antall sykedager er "brukt opp").

Du kan ikke si opp forsikringen for en periode der du er sykmeldt. I en slik periode kan skyldig premie motregnes i ditt krav på sykepenger.

Når forsikringen opphører, skal du ha tilbakebetalt premie som er innbetalt for hele kalenderuker etter det tidspunktet da forsikringen opphørte.

MERK! Når forsikringen opphører, kan du ikke tegne frivillig tilleggsforsikring på nytt før neste termin for premieinnbetaling, dvs 1. januar eller 1. juli.

SYKEPENGER TIL FRILANSER (MED LØNNSHONORARER)

SAMMENDRAG

Syke arbeidstakere skal følges opp av arbeidsgiveren, mens det er NAV som har hovedansvaret for å følge opp syke frilansere (ikke-ansatte oppdragstakere med lønshonorarer).

Fra 1. juli 2011 ble det mye strengere krav til oppfølging av sykmeldte. Målet er å unngå sykefravær utover det som er nødvendig.

Er du er (lønns)frilanser, er det altså NAV som har hovedansvaret for oppfølgingen.

INN TIL SAMTALE

Dette medfører at Nav kaller deg inn til samtale. Som hovedregel skal dette skje innen sykmeldingen har vart i åtte uker.

TIPS! Du kan naturligvis ta kontakt med NAV-kontoret når som helst før dette skjer. Dette har også sammenheng med at du selv har plikt til å samarbeide om å finne løsninger som hindrer unødige langvarig sykefravær.

Hvis du blir sykmeldt, er det medisinske årsaker som hindrer at du kan arbeide.

Men det kan hende at du kan arbeide litt.

Derfor skal den som sykmelder deg (legen, manuellterapeuten) bli enda flinkere til å vurdere gradert sykmelding og diskutere løsninger med deg.

Dette innebærer at din helsesituasjon for eksempel kan bli vurdert slik at du kan arbeide 20 prosent.

NÅR ER DU FRILANSER?

Med frilanser menes i folketrygdloven enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, uten å være selvstendig næringsdrivende.

Et vilkår for rett til sykepenger er at du har jevnlig inntekt av oppdrag utenfor tjeneste og at du taper pensjonsgivende inntekt pga arbeidsuførheten.

Med frilansinntekt har du rett til sykepenger med 100 prosent av sykepengegrunnlaget (opp til 6G) fra 17. sykedag.

Som hovedregel må du ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før du ble arbeidsufør, og du må tjene minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp per år.

TIPS! Det ytes ikke sykepenger for de første 16 kalenderdagene regnet fra og med den dag arbeidsuførheten oppsto (ventetid). Ved ny arbeidsuførhet innen 16 kalenderdager etter at trygden har ytt sykepenger, regnes det ikke ny ventetid. Blir du ganske raskt syk på ny, bør du iallfall ikke overskride fristen på 16 dager før du får ordnet med ny sykmelding.

FASTSETTELSE AV SYKEPENGEGRUNNLAGET

Sykepengegrunnlaget fastsettes ut fra tidligere års personinntekt. Vanligvis er det gjennomsnittet av de tre siste årenes personinntekt som brukes.

ARBEIDSSITUASJON ELLER VIRKSOMHET VARIG ENDRET

Er din arbeidssituasjon eller virksomhet varig endret, og denne endringen medfører at den pensjongsgivende årsinntekten avviker med mer enn 25 prosent av beregnet tre års gjennomsnitt, blir sykepengegrunnlaget fastsatt ved skjønn.

Skjønnnet skal da bygge på den pensjongsgivende årsinntekten som du kan godtgjøre på det tidspunktet du ble sykmeldt.

MERK! Dette gjelder også hvis du ikke har pensjonspoeng for de tre siste årene på grunn av for lav inntekt, eller fordi du ble yrkesaktiv i løpet av de siste tre årene.

TIPS! Du bør altså være aktiv med dokumentasjon av aktuell inntekt hvis du tjener mer enn før - og blir sykmeldt.

DOKUMENTASJON VED VARIG ENDRING

Følgende dokumentasjon kan sendes til NAV ved beregning av sykepengegrunnlaget til nystartet frilanser eller dersom frilanserens arbeidssituasjonen er varig endret:

- Lønsslipper og annen dokumentasjon på lønshonorarer fra oppdragsgivere.
- Ligning som enda ikke er utlagt.
- Oppgave fra regnskapsfører eller revisor dersom den inneholder opplysninger om pensjongsgivende årsinntekt.

SYKEPENGENE: PENSJONGSGIVENDE INNTEKT

Sykepengene er pensjongsgivende inntekt og er skattepliktige på samme måte som annen inntekt.

MERK! Du har ikke rett til sykepenger i perioder hvor du har ferie eller permisjon.

GRADERTE SYKEPENGER VED DELVIS ARBEIDSUFØRHET

Er du delvis arbeidsufør, kan du ha rett til graderte sykepenger. Sykepenger kan gis fra 100 prosent arbeidsuførhet og helt ned til 20 prosent arbeidsuførhet - dvs at du er 80 prosent arbeidsfør.

Sykepengene vil tilsvare graden av arbeidsuførhet. Er du feks 50 prosent arbeidsufør, kan du få 50 prosent sykepenger.

ARBEIDSUFØR PGA SYKDOM

Du må være arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som som klart skyldes egen sykdom eller skade.

Arbeidsuførhet som skyldes sosiale problemer, økonomiske problemer eller andre livsproblemer, gir ikke rett til sykepenger.

Men dersom situasjonen er så belastende at du blir syk, kan du likevel ha rett til sykepenger.

MER OM RETTIGHETENE

Som hovedregel får du ikke sykepenger fra folketrygden de første 16 dagene du er syk. Etter det har du rett til sykepenger for alle dagene i uken, unntatt lørdag og søndag.

Over en periode på tre år kan du til sammen ta ut 248 sykepengedager fra folketrygden.

Sammen med egenrisikoperioden på 16 kalenderdager blir dette om lag ett års stønadstid.

Deretter opphører retten til sykepenger fra folketrygden, og du må starte ny opptjening av sykepengerrettigheter.

MERK! For at du igjen skal opparbeide rett til sykepenger, kan du i løpet av 26 uker ikke ha registrert fravær som er lengre enn to uker.

DOKUMENTASJON AV ARBEIDSUFØRHETEN**LEGEERKLÆRING**

NAV.no gir denne veiledningen:

"Arbeidsuførheten skal dokumenteres med erklæring fra lege.

Ved sykdom eller skade som har direkte sammenheng med muskel- og skjelettsystemet kan også kiropraktor eller manuellterapeut dokumentere arbeidsuførhet i inntil åtte uker.

Sykepenger til frilansere utbetales ikke de første 16 kalenderdagene regnet fra og med den dagen arbeidsuførheten oppstod.

Det er først fra det tidspunktet du oppsøker lege eller når NAV får melding om arbeidsuførheten, at ventetida på 16 dager starter å løpe."

ATTEST OM ARBEIDSMULIGHETER FØR SYKEPENGER UTBETALES

MERK! NAV understreker følgende: - Sykepenger utbetales først når attesten "Medisinsk vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom" foreligger fra lege.

FRA NÅR ER DU SYKMELDT?

Legen kan vanligvis sykmelde tidligst fra den dato du er til konsultasjon.

TIPS! - Får du ikke time hos legen samme dag, kan dagen du snakket med legen på telefonen godtas som start på legens sykmelding, sier NAV.

MERK! Dette forutsetter at telefonsamtalen følges opp med time hos legen få dager etter telefonsamtalen.

AKTIVITETSKRAV

For å få rett til sykepenger skal du så tidlig som mulig forsøke deg i arbeidsrelatert aktivitet.

*MERK! Legen skal **alltid** vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at du må være borte fra arbeidet, både ved første gangs og senere sykmeldinger.*

Dersom du delvis kan utføre dine vanlige arbeidsoppgaver (f eks ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lenger tid på å utføre oppgavene), skal det gis gradert sykmelding.

*MERK! Er du ikke i arbeidsrelatert aktivitet innen **åtte uker**, kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet.*

- Ved kortvarig sykmelding vurderes arbeidsuførheten med hensyn til det yrket du har.
- Ved langvarig sykmelding vurderes det også om du er arbeidsufør når det gjelder ethvert høvelig arbeid.

Utvidet legeerklæring skal vanligvis bare fylles ut en gang.

Der årsaken til manglende aktivitet ikke kommer inn under de lovbestemte unntak, skal sykepengene stoppes.

REISETILSKUDD

Dersom du midlertidig ikke kan reise på vanlig måte til og fra arbeidsstedet ditt på grunn av sykdom eller skade, kan du få reisetilskudd i stedet for sykepenger.

Reisetilskuddet gis tidligst fra og med den 17. dagen, og er begrenset til det beløpet du ville ha fått utbetalt i sykepenger for det samme tidsrommet.

MERK! Du kan få reisetilskudd kombinert med graderte sykepenger.

SKRIFTLIG VEDTAK

NAV skal vurdere om du fortsatt oppfyller de medisinske vilkårene for rett til sykepenger. Det blir også vurdert om det er behov for medisinske, yrkesrettede eller andre tiltak. NAV skal gjøre skriftlig vedtak om fortsatt rett til sykepenger.

I en del tilfeller er det ikke nødvendig at NAV gjør skriftlig vedtak om fortsatt rett til sykepenger:

- Hvis det allerede er satt i gang aktive virkemidler, for eksempel reisetilskudd.
- Hvis du er innlagt i helseinstitusjon.
- Hvis du lider av en alvorlig sykdom.
- Hvis det er sannsynlig at du vil bli friskmeldt om kort tid.

AKTIV BEHANDLING OG ATTFØRING

Aktivitet er viktig, understreker NAV: - Det er viktig at du ikke går sykmeldt lenger enn helt nødvendig. Det viser seg at langvarig passivitet gjør det vanskelig å vende tilbake til arbeidslivet.

Når det er medisinsk forsvarlig, bør du så tidlig som mulig forsøke å gjenoppta arbeidet helt eller delvis.

Når du er sykmeldt, har du plikt til å ta imot tilbud om aktive behandlings- eller attføringstiltak dersom du fortsatt skal ha rett til sykepenger.

Hvis det er behov for hjelpemidler eller ombygging på arbeidsplassen, kan NAV etter visse regler gi økonomisk stønad.

TILLEGGSFORSIKRING/TILLEGGSTRYGD

TIPS! Vil du ha rett på sykepenger (100 prosent av grunnlaget) også de første 16 dagene, kan du tegne tilleggsforsikring for sykepenger for oppdragstakere/frilansere. Det gjør du på NAV.

MERK! Du kan ikke tegne slik tilleggsforsikring hvis du også har næringsinntekt. Da må du tegne tilleggsforsikring for som selvstendig næringsdrivende ("kombinerte inntekter").

Du har ikke rett til sykepenger etter forsikringen når det gjelder arbeidsuførhet som oppstår i de første fire ukene (opptjeningstid). Dette blir regnet fra den dagen NAV mottok søknaden om forsikring.

Opptjeningstida bortfaller hvis du søker om forsikring innen 16 kalenderdager etter at du var sykepengedeckket som arbeidstaker eller arbeidsløs eller hadde frivillig forsikring for tilleggssykepenger til frilansere.

TIPS! Det er altså lønnsomt å ordne med slik forsikring raskt etter at du har skiftet status.

MERK! Frilansere har rett til foreldrepenger (fødselspenger eller adopsjonspenger) også i de 16 første dagene av permisjonstida, og trenger derfor ikke å forsikre seg for å få disse ytelsene.

Har du samtidig rett på sykepenger som arbeidstaker fra en arbeidsgiver i de første 16 kalenderdagene, får du sykepenger fra forsikringen opp til pensjonsgivende årsinntekt (personinntekt), maksimalt 6G.

Blankett for søknad om tilleggssykeforsikring får du på NAV.

OPPHØR

Forsikringen opphører

- ved utgangen av det halvår da NAV mottok oppsigelse,
- ved utgangen av det halvår som det er betalt premie for, hvis premien for neste halvår ikke blir betalt innen to uker etter skriftlig varsel,
- fra den dag virksomheten som frilanser opphører, eller
- fra den dag retten til sykepenger faller bort (fordi antall sykedager er "brukt opp").

Du kan ikke si opp forsikringen for en periode der du er sykmeldt. I en slik periode kan skyldig premie motregnes i ditt krav på sykepenger.

Når forsikringen opphører, skal du ha tilbakebetalt premie som er innbetalt for hele kalenderuker etter det tidspunktet da forsikringen opphørte.

MERK! Når forsikringen opphører, kan du ikke tegne forsikring på nytt før neste termin for premieinnbetaling, dvs 1. januar eller 1. juli.

KOMBINERTE INNTEKTER: ARBEIDSTAKER, FRILANSER, NÆRINGSDRIVENDE

DET KAN LØNNE SEG Å OGSÅ VÆRE ARBEIDSTAKER (ANSATT)

Sett i forhold til sykepengereglene, kan det være en fordel om ett av bena du står på, er en deltidsstilling som fast ansatt (evt i eget AS, se nedenfor). Her ser du hovedreglene for medlemmer i folketrygden med kombinerte inntekter.

ARBEIDSTAKER OG LØNNSTAKERFRILANSER

Har du på sykmeldingstidspunktet inntekt både som arbeidstaker og som frilanser, ytes det sykepenge etter bestemmelsene for arbeidstakere. Inntekt som frilanser regnes med bare dersom aktuell ukeinntekt som arbeidstaker avviker mer enn 25 prosent fra samlet pensjonsgivende årsinntekt.

ARBEIDSTAKER OG SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

Har du på sykmeldingstidspunktet inntekt både som arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende, ytes det sykepenge etter bestemmelsene for arbeidstakere.

Sykepengegrunnlaget fastsettes på årsbasis enten ut fra 1) den aktuelle ukeinntekten (stort sett de siste fire ukene) eller ut fra 2) den pensjonsgivende årsinntekten.

For differansen mellom inntekt etter alternativ 2) og inntekt etter alternativ 1) gjelder bestemmelsene for selvstendig næringsdrivende.

SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE OG LØNNSTAKERFRILANSER

Har du inntekt som selvstendig næringsdrivende og som frilanser på sykmeldingstidspunktet, ytes det sykepenge etter bestemmelsene for selvstendig næringsdrivende.

ARBEIDSTAKER, SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE OG LØNNSTAKERFRILANSER

Har du på sykmeldingstidspunktet inntekt både som arbeidstaker, som selvstendig næringsdrivende og som frilanser, vil du få sykepenge etter bestemmelsene for arbeidstakere.

Sykepengegrunnlaget fastsettes etter de bestemmelsene som gjelder når du har inntekt både som arbeidstaker og som selvstendig næringsdrivende (se ovenfor).

URETTFERDIG REGEL NÅR DU HAR BÅDE FRILANSINNTEKT OG NÆRINGSINNTEKT

Vi så ovenfor at folketrygdloven setter opp spesielle regler for den som både har lønshonorar som frilanser (utenfor tjeneste, ikke ansatt) og næringsinntekt. I slike tilfeller skal sykepengene fastsettes etter den dårligere ordningen for næringsdrivende.

MERK! Har du begge typer inntekt, betyr dette at du fra sykedag 17 mottar 65 prosent sykepenger i stedet for 100 prosent av dine frilansinntekt.

Disse reglene er urettferdige. Du bidrar like mye til folketrygden av dine frilans lønshonorarer som fast ansatte gjør av sin lønn.

Så lenge du ikke har næringsinntekt, mottar du også omtrent det samme fra folketrygden i sykepenger som den fast ansatte. Mens altså litt næringsinntekt i tillegg til frilansinntekten kan ta fra deg rundt en tredel (35 prosent) av sykepengene du skulle hatt beregnet av lønshonorarene.

MERK! Urettferdigheten og forskjellsbehandlingen belyses ytterligere av at en fast ansatt lønnstaker beholder sin rett til sykepenger ut fra 100 prosent av grunnlaget (lønnsinntekten), også om han/hun i tillegg har næringsinntekt.

SYKEPENGER TIL ARBEIDSTAKER/ANSATT I EGET SELSKAP: ADVARSEL!

Advarsel: Driver du virksomheten din i form av eget selskap (AS, NUF, ANS/DA, SA) med deg selv som ansatt, kan formaliteter være avgjørende for sykepengere rettighetene dine hvis du blir syk. Du kan tape store penger på sykepengeslurv eller sløvheter.

I verste fall trenger det heller ikke være slurv, men rett og slett at du er såpass satt ut av sykdommen eller skaden at du ikke klarer å oppfylle dine plikter som arbeidsgiver når det gjelder skjemaer, dialogmøter, oppfølgingsplaner, rapporter osv.

Som du ser av kapitlet "*Tettere oppfølging og strengere sanksjoner ved sykmelding av arbeidstakere*" langt framme i denne eboka:

- Du skal som arbeidsgiver (deg selv) innen fire uker ha klar oppfølgingsplan for den sykmeldte (deg selv) som du skal sende din lege,
- innen sju uker skal du ha "dialogmøte 1" med deg selv og din lege,
- innen ni uker skal du uoppfordret (!) ha sendt oppfølgingsrapport med rapporteringsskjema til NAV.

BOT PÅ 10.000?

Oppfyller du ikke de to nederste kravene, kan du som arbeidsgiver forvente en "bot" fra NAV på godt over 10.000 kroner. (Dette har de fått lov hjemmel for.)

TIPS! Hvis du kan dokumentere at du har ligget bevisstløs i to måneder, klarer du kanskje å få ettergitt kravet. Men hvis sykdommen bare medførte at du var "utafor", slik at du i og for seg kunne ha oppfylt skjema kravene mv som arbeidsgiver, kan du risikere å møte NAV i uforsonlig humør. Disse nye sanksjonsreglene er deres flaggsak nr 1 nå.

TIPS! I verste fall kan du i tillegg - i egenskap av at du også er (den sykmeldte) arbeidstaker - risikere stans i sykepengene hvis ikke du som arbeidstaker har gjort ditt for at skjema- og møtekravene blir oppfylt.

SKAFF DEG BACKUP

Vi har kanskje malt fanden på veggen i det ovenstående.

Men driver du firma med deg selv som eneste ansatte - eller i alle fall som nøkkelpersonen med alle trådene samlet i din hånd - skjønner du sikkert at det er viktig at formalitetene i forhold til NAV følges opp i tilfelle du får en kraftig nok smell.

TIPS! Skaff deg backup. Allier deg med en nærstående eller et fagmenneske (revisor, regnskapsfører, jurist, lege) og gi dem en skriftlig fullmakt til å ivareta selskapets/dine interesser overfor NAV i tilfelle plutselig og/eller alvorlig sykdom gjør at du blir forhindret fra å ivareta dem selv.

TIPS! Legg også nødvendige utprinter av aktuelle sider i denne eboka (akkurat her er det tillatt med kopiering!) eller linker til aktuelle sider på nav.no slik at din backup-person vet hva som må gjøres - og når.

SENDE INN ELEKTRONISK

Du kan sende rapporteringsskjema og oppfølgingsplan elektronisk til NAV via Altinn.

I den sammenheng er det viktig at du i forkant har delegert Altinn-rolle til din aktuelle backup-hjelp - for sikkerhets skyld.

NAV sier at elektronisk innsending vil gi deg som arbeidsgiver

- mulighet for enkel utfylling,
- oversikt over innrapporteringen og
- sikkerhet for effektivt mottak av opplysningene.

ELLERS: SAMME RETT SOM ANDRE ARBEIDSTAKERE

Er du ansatt i eget AS, NUF eller SA og dermed mottar lønn (som selskapet betaler arbeidsgiveravgift av), har du ellers samme rett som andre arbeidstakere: Sykepenges ut fra 100 prosent av grunnlaget (opp til 6G).

De første 16 dagene dekkes av arbeidsgiveren, deretter overtar folketrygden. I tillegg har du rett på feriepenger av sykepengene.

FORSIKRING MOT SYKEPENGEANSVAR

MERK! Siden det er ditt eget AS som er arbeidsgiver og som dermed betaler sykepenges for de første 16 dager, går egentlig disse pengene ut fra egen lomme. Men små arbeidsgivere - som vi sier at ditt selskap er i denne sammenheng - kan forsikre seg mot dette sykepengeansvaret.

Se ellers mer om denne forsikringen for arbeidsgivere lenger bak i eboka.

FULLE SYKEPENGERETTIGHETER SOM ANSATT

Er du registrert i Arbeidstakerregisteret (administreres av NAV) som ansatt, er dine sykepengerrettigheter i den sammenheng helt klare, og de reduseres ikke selv om du også har næringsinntekt.

Det er arbeidsgiveren - altså evt ditt eget selskap - som i tilfelle registrerer deg.

De vanlige reglene for arbeidstakere gjelder. De behandles andre steder i denne eboka.

TIPS! Jobber du som frilanser (eventuelt for eget AS) med lønshonorarer, altså uten å være ansatt, blir dine sykepengerrettigheter redusert dersom du også er næringsdrivende (se ovenfor).

Retten til sykepenger faller bort når arbeidsforholdet midlertidig avbrytes i mer enn 14 dager. Som avbrudd regnes også permisjon. Arbeidsforholdet regnes ikke som avbrutt ved opphold i arbeidet på mer enn 14 dager, dersom du har en fast turnusordning el lign.

LITT OM BEREGNING AV ARBEIDSGIVERPERIODE

Arbeidsgiveren skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden).

Arbeidsgiverperioden regnes fra og med første hele fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet (sykefraværsdag), og som arbeidsgiveren plikter å betale sykepenger for. Er arbeidstakeren delvis sykmeldt av lege, regnes likevel arbeidsgiverperioden fra den første fraværsdag arbeidstakeren var delvis sykmeldt.

Når det har gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal et nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode.

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

SYKEPENGER HVOR LENGE?

Folketrygden yter sykepenger for alle dagene i uken unntatt lørdag og søndag.

ANTALL SYKEPENGEDAGER

- Når en arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende eller frilanser har mottatt sykepenger fra folketrygden i til sammen 248 dager i de siste tre årene, opphører retten til sykepenger fra trygden.
- Når andre medlemmer har mottatt sykepenger fra trygden i til sammen 250 dager i de siste tre årene, opphører retten til sykepenger fra trygden.
- Dersom folketrygden yter sykepenger i de første 16 kalenderdagene, ytes det sykepenger i opptil 260 dager.

Har du vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at du sist fikk sykepenger fra folketrygden, får du igjen rett til sykepenger fra trygden i 248, 250 eller 260 sykepengedager.

TIPS! Ved vurderingen av om du har vært helt arbeidsfør, ses det bort fra perioder der du har mottatt sykepenger i de 16 første kalenderdagene (arbeidsgiverperioden for arbeidstakere, sykedag 1-16 for frilansere eller på grunn av tilleggsforsikring for selvstendig næringsdrivende for de første 16 kalenderdagene).

Bestemmelsen gjelder tilsvarende når du mottar graderte ytelser etter kapittel 12 i folketrygdloven, og du har vært helt arbeidsfør med den gjenværende arbeidsevnen i 26 uker etter at ytelsene begynte å løpe.

ARBEIDSGIVER-FORSIKRING MOT ANSVAR FOR SYKEPENGE BETALING

Arbeidsgivere kan forsikre seg mot ansvar for sykepenger i arbeidsgiverperioden. Betingelsen er at de samlede lønnsutbetalingene i det foregående året ikke overstiger 40 ganger grunnbeløpet.

En arbeidsgiver må dekke sykepengene for de første 16 dagene den ansatte er borte fra jobben (sykepengeperioden). Det er klart at dette kan bli en økonomisk belastning, særlig i de tilfellene der arbeidsgiveren må ta inn og lønne en vikar som jobber i stedet for den sykmeldte.

Fra og med dag 17 overtar folketrygden betalingen av sykepengene.

UNDER 40 G I LØNNINGER MV

En arbeidsgiver som har lønnsutbetalinger som ikke overstiger 40G, kan altså forsikre seg mot ansvar for å betale sykepenger.

En slik forsikring skal omfatte alle ansatte.

Arbeidsgiveren utbetaler sykepengene i arbeidsgiverperioden og får refusjon fra folketrygden.

Forsikringen dekker arbeidsgiverens kostnader til sykepenger med feriepenger og arbeidsgiveravgift av sykepenger ved fravær utover tre kalenderdager i hvert tilfelle. Det er et vilkår for refusjon at fraværet i refusjonsperioden er dokumentert med legeerklæring.

GJELDER SAMLEDE LØNNSUTGIFTER

Ved vurderingen av maksimumsbeløpet på 40G skal det tas hensyn til de samlede lønnsutgifter, uavhengig av om enkelte arbeidstakere har en lønn som overstiger 6G eller er unntatt fra arbeidsgiveransvaret.

Lønnsutgifter er lønnsutbetalinger til arbeidstakere i arbeidsgiverens tjeneste. Utgifter til honorar, provisjon, oppdrag utenfor tjeneste (frilansere) mv. som ikke gir rett til sykepenger fra arbeidsgiveren, skal ikke tas med, selv om det er betalt arbeidsgiveravgift av disse. Utgifter til arbeidsgiveravgift holdes også utenfor.

Utbetalt lønn under sykdom som senere refunderes av folketrygden skal heller ikke tas med i maksimumsbeløpet.

De vanlige regler om beregning av arbeidsgiverperioden gjelder også for arbeidsgivere som har forsikret sitt sykepengeansvar.

EKSEMPEL: Et nytt sykefravær som inntreffer når det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Har arbeidsgiveren betalt sykepenger for tre dager, kan det kreves refusjon fra første fraværsdag dersom arbeidstakeren, etter å ha gjenopptatt arbeidet, på nytt blir sykmeldt innen 16 kalenderdager.

OGSÅ HOVEDAKSJONÆR OMFATTES

En forsikring mot sykepengeansvar skal omfatte alle ansatte. I de tilfeller en bedrift drives som familieaksjeselskap, anses lederen av bedriften som ansatt, selv om vedkommende er hovedaksjonær. Han eller hun omfattes derfor også av forsikringen.

BARE SYKEPENGER

Bare ansvar for sykepenger kommer inn under denne forsikringen. Det er altså ikke anledning til å forsikre ansvar for omsorgspenger ved barns sykdom.

SYKEPENGENE UTBETALES AV ARBEIDSGIVEREN

Arbeidsgiveren skal i arbeidsgiverperioden utbetale sykepengene til arbeidstakeren etter vanlige regler. Deretter kan arbeidsgiveren kreve refusjon fra folketrygden.

Begrensningen om at sykepengegrunnlaget per år for den enkelte arbeidstaker ikke kan overstige 6G gjelder også her.

Refusjonskrav skal vanligvis ikke fremmes oftere enn én gang per måned.

FRIST FOR Å SETTE FRAM KRAV

Refusjon kan gis for inntil tre måneder før arbeidsgiveren satte fram krav.

Det foreligger dessuten en begrenset dispensasjonsadgang fra dette dersom arbeidsgiveren ikke har vært i stand til å sette fram krav tidligere eller folketrygdens organer har gitt misvisende opplysninger.

HVA DEKKER FORSIKRINGEN?

Forsikringen skal dekke arbeidsgiverens utgifter til sykepenger og feriepenger av sykepenger ved fravær utover tre kalenderdager i hvert tilfelle. Det kreves legeerklæring.

Feriepengerrettighetene her kommer i tillegg til de feriepengene som eventuelt blir utbetalt for 48 sykepengedager.

Forsikringsordningen bygger på det prinsipp at arbeidsgiveren skal bære risikoen for de helt kortvarige sykefraværene selv. Forsikringen dekker derfor utgiftene til sykepenger og feriepenger av sykepenger først når fraværet har vart i tre kalenderdager.

Er arbeidstakeren syk på fredag, tas de arbeidsfrie dagene lørdag og søndag med når antall kalenderdager beregnes.

NAV-rundskriv: - Begrunnelsen for dette er at arbeidsgiveren har størst mulighet for å påvirke og føre kontroll med kortvarige sykefravær. I tillegg kommer de administrative fordeler for NAV lokalt.

Arbeidsgiver som betaler full lønn under sykdom, skal i henhold til loven også betale feriepenger av dette.

Feriepenger som arbeidstakeren ville ha hatt krav på for samme tidsrom, refunderes arbeidsgiveren annen halvdel av mai måned året etter opptjeningsåret.

PREMIESATS

Premiesatsen fastsettes slik at de beregnede inntekter for forsikringsåret dekker de beregnede utgifter. Forsikringsordningen skal være selvfinansierende og premien reguleres på grunnlag av endringer i de samlede lønnsutbetalinger.

Søknad om forsikring sendes NAV på blankett fastsatt av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Forsikringen kan tre i kraft fra begynnelsen av neste kvartal.

NAV skal avgjøre søknaden så snart råd er og gi søkeren melding om vedtaket og om premiegrunnlaget.

Nærmere informasjon om sykepengeforsikringen finnes på www.nav.no.

EGENMELDING FOR ARBEIDSTAKERE

Egenmelding innebærer at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring.

En arbeidstaker har rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden på grunnlag av skriftlig eller muntlig egenmelding.

RETT TIL Å NYTTE EGENMELDING

For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst to måneder. Ved gjenansettelse innen to uker regnes tidligere arbeidsforhold med.

Blir et arbeidsforhold avbrutt i mer enn to uker, kan egenmelding først nyttes etter at arbeidstakeren igjen har vært i arbeid i to måneder.

Egenmelding kan likevel nyttes når du har vært i arbeid i to uker etter avbruddet, dersom avbruddet skyldtes

- bedriftspermittering,
- permisjon etter arbeidsmiljøloven,
- permisjon etter sjømannsloven, eller
- militær- eller siviltjeneste.

Egenmelding kan nyttes for opptil tre kalenderdager om gangen. Fravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille, regnes som én egenmeldingsdag.

Ved nytt sykefravær innen 16 kalenderdager regnes tidligere fraværsdager uten legeerklæring med.

Varer arbeidsuførheten utover de tre kalenderdagene egenmelding er nyttet, kan arbeidsgiveren kreve legeerklæring. Dersom arbeidstakeren ikke legger fram legeerklæring, faller retten til sykepenger bort for egenmeldingsperioden. Dette gjelder likevel ikke hvis arbeidstakeren har vært forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at han eller hun har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt.

UNNTAK FRA RETTEN TIL Å NYTTE EGENMELDING

En arbeidsgiver kan etter skriftlig melding nekte arbeidstakere retten til å få sykepenger på grunnlag av egenmelding dersom turnusordninger, reiserute eller lignende medfører at det ikke er mulig for arbeidstakerne å møte på arbeid umiddelbart etter et sykefravær.

EGENERKLÆRING

Arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakeren skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding etter at han eller hun har gjenopptatt arbeidet. Dersom en slik erklæring ikke blir lagt fram, kan arbeidsgiveren bestemme at retten til sykepenger skal falle bort.

TAP AV RETTEN TIL Å NYTTE EGENMELDING

En arbeidsgiver kan bestemme at en arbeidstaker skal tape retten til å få sykepenger på grunnlag av egenmelding

- dersom arbeidstakeren i løpet av 12 måneder har hatt minst fire fravær uten å legge fram legeerklæring, eller
- dersom arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom.

Egenmeldinger for fravær som er dokumentert med legeerklæring fra den fjerde fraværsdagen, regnes ikke med.

Før arbeidsgiveren treffer sin beslutning, skal arbeidstakeren gis høve til å uttale seg. En beslutning om å ta fra en arbeidstaker retten til å nytte egenmelding skal vurderes på nytt etter seks måneder.

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

OPPHOLD I INSTITUSJON

HELSEINSTITUSJON OL

Bestemmelsene her gjelder hvis du er innlagt i en godkjent helseinstitusjon og får fri forpleining av det offentlige.

Bestemmelsene gjelder ikke hvis du forsørger ektefelle eller barn som selv er medlemmer i trygden.

Sykepengene ytes uten reduksjon for innleggelsesmåned og de tre påfølgende månedene. Deretter blir sykepengene redusert med 50 prosent. Sykepengene skal likevel ikke være lavere enn tilsvarende et sykepengegrunnlag på 50 prosent av grunnbeløpet.

Har du etter innleggelsen fortsatt faste og nødvendige kostnader til bolig osv, kan det bestemmes at sykepengene ikke skal reduseres, eller at de skal reduseres mindre.

Når institusjonsoppholdet er slutt, ytes det sykepenger etter lovens vanlige bestemmelser fra og med dagen etter utskrivingsdagen. Kommer du innen tre måneder på nytt i institusjon, ytes det reduserte sykepenger etter disse reglene fra og med innleggelsesdagen.

FENGSEL

Sitter du i varetekt, soner straff eller utholder særreaksjon i en av kriminalomsorgens anstalter, har du ikke rett til sykepenger.

Det ytes likevel sykepenger etter bestemmelsene her hvis du arbeider for en arbeidsgiver utenfor anstalten i medhold av straffegjennomføringsloven. Sykepengene reduseres etter bestemmelsene ovenfor. Bestemmelsene om arbeidsgiverperiode gjelder ikke.

Er du arbeidsufør ved løslatelsen, skal arbeids- og inntektsforholdene på innsettelsestidspunktet legges til grunn. Dette gjelder likevel ikke dersom du under fengselsoppholdet har hatt arbeids- og inntektsforhold som gir et bedre resultat.

MER OM SYKEPENGEREGLENE

ARBEIDSUFØRHET

Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade.

Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer ol, gir ikke rett til sykepenger.

Sykepenger ytes også til den som må være borte fra arbeidet

- fordi du er innlagt i en godkjent helseinstitusjon,
- fordi du er under behandling og legen erklærer at behandlingen gjør det nødvendig at du ikke arbeider,
- fordi du gjennomgår yrkesrettet attføring, se kapittel 11,
- fordi du på grunn av sykdom, skade eller lyte får tilskott til opplæringstiltak etter § 10-7 tredje ledd,
- fordi du er til nødvendig kontrollundersøkelse som krever minst 24 timers fravær, reisetid medregnet,
- fordi vedkommende myndighet har nedlagt forbud mot at du arbeider på grunn av smittefare,
- fordi du er arbeidsufør som følge av svangerskapsavbrudd,
- fordi du er arbeidsufør som følge av behandling for barnløshet,
- fordi du er donor eller er under vurdering som donor,
- fordi du er arbeidsufør som følge av behandling i forbindelse med sterilisering.

Ved arbeidsuførhet i forbindelse med et kosmetisk inngrep ytes det sykepenger bare hvis inngrepet er medisinsk begrunnet.

RISIKO FOR SÆRLIG STORT SYKEFRAVÆR

Har en arbeidstaker langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær, kan arbeidstakeren selv eller arbeidsgiveren søke om at trygden dekker kostnadene til sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Det samme gjelder for en arbeidstaker som har en sykdom som medfører risiko for gjentatte sykefravær i en begrenset periode.

Blir søknaden innvilget, får avgjørelsen virkning fra den dag NAV mottok søknaden.

RISIKO FOR SVANGERSKAPSRELATERT SYKEFRAVÆR

Er en arbeidstaker sykmeldt på grunn av svangerskapsrelatert sykdom, og tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig, kan arbeidstakeren selv eller arbeidsgiveren søke om at trygden dekker kostnadene til sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Arbeidsgiveren utbetaler sykepengene i arbeidsgiverperioden og får refusjon fra trygden.

FOLKETRYGDENS ANSVAR NÅR ARBEIDSGIVEREN IKKE BETALER

Betaler en arbeidsgiver ikke sykepenge som han er forpliktet til å yte i arbeidsgiverperioden, skal trygden utbetale sykepengene. Beløpet som er utbetalt, skal trygden kreve tilbake fra arbeidsgiveren.

MEDVIRKNING

Du har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og NAV om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet blir utredet og iverksatt.

Retten til sykepenge faller bort dersom du uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid eller yrkesrettet attføring.

OPPHOLD I NORGE ELLER I UTLANDET

Det er et vilkår for rett til sykepenge at du oppholder deg i Norge. Er du innlagt på sykehus i utlandet for folketrygdens regning, har du rett til sykepenge etter vanlige regler.

Du kan også søke om å få sykepenge i en begrenset periode under opphold i utlandet. Du må i så fall godtgjøre at du vil være helt arbeidsufør på grunn av sykdom i hele den perioden utenlandsoppholdet varer. Oppholdet må heller ikke forverre helsetilstanden, forlenge perioden du er arbeidsufør eller hindre NAVs kontroll og oppfølging.

REISE TIL EØS-LAND

Bor og arbeider du i Norge og skal reise til et EØS-land mens du er sykmeldt, må du søke NAV om å få sykepenge under oppholdet i EØS-landet. Blir du syk mens du er på reise i et EØS-land, har du rett til sykepenge.

FLYTTE TIL ET EØS-LAND

Vil du flytte til et EØS-land mens du er sykmeldt, kan du søke om å få sykepengene utbetalt i EØS-landet du flytter til. Søknaden settes fram for ditt lokale NAV-kontor og avgjøres av Folketrygdkontoret for utenlandssaker (FFU).

ARBEID, MEN IKKE BOSTED I NORGE

Arbeider du i Norge, men er bosatt eller har nære pårørende i et annet EØS-land og blir sykmeldt i Norge, kan du søke om å få sykepengene fra Norge utbetalt i landet du er bosatt eller har nære pårørende i.

Søknaden settes fram for NAV lokalt og avgjøres av Folketrygdkontoret for utenlandssaker.

Blir du sykmeldt mens du er i bostedslandet, har du rett til å få sykepengene fra Norge utbetalt i bostedslandet. Du må kontakte trygdemyndighetene i bostedslandet innen tre dager etter at du er blitt syk.

BOSTED, MEN IKKE ARBEID I NORGE

Bor du i Norge, men arbeider i et annet EØS-land eller i et annet nordisk land og blir sykmeldt i landet der du arbeider, kan du søke om å få sykepengene utbetalt i Norge. Søknaden settes fram for trygdemyndighetene i arbeidslandet.

Blir du sykmeldt under opphold i Norge, har du rett til å få sykepengene fra arbeidslandet utbetalt i Norge. Du må kontakte NAV i Norge eller FFU innen tre dager etter at du er blitt syk.

MERK! Når du arbeider i utlandet og har rett til sykepenge fra folketrygden, utbetaler arbeidsgiveren sykepengene og får refusjon fra trygden.

OPPLYSNINGSPLIKTEN

Når du søker om en ytelse fra folketrygden, plikter du å gi de opplysninger og levere de erklæringer og attester som er nødvendige for at NAV kan vurdere om du har rett til ytelsen.

Dersom du gir uriktige opplysninger, kan det få betydning for dine rettigheter, og utbetalingen kan holdes tilbake. Endrer livssituasjonen din etter at du har fått stønad, må du melde fra til NAV. Det gjelder særlig endringer med hensyn til helsen og arbeidsevnen.

Får du utbetalt mer enn du har rett til som følge av gale eller mangelfulle opplysninger, kan du få krav om å betale beløpet tilbake. Slike forhold kan medføre straffansvar.

SETTE FRAM KRAV

Krav om sykepenge setter du fram ved å fylle ut kravblanketten (D) som du får av legen. Blanketten sendes til NAV der du bor. NAV fatter vedtak om sykepenge.

ETTERBETALING

Som hovedregel skal det ikke gis ytelser for lengre tid tilbake enn tre måneder før den kalendermåneden da kravet ble satt fram.

EKSEMPEL: Du blir sykmeldt i november år 1, men setter fram krav først i april år 2. Du får rett til sykepenge, men først fra 1. januar år 2.

KLAGE

Dersom du får avslag, kan du klage. Klage på NAVs vedtak om sykepenger avgjøres av fylkes-NAV. Klagen settes fram gjennom NAV, og det må skje innen seks uker etter at du mottok melding om avslaget.

RETTE TIL Å SE SAKSPAPIRER

Med visse unntak har du rett til å se dokumentene i din egen sak. Retten til å se dokumentene gjelder også etter at kravet er avgjort.

RÅD OG VEILEDNING

På NAV får du opplysninger om andre stønadsordninger i folketrygden, rettigheter og plikter mm.

Det ligger også mye nyttig informasjon på www.nav.no.

SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON

[Gå til innhold](#)

Det ble gjennomført mange viktige endringer fra januar 2007:

- Bestemmelsene for fødsels- og adopsjonspenger slås sammen. Stønad ved fødsel og adopsjon får navnet foreldrepenger.
- Det innføres en mer fleksibel ordning for gradert uttak av foreldrepenger. Stønadmottaker og arbeidsgiver lager en arbeidsavtale uten at NAV stiller krav til stillingsprosjenter. Arbeidsavtalen leveres til NAV lokalt. Med fleksibelt uttak menes gradert uttak med foreldrepenger og utsettelse av perioden med foreldrepenger:
- Gradert uttak av foreldrepenger betyr delvis arbeid i kombinasjon med delvis foreldrepenger. Det er ingen nedre eller øvre grense for hvor mye du må arbeide. Graderte foreldrepenger utgjør differansen mellom deltidsarbeidet og en 100 prosent stilling. Dette er uavhengig av i hvilken stillingsprosent man har opparbeidet retten til foreldrepenger.
- Perioden utsettes når stønadsmottakeren arbeider full tid uten å motta foreldrepenger.
- Foreldrepenger kan tas ut til barnet er tre år, eller tre år etter omsorgsovertakelsen.
- Unntak fra fedrekvoten kan kun gis når far på grunn av sykdom eller skade er helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet, eller er innlagt i helseinstitusjon.
- Feriepenger av svangerskapsenger gis av inntil de første 64 dager, i tillegg til feriepenger av foreldrepenger.
- Etterlønn utbetalt som engangsbeløp likestilles med å være i arbeid og gir opptjeningsrett til foreldrepenger.

Les også "[ofte stilte spørsmål](#)" på nav.no.

SVANGERSKAPSPENGER

Svangerskapspenge gis dersom det er forhold på arbeidsplassen som kan skade fosteret og omplassering ikke er mulig for arbeidsgiver. Det gjelder for eksempel arbeid som er fysisk slitsomt eller stressende, eller arbeid med kjemiske stoffer.

Det er legen/jordmoren som skal vurdere om arbeidet kan skade fosteret. Stønaden tilsvare beløpet som gis i fødselspenge.

Denne perioden kommer i tillegg til fødselspengeperioden.

ARBEIDSTAKER

Er du arbeidstaker, må legen eller jordmoren fylle ut Arbeidstilsynets skjema «Omplassering/tilrettelegging pga. Graviditet» (nr. 474b). Skjemaet kan fås på Arbeidstilsynets distriktskontor eller NAV.

Deretter må du ta med skjemaet til arbeidsgiveren din, som plikter å omplassere deg til annet arbeid om dette er mulig.

Er ikke det mulig, skal arbeidsgiveren fylle ut resten av skjemaet før du sender det til NAV.

TIPS TIL ARBEIDSGIVER: SPAR SYKEPENGER

Mange gravide må sykmeldes i løpet av svangerskapet. Har du eget firma og er gravid eller har en ansatt som er gravid, kan du spare sykepenge.

Du kan slippe utgifter til sykepenge i arbeidsgiverperioden ved at det utbetales svangerskapspenge fremfor sykepenge. Er du arbeidsgiver, slipper du dermed å betale de første 16 dagene med sykepenge til den ansatte, hvis det hadde vært alternativet.

NÆRINGSDRIVENDE ELLER FRILANSER

Er du selvstendig næringsdrivende eller frilanser, må du og legen/jordmoren fylle ut søknad om svangerspenge på blankett IA 14-13.05. Blanketten fås på NAV eller kan hentes på www.nav.no. Ferdig utfylt blankett leveres NAV.

Svangerskapspenge ved et slikt midlertidig opphold i arbeidet utgjør det samme som sykepenge, og betales av NAV. Svangerskapspengene gis fra første dag du må slutte i arbeid og fram til tre uker før termindato.

Deretter har du rett til fødselspenge etter vanlige regler.

MERK! Kan du ikke arbeide under svangerskapet fordi du er syk, har du rett til sykepenge.

TRYGDEN BETALER OGSÅ FOR NÆRINGSDRIVENDE GRAVIDE

Stønaden tilsvarer det den gravide har opptjent i rett til å motta i fødselspenger. Svangerskapspengene kommer i tillegg til fødselspengeperioden. Denne stønaden kan også utbetales delvis, hvis det er nok at den gravide jobber redusert tid.

Også selvstendig næringsdrivende som selv er gravide har rett til svangerskapspenger. Dermed slipper de å betale de første 16 dagene de må være borte fra jobben fra egen lomme - hvis kriteriene ellers er oppfylt.

FORELDREPENGER VED FØDSEL: ØKT PERMISJON FRA 1. JULI 2013

Fødsels- og adopsjonspenger er slått sammen og har betegnelsen foreldrepenger.

I de tilfeller der fødsel skjer 1. juli 2011 eller senere, er den samlede stønadperioden på 47 eller 57 uker avhengig av om dekningsgraden er 100 eller 80 prosent.

Seks av disse ukene er forbeholdt far. Det er heller ingen endringer i beregningen av foreldrepenger.

Foreldrepenger gis til de som har vært i arbeid i minst seks av de siste ti månedene før stønadperioden starter.

Som tid med inntektsgivende arbeid regnes også den tida du har mottatt sykepenger, foreldrepenger, svangerskapspenger, arbeidsledighetstrygd, avtjening av militær- eller siviltjeneste eller obligatorisk sivilforsvarstjeneste, men ikke den tida du har mottatt attførings- eller rehabiliteringspenger.

I tillegg kan perioder med lønn fra arbeidsgiver under utdanningspermisjon og perioder med løpende etterlønn tas med.

For fødsler fra 1. juli 2011 er fedrekvoten på 12 uker.

Far har rett til foreldrepenger i tilfeller der mor mottar uførepensjon. Det er ikke avgjørende om mor mottar full eller delvis uførepensjon.

Du må ha hatt en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis tilsvarer minst halvparten av folketrygdens gjennomsnittlige grunnbeløp.

Stønadene tilsvarer vanligvis full årslønn begrenset opp til 6G for arbeidstakere.

Det valget som gjøres når stønadperioden starter, gjelder for hele perioden. Mottar begge foreldrene foreldrepenger, må de velge samme dekningsgrad.

Har begge foreldrene opptjent rett til foreldrepenger, kan de dele foreldrepengerperioden mellom seg. De kan for eksempel begge arbeide halv dag eller annenhver uke.

Har moren ikke rettigheter, kan faren på visse vilkår ta permisjon på inntil 30 uker med full lønn eller 40 uker med 80 prosent lønn.

Vi går ikke her detaljert inn på hhv morens og farens rett til foreldrepenger.

Kvinner som ikke har rett til foreldrepenger, får en engangsstønad.

Se også nedenfor.

FEDREKVOTEN

Hensikten med fedrekvoten er å få fedre til å ta større del i omsorgen for barnet i de første leveårene. Dersom far ikke benytter disse ukene, faller de bort.

MERK! Se likevel unntakene lengre ned.

Har begge foreldrene opptjent rett til foreldrepenger, og moren har arbeidet i minst halv stilling før fødselen, er seks uker av stønadsperioden forbeholdt faren (for barn født etter 1. juli 2006).

Fedrekvoten skal sammenlagt utgjøre seks uker. Faren trenger ikke å ta ut permisjonen i sammenheng.

FEDREKVOTEN (ENDRINGER I 2009, 2010 OG 2011)

Loven ble endret 1. juli 2010 når det gjelder vilkårene for fedrekvote.

Loven ble endret 1. juli 2009 når det gjaldt lengden på stønadsperioden.

Loven ble endret på ny fra 1. juli 2011 når det gjelder lengden på stønadsperioden.

MERK! Vilkårene for fedrekvoten er nå avhengig av om fødselen fant sted 30. juni 2010 og tidligere eller 1. juli 2010 og senere. Lengden på stønadsperioden er avhengig av om fødselen fant sted 30. juni 2009 og tidligere eller 1. juli 2009 og senere.

- Hvis fødselen eller datoen for omsorgsovertakelsen er 30. juni 2009 og tidligere, utgjør fedrekvoten seks uker (30 stønadsdager) av den totale stønadsperioden.
- Hvis fødselen eller datoen for omsorgsovertakelse er i perioden 1. juli 2009 og senere, utgjør fedrekvoten ti uker (50 stønadsdager) av den totale stønadsperioden.
- Hvis fødselen eller datoen for omsorgsovertakelse er i perioden 1. juli 2011 og senere, utgjør fedrekvoten 12 uker (60 stønadsdager) av den totale stønadsperioden.

NÅR HAR FAR RETT TIL FEDREKVOTE?

Disse reglene gjelder:

- Dersom fødselen eller adopsjonen fant sted 1. juli 2010 og senere, er det en forutsetning at både mor og far har rett til foreldrepenger (har vært i inntektsgivende arbeid i minst seks av de siste ti månedene).
- Dersom fødselen eller adopsjonen fant sted 30. juni 2010 og tidligere er det i tillegg et krav til at mor må ha opparbeidet seg rett til foreldrepenger i en 50 prosent stilling eller mer.

NÅR ER DET IKKE RETT TIL FEDREKVOTE?

Her gjelder dette:

- Dersom far på grunn av egen sykdom er helt avhengig av hjelp for å ta seg av barnet. Det kan da søkes NAV om å få overført perioden til mor eller få utsatt perioden med fedrekvote.
- Dersom mor er alene om omsorgen for barnet og har rett til foreldrepenger, overføres ukene med fedrekvote til henne.
- Dersom far ikke har rett til foreldrepenger (ikke har vært i inntektsgivende arbeid i minst seks av de siste ti månedene), overføres ukene med fedrekvote til mor.
- Dersom mor ikke har rett til foreldrepenger (ikke har vært i inntektsgivende arbeid i minst seks av de siste ti månedene) og har mottatt engangsstønad, har ikke far rett på fedrekvote. Far kan, dersom han har rett til foreldrepenger, benytte seg av sin selvstendige rett til å ta ut vanlige foreldrepenger.

Dersom fødselen eller adopsjonen fant sted 30. juni 2010 eller tidligere, blir fedrekvoten overført til mor i de tilfeller der mor har opparbeidet seg rett til foreldrepenger i en stilling lavere enn 50 prosent,

MERK! Far må ha benyttet seg av fedrekvoten innen barnet er tre år.

HVA GJØR MOR NÅR FAR BENYTTET SEG AV FEDREKVOTEN?

Når far tar ut fedrekvoten, kan mor velge om hun vil gå ut i inntektsgivende arbeid eller ikke.

Når far benytter seg av fedrekvoten, kan mor og far samlet ta ut 150 prosent foreldrepenger.

Det er en forutsetning at mor arbeider minst 50 prosent.

UTVIDET FEDREKVOTE

Når far ønsker å motta foreldrepenger utover perioden med fedrekvote, er det et vilkår at mor er:

- i arbeid,
- under utdanning,
- på grunn av sykdom er helt avhengig av hjelp for å ta seg av barnet, deltar i introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere eller
- deltar i kvalifiseringsprogrammet for personer som har vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne.

MERK! Dette betyr at mor ikke kan ha ulønnet permisjon for å være hjemme sammen med far og barn utover fedrekvoteperioden.

TREDELING AV FORELDREPERMISJONEN FRA 1. JULI 2013

Det blir en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen med innføring av en mødrekvote som er like stor som fedrekvoten, som denne tabellen viser:

Dekningsgrad	Før fødsel	Mødrekvote	Fedrekvote	Fellesdel
100 prosent (47 uker)	3 uker	12 uker	12 uker	20 uker
80 prosent (57 uker)	3 uker	12 uker	12 uker	30 uker

Stønadsperioden kan deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for rett til foreldrepenger.

Unntatt fra deling er de siste 15 stønadsdagene (3 ukene) før og de første 30 stønadsdagene (6 ukene) etter fødselen, som er den delen av stønadsperioden som er forbeholdt moren ved fødsel.

Unntatt fra deling er også 12 uker som er forbeholdt faren (fedrekvoten), og 12 uker som er forbeholdt moren (mødrekvoten).

De første 6 ukene etter fødsel som er forbeholdt moren, inngår i mødrekvoten. Mødrekvoten kan ikke tas ut før fødsel.

Dersom begge foreldre fyller vilkårene for rett til foreldrepenger, er 60 stønadsdager (12 uker) av stønadsperioden forbeholdt faren (fedrekvote) og 60 stønadsdager (12 uker) av stønadsperioden er forbeholdt moren (mødrekvote). De første 30 stønadsdagene (6 ukene) etter fødsel som er forbeholdt moren, inngår i mødrekvoten.

Endringene gjelder for tilfeller der fødselen eller omsorgsovertakelsen skjer 1. juli 2013 eller senere.

ØKT PERMISJONSTID FRA 1. JULI 2013

For foreldre som får barn 1. juli 2013 eller senere øker permisjonstida for dem som har opparbeidet seg rett på foreldrepenger fra 47 til 49 uker med full lønn, eller til 59 uker for dem som velger 80 prosent kompensasjon.

FORELDREPENGER VED ADOPSJON

Adopterer du barn under 15 år, har du rett til foreldrepenger etter de samme vilkårene som gjelder ved fødsel.

Du må altså ha vært i arbeid i minst seks av de siste ti månedene før stønadsperioden starter.

Stønadens tilsvaret vanligvis full årslønn begrenset til 6G for arbeidstakere.

Perioden for foreldrepenger ved adopsjoner fra 1. juli 2011 og senere er 44 uker med 100 prosent dekningsgrad (full lønn) eller 54 uker med 80 prosent dekningsgrad(lønn).

Fem uker er forbeholdt faren.

Foreldrene kan dele stønadsperioden mellom seg.

Dersom moren ikke har rettigheter, kan faren på visse vilkår ta permisjon på inntil 30 uker med full lønn eller 40 uker med 80 prosent lønn.

Kvinner som ikke har rett til foreldrepenger ved adopsjon får en engangsstønad.

INNEN TRE ÅR

Husk at far må ha benyttet seg av fedrekvoten innen tre år etter en adopsjon.

FLEKSIBLE FORELDREPENGER

Foreldre kan kombinere uttak av foreldrepenger med deltidsarbeid eller perioder med heltidsarbeid i perioden etter en fødsel.

Hovedregelen er:

- Heltidsarbeid kan kombineres med at stønadsperioden utsettes.
- Deltidsarbeid kan kombineres med gradert uttak av foreldrepenger.

Foreldrepengene må være tatt ut innen tre år etter fødselen eller omsorgsovertakelsen ved adopsjon.

HELTID: UTSATT STØNADSPERIODE

Uttaket av foreldrepenger kan utsettes hvis den som mottar foreldrepenger er i inntektsgivende arbeid på heltid. Foreldrepengene må være tatt ut i seks uker før uttaket kan utsettes.

Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidsgiver som viser varigheten av heltidsarbeidet.

Selvstendig næringsdrivende og frilansere inngår avtale med NAV lokalt.

DELTID: GRADERT UTTAK

Med gradert uttak av foreldrepenger kan foreldrene kombinere delvis utbetaling av foreldrepenger med delvis arbeid.

Det vil da ikke bli ytt foreldrepenger for den del stønadsmottaker er i arbeid, samtidig som foreldrepenger utbetales i en tilsvarende lengre periode.

Arbeider stønadsmottakeren for eksempel 40 prosent stilling, utbetales foreldrepenger med 60 prosent. Stønadsperioden vil da forlenges tilsvarende.

FORDELING MELLOM FORELDRENE

En eller begge av foreldrene kan velge å ta ut sin del av stønadsperioden gradert.

Tar begge foreldrene sin del av stønadsperioden gradert, kan dette gjøres uten at stønadsperioden forlenges, for eksempel hvis hver av dem arbeider 50 prosent og mottar 50 prosent foreldrepenger.

Har foreldrene et samtidig uttak av foreldrepenger som er lavere enn 100 prosent, vil stønadsperioden forlenges.

Et eksempel her kan være at hver av foreldrene arbeider 60 prosent og mottar 40 prosent foreldrepenger.

De resterende 20 prosent foreldrepenger kan da tas ut over en lengre periode.

Det gjelder særskilte vilkår for fedres uttak.

VARIGHET OG OMFANG

Med unntak av tre uker før og seks uker etter fødsel, kan stønadperioden ved fødsel, benyttes til gradert uttak. Ved adopsjon kan hele permisjonen benyttes til gradert uttak. Foreldrepengene må imidlertid tas ut innen tre år etter fødselen eller omsorgsovertakelsen ved adopsjon.

AVTALE MED ARBEIDSGIVEREN

Arbeidstakere må inngå en skriftlig avtale med arbeidsgiveren om delvis arbeid som viser stillingsprosenten av fulltidsarbeid som vedkommende skal arbeide i.

Departementet: - Arbeidstakerens ønsker skal oppfylles dersom dette ikke medfører vesentlig ulemper for arbeidsgiver. Ved uenighet mellom partene, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemda som administreres av Direktoratet for arbeidstilsynet.

Selvstendig næringsdrivende og frilansere inngår en skriftlig avtale med NAV lokalt om delvis utbetaling av foreldrepenger i forhold til stillingsprosent.

Avtale om delvis arbeid kan endres underveis om partene er enige.

Blanketter for avtaleinngåelse mv finnes på www.nav.no eller kan fås på NAV lokalt. Avtalen skal forelegges NAV lokalt før utsettelsen eller det graderte uttaket skal starte.

FORSKJELLIGE SPØRSMÅL

ENGANGSSTØNAD VED FØDSEL OG ADOPSJON

Er vilkårene for å få foreldrepenger ved fødsel ikke oppfylt, blir det gitt en engangsstønad for hvert barn dersom moren er medlem i folketrygden på fødselstidspunktet.

Stønadsbeløpet fastsettes årlig av Stortinget.

Er foreldrepengene samlet lavere enn engangsstønaden, kan du likevel få utbetalt et beløp som tilsvarer engangsstønaden.

Engangsstønaden utbetales til moren også i de tilfellene hvor bare faren har rett til foreldrepenger.

Engangsstønaden er skattefri.

FLERBARNSFØDSLER OG ADOPSJON AV FLERE BARN

Føder du eller adopterer dere mer enn ett barn samtidig, blir stønadsperioden forlenget.

BEREGNING AV SVANGERSKAPSPENGER OG FORELDREPENGER

Svangerskapsenger og foreldrepenger blir som hovedregel beregnet på samme måte som sykepenger. Det blir ikke gitt stønad for den delen av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet.

Foreldrepengene er skattepliktig inntekt på linje med vanlig lønn.

BEREGNING FOR ARBEIDSTAKERE

Foreldrepengene beregnes som hovedregel etter inntekten de siste fire ukene du var i arbeid.

Avviker denne inntekten mer enn 25 prosent fra den vanlige årsinntekten, kan feks gjennomsnittet av de siste tre årenes pensjonspoeng legges til grunn.

BEREGNING FOR SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

For selvstendig næringsdrivende beregnes som hovedregel foreldrepengene på grunnlag av gjennomsnittet av pensjonspoengtallene for de siste tre inntektsårene.

Pensjonspoengtall er årlig arbeidsinntekt omregnet i forhold til grunnbeløpet for det samme året.

Foreldrepengene utgjør 65 prosent av denne inntekten.

Har du valgt 80 prosent dekning, vil foreldrepengene utgjøre 80 prosent av det samme beløpet.

BEREGNING FOR FRILANSERE

Foreldrepengegrunnelaget for frilansere beregnes på samme måte som for selvstendig næringsdrivende, dvs som hovedregel på grunnlag av pensjonspoengtallene for de siste tre inntektsårene.

Foreldrepengene utgjør 100 prosent av denne inntekten for frilansere.

FERIEPENGER

Arbeidstakere opptjener rett til feriepenger av foreldrepengene av de første 12 ukene (ved 100 prosent uttak) eller 15 ukene (ved 80 prosent uttak) av stønadsperioden. Pengene kommer i slutten av mai året etter.

Dersom stønadsperioden går fra et kalenderår til neste - for eksempel fra år 1 til år 2 - vil du i år 2 få utbetalt feriepenger av de ukene du har tatt i år 1.

Feriepenger for stønadsperioden i år 1 utbetales året etter - altså år 2, men ikke utover 12 eller 15 uker totalt.

Næringsdrivende tjener ikke opp feriepenger av foreldrepenger.

Det gjør normalt heller ikke frilansere.

MERK! Næringsdrivende oppfyller definitivt ikke ferielovens krav om lønn opptjent "i arbeidsforhold". Selv om frilanserne mottar lønnshonorarer, gjelder det samme normalt for dem i egenskap av oppdragstakere. En annen sak er at mange oppdragsgivere likevel beregner og betaler feriepenger til frilansere. Eventuelt grunnlag for feriepenger skal for øvrig oppgis i frilanserens lønns- og trekkoppgaven.

RÅD OG VEILEDNING

På NAV får du opplysninger om andre stønadsordninger i folketrygden.

Mer info fra finner du også på www.nav.no. Du kan også ringe Arbeids- og velferdsetaten (NAV)s servicetelefon 810 33 810.

BARN OG PÅRØRENDES SYKDOM

Vi ser ikke på trygdeytelser ved barns og andre nære pårørendes sykdom i dette kapitlet.

Kontakt NAV for nærmere opplysninger, eventuelt www.nav.no.

De har også en brosjyre som heter "Familiebaserte ytelser".

PERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL OG ADOPSJON

Retten til ulønnet permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon styres av arbeidsmiljøloven og kan gå lenger enn retten til permisjon med foreldrepenger fra folketrygden. Nærmere info hos Arbeidstilsynet.

[Gå til innhold](#)

MER SVANGERSKAPSPENGER TIL NÆRINGSDRIVENDE

Forholdene ble fra 1. juli 2008 lagt bedre til rette for at selvstendig næringsdrivende, både mødre og fedre, skal kunne kombinere jobb og omsorg for barn.

Selvstendig næringsdrivende fikk rett til svangerskaps- og foreldrepenger med full kompensasjon av inntektsgrunnlaget.

Det er de som ikke har tegnet tilleggsforsikring for sykepenger som først og fremst tjener på dette.

Endringen omfatter foreldrepenger ved fødsel og adopsjon samt svangerskapspenge, med 100 prosent dekning av inntektsgrunnlaget fra folketrygden opp til et inntektstak på 6G.

MERK! Dette betyr at selvstendig næringsdrivende har tilsvarende rettigheter som arbeidstakere.

Med fulle rettigheter er Barne- og likestillingsdepartementet trygg på at langt flere fedre i selvstendig næring vil ta ut fedrekvoten og foreldrepenger. Både mødre og fedre som driver selvstendig vil dessuten få rimeligere tilleggsforsikring.

Stønadsperioden ved fødsel fra og med 1. juli 2011 er 47 uker med 100 prosent inntektskompensasjon og 57 uker med 80 prosent inntektskompensasjon. Ved adopsjon er stønadsperioden 43 og 53 uker.

Fedrekvoten utgjør fra 1. juli 2011 12 uker av den samlede stønadsperioden.

HØYERE TRYGDEAVGIFT

De nye rettighetene ble koblet sammen med økt trygdeavgift for selvstendig næringsdrivende.

Mens arbeidstakere betaler 7,8 prosent av sin personinntekt i trygdeavgift, må selvstendig næringsdrivende ut med 11 prosent av sin personinntekt i næring.

KONTANTSTØTTE-ENDRINGER I 2012

Fra 1. august 2012 gjelder nye regler for kontantstøtte. Endringene innebærer at:

- kontantstøtten avvikles for toåringer.
- graderingsreglene endres for ettåringene ved at man går fra fem til to satser – det vil si at kontantstøtte kan gis med hel eller halv sats. Full sats dersom barnet ikke er i barnehage, halv sats dersom barnet kan være i barnehagen mindre enn 20 timer per uke. Det gis ikke kontantstøtte dersom barnet kan være i barnehagen 20 timer eller mer per uke..
- det innføres aldersdifferensierte satser slik at de yngste ettåringene (13-18 måneder) får utbetalt 5000 kroner per måned i full kontantstøtte, mens det for de eldste ettåringene (19-23 måneder) blir utbetalt 3303 kroner per måned i full kontantstøtte.

Kontantstøtten skal bidra til at familiene selv kan ta større del av omsorgen for egne barn. Du kan velge om du selv vil ha heltidsomsorg for barnet, eller i hvilken grad du vil overlate omsorgen for barnet til andre, uavhengig av hvordan tilsynet ordnes.

HVEM KAN FÅ KONTANTSTØTTE?

Har du barn mellom ett og to år som ikke går i barnehage som har offentlig driftstilskudd, kan du få full kontantstøtte.

Går barnet i barnehage og den avtalte oppholdstiden er mindre enn 20 timer per uke kan du få 50 prosent kontantstøtte. Du kan maksimalt få støtte i 11 måneder.

For adopterte barn kan du få kontantstøtte i opptil 11 måneder etter at stønadperioden for fulle foreldrepenger ved adopsjon er utløpt. Dette gjelder selv om barnet har fylt eller fyller to år i løpet av denne perioden, men barnet kan ikke ha begynt på skolen.

DU FÅR IKKE KONTANTSTØTTE

- for barn som er i fosterhjem eller i en institusjon etter lov om barneverntjenester.
- samtidig med fulle foreldrepenger ved adopsjon. I slike tilfeller får du kontantstøtten tidligst fra måneden etter at perioden for fulle foreldrepenger utløper. Den samme tidsbegrensningen gjelder også hvis du har fått engangsstønad i stedet for foreldrepenger ved adopsjon.

NÅR DU FLYTTER TIL UTLANDET

Barnet må som hovedregel være bosatt i Norge. Barnet regnes som bosatt dersom det skal oppholde seg i Norge i mer enn 12 måneder.

Du kan i enkelte tilfeller få kontantstøtte når du har et midlertidig utenlandsopphold på opptil tre måneder.

Bor du i et annet EØS-land enn Norge og mottar pensjon fra Norge eller er utsendt arbeidstaker fra Norge, kan du på visse vilkår få eller beholde kontantstøtte under utenlandsoppholdet.

HVIS DU KOMMER TIL NORGE

Du kan også i enkelte tilfeller få kontantstøtte for barn som er bosatt i et annet EØS-land, dersom du arbeider i Norge, på et norsk skip eller på norsk kontinentalsokkel. Mer om barnetrygd og kontantstøtte for utenlandske arbeidstakere i Norge under Internasjonalt i høyremenyen..

HVA KAN DU FÅ?

TIPS! Det er den tildelte tiden i barnehagen som avgjør hvor mye du får i kontantstøtte. Det har ingen betydning om barnet er mindre i barnehagen enn den tildelte tiden.

Kontantstøtte er en skattefri ytelse.

MERK! Det er viktig at du melder fra dersom barnet begynner i barnehage. Du må betale tilbake eventuell feilutbetalt kontantstøtte.

SLIK SØKER DU OM KONTANTSTØTTE

Hvis dere som er foreldre, bor sammen, søker én av dere. Dersom dere bor hver for dere, er det den barnet bor fast sammen med, som kan søke om kontantstøtte. Du kan ikke få etterbetalt kontantstøtte for mer enn tre måneder før den kalendermåneden du søkte.

Har dere inngått en skriftlig avtale om delt bosted for barnet etter barneloven § 36, kan dere dele kontantstøtten, dersom dere er enige om det. Ingen av dere kan i et slikt tilfelle benytte en barnehageplass med offentlig driftstilskudd, og dere må begge i så fall søke om kontantstøtte.

Du søker på skjemaet "Søknad om kontantstøtte til småbarnsforeldre - NAV 34-00.08", som du finner under Skjema i høyremenyen på nav.no.

MELD FRA OM ENDRINGER

Hvis barnet begynner eller endrer oppholdstid i barnehagen, familiesituasjon endres eller du planlegger opphold i utlandet, kan det ha betydning for beløpet du får utbetalt fra NAV. I slike tilfeller må du derfor straks melde fra til NAV-kontoret der du bor.

DAGPENGER VED ARBEIDSLØSHET

[Gå til innhold](#)

Blir du arbeidsløs, har du rett på dagpenger fra folketrygden. Dagpengene (arbeidsløshetstrygd) tilsvarer ca 62,4 prosent av siste års lønnsinntekt opp til 6G.

MERK! Næringsinntekt gir ikke grunnlag for utbetaling av dagpenger ved arbeidsløshet.

Minimum dagpengegrunnlag er 1,5G.

Maksimal periode med rett til dagpenger er 104 uker (to år).

For å ha rett på dagpenger må du ha hatt en pensjonsgivende lønnsinntekt på minst 1,5 G forrige kalenderår, eventuelt ha tjent 4,5G i løpet av de tre foregående kalenderår.

Det er et krav at du er uforskyldt oppsagt, har tapt minst 50 prosent av arbeidstida som følge av arbeidsløshet, er reell arbeidssøker (er arbeidsfør og har helse til å arbeide), er arbeidsvillig, sier ja til å delta på arbeidsmarkedstiltak, står registrert som arbeidssøker hos NAV og følger rutineene med søknader, meldekort, rapporter osv.

TIPS! Vær spesielt nøye med meldekortene, både utfylling og innsending. Slurver du, kan du bli straffet beinhardt på pungen.

Det gis ikke dagpenger under utdanning og opplæring - unntatt på arbeidsmarkedstiltak eller ved spesielle opplegg du har fått godtatt.

Du får dagpenger etter tre ventedager.

Dagpenger i mer enn åtte uker gir rett til ferietillegg. Det er på 9,5 prosent av dagpengegrunnlaget.

TIPS! Du får aldri dagpenger tilbake i tid, selv om du rent faktisk mistet jobben på et slikt tidspunkt. Meld deg øyeblikkelig arbeidsløs på NAV, ta med kopi av skriftlig oppsigelse og lønns- og trekkoppgaver for de tre siste kalenderår.

Sier du opp jobben selv "uten rimelig grunn", får du en forlenget ventetid på åtte uker før du har rett på dagpenger.

DAGPENGER TIL FRILANSERE OG ANSATTE

FRILANSERE

For at en frilanser med lønnsinntekt (ikke-ansatt lønnstaker) skal få dagpenger ved arbeidsløshet, er kravet at det både foreligger tapt arbeidsinntekt og et fall i vanlig arbeidstid med minst 50 prosent.

TIPS! Enkelte frilansere forteller om motvilje hos enkelte saksbehandlere på NAV når det gjelder å innse at også en lønnsfrilanser kan komme i reell arbeidsløshet i perioder. Ta med god dokumentasjon når du møter opp og stå på.

Ventetid før dagpenger ytes: Tre dager.

ARBEIDSTAKER/ANSATT I EGET AS, NUF, DA

Driver du eget AS, NUF eller SA (samvirkeforetak), og du har mottatt lønn som ansatt i selskapet, eller lønnshonorarer som frilanser i eget selskap, kan du ha rett til dagpenger dersom mangel på arbeid gjør at selskapet ikke kan utbetale lønn.

TIPS! Ta øyeblikkelig kontakt med NAV dersom dette kan bli aktuelt, for å avklare eventuelle rettigheter i ditt tilfelle.

IKKE DAGPENGER TIL NÆRINGSDRIVENDE

Næringsinntekt gir uansett ingen rettigheter til dagpenger.

MERK! Næringsdrivende over 64 år som hadde lagt ned sin virksomhet og ikke kunne forventes å fortsette med næringen, hadde tidligere rett på dagpenger. Ordningen er fjernet pga den nye pensjonsordningen for folketrygden.

100.000 NÆRINGSDRIVENDE UTEN RETTIGHETER

Rundt 100.000 selvstendig næringsdrivende er uten rett til dagpenger ved arbeidsledighet.

Forsvinner omsetningen, kan de stå på bar bakke. Eneste løsning er sosialkontoret.

- Dette er blodig urettferdig. Selvstendig næringsdrivende satser hus og hjem, tar opp gjeld, skaffer arbeidsplasser, tjener penger og skaper verdier. De betaler sin skatt som alle andre, men når det går galt og det går over ende, så stiller ikke fellesskapet opp med noen ting. Vi skal ha gründere og vi skal ha nyetableringer i dette landet, og derfor må vi endre på dette. (Administrerende direktør Tom Bolstad i Bedriftsforbundet.)

- Når du går på sosialkontoret, er støtten behovsprøvd. Mange opplever det som ydmykende tigging og skam. (Førsteamanuensis Kjell Underlid ved Høgskolen i Bergen.)

TRAGEDIER

- Hvorfor kan vi ikke sidestilles med andre arbeidstakere når man blir fri for arbeid? Det er der urettferdigheten ligger, og det er der man skaper tragediene for mange. (Bjørnar Brox, tidligere næringsdrivende.)

Brox jobbet som selvstendig fiskerikonsulent i 14 år. I 1999 falt bunnen ut av markedet. Da levde han på kona, for det som daværende Aetat hadde å tilby var null. På arbeidskontoret kunne de ikke hjelpe, siden Brox ikke hadde vært ansatt hos andre.

SOSIALKONTORET NESTE

- Jeg ble registrert som arbeidsledig og satt inn i den køen der og fikk beskjed om at det ikke var noe å hente rent økonomisk, på grunn av min stilling som selvstendig næringsdrivende. Fikk man betalingsvansker, var sosialkontoret neste, sier han.

I et avisinnlegg skrev Brox: - At selvstendig næringsdrivende ikke har rett til dagpenger, er ikke bare urett og umoralsk, det er direkte svindel i regi av det offentlige av en stor gruppe mennesker som jobber like hardt, og yter like mye til felleskassen, som alle andre i arbeidslivet.

Han oppsummerte slik:

- Det jeg og min familie var gjennom er ubeskrivelig. 12 måneder uten min inntekt var steintøft. Jeg kunne ha sagt mye om dette, men spesielt vanskelig var det å bevare maska for ikke å uroe ungene. At pappa ikke hadde penger til brus engang, fant de sikkert rart, men de sa aldri noe. I tillegg kom den totale mangel på evne til hjelp fra Aetat. Jeg var bare blitt uforskyldt arbeidsledig - ikke noe sosialt kasus - men det eneste de hadde å tilby, var sosialkontoret. At jeg hadde 33 års arbeid med full innbetaling av skatt - ingen forbruk av sykepenger og dagpenger - betydde ingenting. Jeg var hjelpeløst blitt "kastret" og utelukket fra ordningene i "velferdsstaten".

DAGPENGER NÅR ARBEIDSLØSE ETABLERER EGEN VIRKSOMHET

Er du arbeidsløs og ønsker å etablere egen virksomhet, har NAV en spesiell ordning der du kan fremme krav om å få beholde dagpengene i inntil seks måneder mens du etablerer virksomheten, og i tillegg i inntil tre måneder etter at du er kommet i gang - utover den ordinære perioden for dagpenger.

TIPS! Dette kan være en utrolig viktig og nyttig starthjelp.

TO FASER

Ytelsen kan innvilges for to faser i etableringsforløpet:

- en utviklingsfase på inntil seks måneder og
- en oppstartingsfase på inntil tre måneder (ni måneder totalt).

For å søke om dagpenger under etablering, er det et vilkår at du allerede mottar dagpenger.

MERK! Som kjent gir næringsinntekt null grunnlag for dagpenger. Kun lønnsinntekt (som ansatt eller som lønnsfrilanser) - og da med forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift etter vanlige regler - gpr inn i grunnlaget for beregning av dagpenger.

I tillegg legges det vekt på disse momentene i vurderingen av søknaden din:

- Etableringen må antas å føre til at du blir selvforsørget.
- Virksomheten må være ny og drives for din (etablererens) regning og i ditt navn.
- Virksomheten skal etableres og drives i Norge for firmaets regning.
- Virksomheten må være tilmeldt de nødvendige offentlige registre.

Du må innhente en næringsfaglig vurdering av etableringsplanene fra faglig kompetent instans som er godkjent av NAV.

Utgifter i denne forbindelse dekkes ikke av NAV.

Les nøye NAVs egen info om ordningen på nav.no.

DAGPENGER UNDER PERMITTERING

DAGPENGER UNDER PERMITTERING

Du kan motta dagpenger under permittering i totalt 52 uker innenfor en 18 måneders periode.

Har du mottatt dagpenger i 52 uker, vil du ikke lenger ha krav på dagpenger under permittering.

Du vil da ha krav på lønn fra din arbeidsgiver. Det betyr at arbeidsgiver må ta deg inn i arbeid igjen, eventuelt at arbeidsgiver må gå til oppsigelse. Du har da krav på lønn i oppsigelsestida.

ARBEIDSGIVERS LØNNSPLIKT UNDER PERMITTERING

Arbeidsgiverens lønnsplikt i starten av permitteringen er på fem dager når arbeidstakeren er helt eller minst 40 prosent permittert.

Det vil si at arbeidsgiveren har plikt til å betale lønn i fem arbeidsdager etter at permitteringen er satt i verk.

MERK! Med arbeidsdager menes dager arbeidstakeren skulle ha arbeidet hvis han ikke var permittert.

Du har dessuten tre ventedager før dagpengene fra NAV begynner å løpe. Også disse tre dagene har du krav på lønn fra arbeidsgiveren.

FERIETILLEGG TIL DAGPENGER

Den som etter 1. juli, i ett og samme kalenderår, mottar dagpenger i mer enn åtte fulle uker, har krav på ferietillegg.

Tillegget utgjør 9,5 prosent av brutto beregnede dagpenger.

DAGPENGER TIL FLERE KVINNER

Flere arbeidsledige kvinner kan få rett til dagpenger. Særlig gjelder dette kvinner som har født flere barn uten arbeidsinntekt mellom fødslene.

INN I DAGPENGEGRUNNLAGET

Foreldrepenger, svangerskapspenge og svangerskapsrelaterte sykepenge regnes fra 2011 som arbeidsinntekt og går dermed inn i minstekravet for å ha rett til dagpenger ved arbeidsledighet.

De tidligere reglene rammet spesielt kvinner som ikke hadde mulighet til å tjene opp nok inntekt mellom fødsler.

ARBEIDSINNTEKT PÅ 1,5 – 3G

Minstekravet til arbeidsinntekt for å få beregnet dagpenger er 1,5 G siste år, eller minst 3G i løpet av de siste 3 årene.

PÅVIRKER IKKE DAGPENGEBELØPET

Endringen fra 2011 påvirker imidlertid ikke hvor mye den enkelte dagpengemottaker får utbetalt.

MERK! Det skyldes at foreldrepenger, svangerskapspenge og svangerskapsrelaterte sykepenge også tidligere gikk inn i beregningsgrunnlaget for dagpenger.

YRKESKADE

[Gå til innhold](#)

YRKESKADEFORSIKRING

En arbeidsgiver er forpliktet til å tegne yrkesskadeforsikring for alle ansatte. Dette omfatter ikke frilansere (ikke-ansatte oppdragstakere utenfor næring).

De må altså enten tegne forsikring som dekker skader og ulykker under arbeid selv eller søke seg forsikret gjennom en hovedoppdragsgiver.

Yrkesskadeforsikringen for ansatte omfatter alle som utfører arbeid for sin arbeidsgiver. Skaden må ha skjedd eller sykdommen må være påført mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstida.

YTELSER VED YRKESKADE

Folketrygden har ytelser ved yrkesskade (personskade, sykdom, dødsfall ved arbeidsulykke) under utøvelse av virksomhet. Reglene dekker ikke frilansere og næringsdrivende.

Men både frilansere og næringsdrivende kan tegne forsikring for minst ett år om gangen på NAV. Premien betales forskuddsvis hvert år.

Det skal ikke betales premie av inntekter som overstiger 12G.

SYKEPENGER VED YRKESKADE

Til den som er arbeidsufør på grunn av en skade eller sykdom som går inn under kapittel 13 i folketrygdloven, ytes det sykepenger etter følgende særbestemmelser:

- Vilkåret om opptjeningstid gjelder ikke.
- Sykepenger ytes minst ut fra det sykepengegrunnlaget vedkommende hadde på skadetidspunktet.
- Ved tilbakefall ytes det sykepenger som minst svarer til uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad ved yrkesskade, til en person som mottar eller har mottatt slike ytelser.
- Ved arbeidsuførhet som skyldes yrkesskade medlemmet er påført som militærperson, ytes det også ved tilbakefall sykepenger.
- Sykepenger utbetales under opphold utenfor Norge.
- Sykepenger fra trygden ytes i opptil 248, 250 eller 260 dager.

-

-

[Gå til innhold](#)

ANNET

NAVS GRATIS GJELDSTELEFON

En økonomirådstelefon hos NAV skal gjøre økonomisk rådgivning lettere tilgjengelig. Folk med betalingsproblemer skal komme raskere i gang med å finne en løsning.

- Økt arbeidsledighet og reduserte inntekter i kjølvannet av finanskrisen kan føre til at flere får betalingsproblemer. Det er viktig å nå fram med økonomisk rådgivning på et tidlig tidspunkt, for å forebygge alvorlige konsekvenser og for å bekjempe fattigdom. (Anne Lieungh, direktør for levekår og sosiale tjenester i Arbeids- og velferdsdirektoratet.)

Det har vist seg at økonomisk rådgivning ikke har vært godt nok tilgjengelig i alle kommuner.

Det er for å avhjelpe denne situasjonen, og for å komme raskere i kontakt med personer med økonomiske problemer, at NAV åpnet en landsdekkende telefontjeneste - 800GJELD - som skal gi folk råd og enkel veiledning.

800GJELD er det samme som 80045353, det vil si at tastaturbokstavene G - J - E - L - D samsvarer med tallene 45353 på telefonen.

Økonomirådstelefonen er et lavterskeltilbud: Telefonen skal gi hjelp til selvhjelp.

Rådgiverne som bemanner den skal ikke drive saksbehandling. Har innringeren økonomiske problemer av mer sammensatt art og trenger mer hjelp, skal telefontjenesten løse vedkommende til rett instans.

"RING OSS"

Lieungh oppfordrer alle som har, eller står i fare for å få, økonomiske problemer til å ringe telefonen:

- Jo tidligere, jo bedre. Det er viktig å ta tak i økonomiske problemer raskt, før de blir for store. Når du ringer kan du selvfølgelig være anonym hvis du ønsker det. Å ringe til 800GJELD er gratis fra fasttelefon. Bruker du mobiltelefon eller kontantkort, vil rådgiverne på telefonen tilby å ringe tilbake til deg.

[Gå til innhold](#)