

1 Omsorgspenger ved barns og barnepassers sykdom

1.1 Tema for del 6 - kapittel 1

I dette kapitlet omhandles de lovregulerte rettigheter til lønnskompensasjon fra folketrygden og arbeidsgiver ved fravær som skyldes sykdom hos barn eller barnepasser. Følgende bestemmelser omhandles:

- Definisjon av begrep - se punkt 1.2
- Vilkår for omsorgspenger - se punkt 1.3
- Stønadsituasjoner - se punkt 1.4
- Antall dager - se punkt 1.5
- Barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming - se punkt 1.6
- Dokumentasjon - se punkt 1.7
- Betalingsansvar og refusjon - se punkt 1.8

Omsorgspenger skal kompensere inntektstap hos arbeidstakere som følge av fravær ved barns eller barnepassers sykdom. Omsorgspenger er altså forbeholdt arbeidstakere.

!
• *Beregnes som sykepenger*

Omsorgspenger beregnes som sykepenger med en øvre inntektsgrense på seks ganger grunnbeløpet.

Ved fravær som skyldes sykdom hos barn gir folketrygden arbeidstakere flere muligheter for å få kompensert inntektstapet, da i form av pleiepenger eller opplæringspenger.

Bestemmelsene vedrørende rett til pleiepenger og opplæringspenger er omtalt i kapitlene 3 og 4 i del 6.

1.2 Definisjon av begrep

Ved vurderingen av rett til omsorgspenger etter folketrygdlovens bestemmelser legges følgende fortolkning av begrepene til grunn:

1.2.1 Barn

Følgende blir definert som barn:

- biologisk barn
- ektefelle/samboers barn der hvor ektefelle/samboer i tillegg får felles barn
- fosterbarn
- adoptivbarn

1.2.2 Barnepasser

Følgende blir definert som barnepasser:

- hjemmeværende som til daglig passer barnet
- dagmamma
- barnehage

1.2.3 Omsorgspersoner

Følgende blir definert som omsorgspersoner:

- foreldre som bor sammen med barnet til daglig
- fosterforeldre
- adoptivforeldre som bor sammen med barnet til daglig

1.2.4 Alene om omsorgen

Følgende blir definert som alene om omsorgen:

- arbeidstaker som bor alene
- arbeidstaker som bor alene og som inngår samboerskap eller ekteskap med annen enn barnets biologiske mor eller far

! Enslig forsørger

Status som aleneforsørger bortfaller når arbeidstaker eventuelt får felles barn med ny ektefelle eller samboer.

! Felles barn

1.3 Omsorgspengevilkår

Det er en rekke forutsetninger for å få omsorgspenger. Følgende momenter har betydning:

- Opptjeningstid - se punkt 1.3.1
- Inntektstap - se punkt 1.3.2
- Oppholdssted - se punkt 1.3.3
- Barnets alder - se punkt 1.3.4
- Meldeplikt - se punkt 1.3.5
- Dokumentasjonsplikt - se punkt 1.3.6

! Yrkesaktiv i fire uker

1.3.1 Opptjeningstid

Det er en forutsetning for rett til omsorgspenger at vedkommende har vært i arbeid eller i en likestilt situasjon i minst fire uker umiddelbart forut for fraværet.

Jf. folketrygdloven § 9-2.

! Ansatt i fire uker

1.3.1.1 Omsorgspenger fra arbeidsgiver

Arbeidsgiver er ikke pålagt å betale omsorgspenger før arbeidstakeren har vært ansatt i fire uker. Ved avbrudd i arbeidsforhold på over 14 dager må arbeidstaker på nytt ha vært i arbeid i minst fire uker før arbeidsgiver pålegges å betale omsorgspenger.

Jf. folketrygdloven § 9-8.

✓ Eksempel

En kvinne har valgt å forlenge fødselspengeperioden med fem måneder ulønnet permisjon. En uke etter gjenopptakelse av arbeidet, er hun fraværende en dag på grunn av sykt barn.

Da hun ikke hadde vært i arbeid igjen i fire uker før barnet ble sykt, har hun ikke rett til omsorgspenger fra bedriften.

NAV lokalt vil heller ikke betale omsorgspenger i dette tilfellet da hun hadde valgt å ha en ulønnet foreldrepermisjon og derfor ikke opprettholder sine rettigheter som arbeidstaker gjennom å arbeide eller motta en ytelse som likestilles med arbeid.

Arbeidstakere som er fraværende på grunn av barns eller barnepassers sykdom før de har vært ansatt i fire uker, har i henhold til folketrygdlovens bestemmelser altså ikke rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver.

1.3.1.2 Omsorgspenger fra trygden

NAV lokalt vil sikre arbeidstakere rett til omsorgspenger ved fravær som finner sted i de første fire ukene i et arbeidsforhold dersom vedkommende umiddelbart forut har vært i et annet arbeidsforhold eller har mottatt en ytelse som likestilles med arbeid.

! Likestilt med arbeid

Følgende trygdeytelser likestilles med arbeid:

- dagpenger
- sykepenger
- omsorgspenger
- pleiepenger
- opplæringspenger
- svangerskapspenger
- foreldrepenger

For at arbeidstaker skal få rett til omsorgspenger direkte fra NAV lokalt må vedkommende ha vært i arbeid eller i en likestilt situasjon fire uker umiddelbart før fraværet. Dette betyr at arbeidstaker må ha vært i et arbeidsforhold eller i en lignende situasjon direkte i forkant av fraværet. Har arbeidstaker eksempelvis et opphold på bare en dag mellom to arbeidsforhold, faller retten til omsorgspenger bort.

En ansatt har hatt foreldrepermisjon i 48 uker. Arbeidsgiver har betalt full lønn og fått refusjon fra NAV lokalt for tilsvarende periode. Arbeidet gjenopptas umiddelbart etter utløpet av den betalte foreldrepermisjonen.



Eksempel

Etter en uke blir barnet sykt og mor er fraværende to dager for å ta hånd om det syke barnet. Da hun ikke har vært i arbeid igjen i fire uker etter avsluttet foreldrepermisjon, har hun ikke rett til omsorgspenger fra arbeidsgiveren. NAV lokalt vil imidlertid dekke omsorgspenger som følge av at hun går direkte tilbake til arbeidet etter avsluttet foreldrepermisjon. Dette fordi perioder med foreldrepenger likestilles med arbeid. Det må fremlegges legeerklæring i barnets navn.

Krav om omsorgspenger må i disse tilfellene fremmes ovenfor NAV kontoret i arbeidstakerens bostedskommune. Ved fremsetning av krav må det foreligge legeerklæring som dokumentasjon for fraværet. Egenmelding vil ikke bli godtatt.

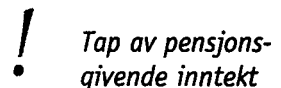


Arbeidstakers
bostedskommune

Jf. folketrygdloven §§ 9-2 og 9-7.

1.3.2 Inntektstap

Det er et vilkår for rett til omsorgspenger at den ansatte har et inntektstap. Blir barnet eller barnepasseren syk i ferien eller på avspaseringsdager, vil vedkommende verken ha rett til ny fritid eller økonomisk kompensasjon i form av omsorgspenger.



Tap av pensjons-
givende inntekt

Inntektsgrunnlaget for omsorgspenger per år må utgjøre minst 50% av grunnbeløpet i folketrygden. Har arbeidstaker tjent mindre enn dette har vedkommende ikke rett til omsorgspenger fra trygden. Denne begrensningen gjelder imidlertid ikke for omsorgspenger fra arbeidsgiver.

Jf. folketrygdloven § 9-3 annet ledd.

Omsorgspenger fra arbeidsgiver beregnes etter samme regler som for sykepenger ved egen sykdom, jf. folketrygdloven § 9-8.

1.3.3 Utenlandsopphold

! Opphold i Norge

Omsorgspenger utbetales etter hovedregelen kun ved opphold i Norge. Det gjøres følgende unntak:

! Unntak

- norske statsborgere som opprettholder sitt medlemskap i Norge under arbeid i utlandet
- ved innleggelse i sykehus i utlandet for norsk offentlig regning
- når oppholdet dekkes etter avtale om trygd med andre land
- når det gis dispensasjon

! EØS-avtalen

Sosial- og helsedepartementet har uttalt at vilkåret om opphold ikke skal gjelde barn som blir syke under opphold i et EØS-land. I henhold til EØS-avtalen har arbeidstaker som bor i et EØS-land og arbeider i et annet, rett til omsorgspenger ved opphold i bostedslandet. Borger i et EØS-land, eksempelvis en svenske som både arbeider og bor i Norge, vil omfattes av de samme bestemmelser som en nordmann som arbeider og bor i Norge, dersom barnet blir sykt og oppholder seg i Sverige.

Det kan ytes omsorgspenger til foreldre som deltar i utenlandsreiser som arrangeres av norske helsemyndigheter for barn da dette likestilles med opphold i institusjon i Norge.

! 12 år

1.3.4 Barnets alder

Omsorgspenger ytes til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år, hvilket innebærer at for barn som er født tidlig på året vil det ytes omsorgspenger til barnet nesten fyller 13 år.

Aldersgrensen er 18 år for barn som lider av en kronisk sykdom eller funksjonshemming.

Jf. folketrygdloven § 9-5 andre ledd.

! Meldeplikt

1.3.5 Meldeplikt

Det er et vilkår for rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver at melding blir gitt første fraværsdag.

Jf. folketrygdloven § 9-7.

1.3.6 Dokumentasjonsplikt

Dersom fraværet strekker seg utover tre kalenderdager, kan arbeidsgiver fra fjerde kalenderdag kreve legeerklæring som bekrefter at barnet eller barnepasser er syk. Legeerklæringen skal utstedes i barnets eller barnepassers navn.

Jf. folketrygdloven § 9-7.

1.4 Stønads situasjoner

Under forutsetning av at de generelle vilkår for rett til omsorgspenger er oppfylt ytes omsorgspenger i flere forskjellige stønads situasjoner.

- Ved barns og barnepassers sykdom - se punkt 1.4.1
- Barnepasser er forhindret fra å passe barnet, fordi annet barn er til utredning/innleggelse - se punkt 1.4.2
- Barnet trenger oppfølging i form av legebesøk - se punkt 1.4.3

Jf. folketrygdloven § 9-5 første ledd bokstav a-d.

1.4.1 Barns og barnepassers sykdom

Omsorgspenger skal kompensere arbeidstakerens inntektstap ved fravær som skyldes sykdom hos barn eller barnepasser. Legg merke til at det er en klar forutsetning for bruk av denne bestemmelsen at et barnet eller barnepasser er syk.

Dette innebærer at foreldrene ikke kan benytte denne bestemmelsen eksempelvis ved:

- tilvenning i barnehage/ første skoledag
- planleggingsdager i barnehage og skole
- fødsel
- andre behov for fri

Skal arbeidstaker ha rett til å være fraværende fra arbeidet i nevnte tilfeller må denne retten følge av tariffavtale eller annen avtale med arbeidsgiver.

Det presiseres i lovteksten at det er krav til nødvendighet. Det er altså ikke tilstrekkelig at arbeidstakeren har omsorg for barn og at dette er sykt. I tillegg skal det foretas en vurdering av om dette er et nødvendig tilsyn. Hvorvidt det anses nødvendig at den yrkesaktive må være hjemme, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Vurderingen må arbeidsgiver selv ta på grunnlag av de opplysninger som foreligger.

Arbeidsgiver kan kreve at nødvendige opplysninger og eventuell dokumentasjon fremlegges av arbeidstaker. Dette for å kunne vurdere om vilkåret for nødvendig tilsyn er tilstede.

Eksempelvis kan nevnes en familie hvor kun en av foreldrene er yrkesaktive. Vanligvis vil den yrkesaktive ikke ha rett til omsorgspenger ved barns sykdom da det ikke anses nødvendig at begge foreldrene er hjemme. Denne fortolkning fremgår av kjennelse fra Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden. Nevnte begrensning er gitt fordi det ikke anses nødvendig at begge foreldrene er hjemme samtidig for å passe sykt barn.

! Nødvendig tilsyn

✓ Eksempel

✓ Eksempel

Dersom den hjemmeværende selv er forhindret fra å ta hånd om det syke barnet, for eksempel på grunn av skolegang, studier eller lignende, kan den yrkesaktive ha rett til omsorgspenger. I den forbindelse kan det nevnes at en heltidsstudent likestilles med en yrkesaktiv person.

✓ Eksempel

Et annet eksempel kan være at begge foreldrene er yrkesaktive, men ikke er fraværende samtidig, foreldrene jobber skift og avløser hverandre. Her vil det i utgangspunktet ikke være nødvendig at den ene av foreldrene er fraværende fra arbeidet. Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden har uttalt seg om et lignende tilfelle. I dette tilfellet var moren hjemme om dagen, men arbeidet halv stilling som nattevakt. Natten forut for den dagen mannen var hjemme, hadde hun vært på vakt. Hun hadde et anstrengende arbeide. Nemnda uttalte i denne sammenheng at det var påkrevet at faren var hjemme fra arbeidet for at barna skulle få nødvendig tilsyn.

Jf. folketrygdloven § 9-5 første ledd.

! Barnepassers sykdom

Etter bestemmelsen kan det også ytes omsorgspenger dersom arbeidstaker må passe barnet dersom den som har det daglige barnetilsynet er syk. Det er ikke nok at barnepasser er litt syk. Barnepasser må være så syk at vedkommende ikke kan ha det nødvendige tilsynet med barnet.

! Barnehage stengt pga. sykdom

Syk barnepasser kan også benyttes der barnet går i barnehage, og barnehagen for eksempel er stengt på grunn av influensaepidemi.

Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden har avsagt kjennelse hvor det klart fremkommer at det kun ytes omsorgspenger ved barnepassers innleggelse i sykehus når innleggelsen skyldes sykdom, ikke ved innleggelse på grunn av fødsel.

1.4.2 Innleggelse eller utredning

Arbeidstaker har rett til omsorgspenger også når den som har det daglige barnetilsynet er forhindret fra å ha tilsyn med barnet fordi vedkommende følger annet barn til innleggelse eller utredning i institusjon. Merk her at rett til omsorgspenger gis den av foreldrene som passer de øvrige barn i familien.

Det er opp til foreldrene å avgjøre hvem som skal følge det syke barnet til innleggelse eller utredning i institusjon. Dersom hjemmeværende ønsker å ledsage det syke barnet, vil den av foreldrene som er arbeidstaker få rett til omsorgspenger når den tar seg av øvrige friske søsken. Det stilles her ingen krav til helsetilstanden til barna som trenger tilsyn.

Jf. folketrygdloven § 9-5 første ledd bokstav c.

Dersom arbeidstaker i familien ledsager det syke barnet, vil denne få en selvstendig rett til omsorgspenger etter bokstav a eller d.

Dersom barnet blir innlagt i helseinstitusjon og pleiebehovet strekker seg over mer en syv kalenderdager vil foreldrene kunne få rett til pleiepenger fra folketrygden. Der det ytes pleiepenger vil resultatet rent praktisk bli at det ytes omsorgspenger de første syv dagene etter innleggelsen og at det fra åttende dag ytes pleiepenger. Se mer om denne ytelsen under kapitlet om pleiepenger.

! Pleiepenger

1.4.3 Legebesøk mv.

Retten til omsorgspenger gjelder også ved legebesøk og annen oppfølging i forbindelse med barns sykdom. Annen oppfølging er fortolket til å omfatte eksempelvis Hjelpemiddeltjenesten, PPT og lignende.

Retten til omsorgspenger foreligger selv om barnet ikke er syk eller pleietrengende den aktuelle dagen legebesøket finner sted.

En må være oppmerksom på at rett til omsorgspenger bare foreligger der oppfølging er relatert til sykdom, hvilket innebærer at årlige rutineundersøkelser og besøk hos lege uten at besøket finner sted i forbindelse med sykdom hos barnet faller derfor utenfor bestemmelsen.

Jf. folketrygdloven § 9-5 første ledd bokstav a.

1.5 Antall dager

Arbeidstakere har rett til omsorgspenger i et begrenset antall dager, benevnt stønadsdager, ved fravær som skyldes omsorg for barn som er syke, fordi barnepasser er syk eller fordi barnepasser følger sykt barn til sykehus eller til besøk hos lege. Med stønadsdager menes arbeidsdager hvilket betyr at ved fravær før og etter fridager, telles kun de dagene man faktisk er fraværende fra arbeidet.

En arbeidstaker er fraværende fra torsdag til og med tirsdag. Fraværet dokumenteres med legeerklæring på barnet. Vedkommende arbeider fem dagers uke, mandag - fredag, og har dermed benyttet fire dager av den totale kvote.

✓ Eksempel

Fravær deler av en dag likestilles med en hel dags fravær. Loven er her ikke til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler bruk av halve dager.

! Fravær deler av dag

Foreldrene bestemmer selv bruk av dagene slik at den ene part kan være den som primært ønsker å være hjemme inntil dennes rettigheter er oppbrukt. Det er ikke anledning til å overføre dager til den andre part.

! Lovregulert antall dager er maks

Det ytes ikke omsorgspenger verken fra arbeidsgiver eller fra det lokale NAV kontoret utover de lovregulerte antall dager.

! 10 dager

1.5.1 Ett eller to barn

Arbeidstaker med omsorg for ett eller to barn, har rett til omsorgspenger i inntil 10 arbeidsdager hvert kalenderår.

! 20 dager

Når arbeidstakeren er alene om omsorgen utvides retten til 20 dager.

Jf. folketrygdloven § 9-6 første ledd.

! 15 dager

1.5.2 Tre eller flere barn

Foreldre som har omsorg for tre barn eller flere under 12 år, får utvidet rett til fravær med omsorgspenger til 15 dager hver.

! 30 dager

Når arbeidstakeren er alene om omsorgen utvides retten til 30 dager.

Jf. folketrygdloven § 9-6 første ledd.

! Dobbelt antall

1.5.3 Alene om omsorgen

Arbeidstaker som er alene om omsorgen har utvidet rett til omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom.

! 20 dager og 30 dager

Når arbeidstaker er alene om omsorgen for ett eller to barn har arbeidstaker rett til 20 dager, mens aleneomsorg for tre barn eller flere gir rett til 30 dager.

Arbeidstakere som er gift med eller samboere med sjøfolk, offshorearbeidere og tilsvarende hvor den andre part i lange perioder er fraværende fra hjemmet, har ingen særrettigheter. Disse blir ikke ansett å være alene om omsorgen.

Definert som enslig er i hovedsak arbeidstaker som bor alene eller sammen med en annen enn barnets biologiske mor eller far. Enslig forsørger som inngår samboerskap eller gifter seg med en annen enn barnets forelder, opprettholder retten som enslig forsørger.

! Retten opphører

Utvidet rett fordi vedkommende er alene om omsorgen opphører når vedkommende får felles barn med ny samboer eller ektefelle.

Selv om foreldrene bor sammen, kan en av foreldrene ha utvidet rett på lik linje med en som er alene om omsorgen. Dette gjelder tilfeller hvor den ene av foreldrene over lengre tid ikke kan ha tilsyn med barnet fordi han eller hun selv er funksjonshemmet, innlagt i helseinstitusjon eller lignende. Søknad fremmes for NAV kontoret i arbeidstakerens bostedskommune.

Jf. folketrygdloven § 9-6 tredje ledd.

1.5.4 Skifte av arbeidsplass

Arbeidsgiver som ansetter arbeidstakere som har skiftet arbeidsplass i løpet av året, vil kunne kreve at arbeidstaker fremlegger dokumentasjon fra forrige arbeidsgiver som viser hvor mange dager vedkommende har vært fraværende grunnet barns eller barnepassers sykdom.

Tidligere benyttede dager vil gå til fratrukk i den totale årlige kvote. Antall dager med omsorgspenger er altså ikke knyttet opp mot arbeidsgiver, men arbeidstaker.

! Skifte av arbeidsplass

Se forskrifter gitt med hjemmel i folketrygdloven § 9-6 sjette ledd forskriftens § 2.

1.5.5 Deltidsansatte

Deltidsansatte har de samme rettigheter som heltidsansatte. Det foretas altså ingen avkorting av rettigheter fordi vedkommende arbeider deltid. Rettighetene begrenses heller ikke for de arbeidstakere som starter sin yrkesaktivitet i løpet av et kalenderår.

Ved fravær som strekker seg over perioder med kombinert arbeidsdager og fridager, er det kun fravær på avtalte arbeidsdager som telles med ved beregning av benyttede dager.

! Kun arbeidsdager

En ansatt arbeider mandag, onsdag og fredag hver uke. Uke 26 er vedkommende fraværende hele uken grunnet barns sykdom. Den ansatte har benyttet tre dager ved barns sykdom.

✓ Eksempel

Egenmelding kan kun benyttes for de tre første kalenderdagene hvilket vil si mandag, tirsdag og onsdag.

Arbeidsgiver kan kreve at lege søkes fredag som blir neste fraværsdag etter utløpet av egenmeldingsperioden.

1.5.6 Fordeling mellom foreldre

Foreldrene kan fordele antall stønadsdager mellom seg selv om de ikke bor sammen eller deler omsorgen likt.

! Overføring av dager

Dagene kan fordeles i forhold til omfanget av avtalt samvær. Legg merke til at man i lovteksten har benyttet ordet "kan" som indikerer at foreldrene må komme til enighet om fordeling av dager. Dersom den som har den daglige omsorgen ikke ønsker denne fordelingen, vil den andre part ikke kunne påberope seg rettigheter til overføring av dager. Det vil ikke være anledning for foreldrene til å gjøre andre avtaler enn den som følger av samværsretten.

Foreldrene tar kontakt med det lokale NAV kontoret og legger frem dokumentasjon som viser samværsfordelingen. NAV kontoret fatter et vedtak som bekrefter hvor mange dager med omsorgspenger hver av foreldrene har. Dokumentasjonen leveres de respektive arbeidsgivere.

Tabellen viser fordelingen av dagene i forhold til samværsrett til foreldre med ett eller to barn:

Foreldrenes omsorgsfordeling	Antall barn til den barnet primært bor hos	Antall dager til samværsberettiget
Delt omsorg	10	10
40 % samværsrett	12	8
30 % samværsrett	14	6
20 % samværsrett	16	4
vanlig samværsrett	17	3
alene om omsorgen	20	0

Jf. folketrygdloven 9-6 femte ledd.

1.5.7 Overføring til ny ektefelle eller samboer

Omsorgspersoner som bor sammen med barn de ikke har foreldreansvar for, kan også få rettigheter til omsorgspenger. Når en av foreldrene er alene om den daglige omsorgen, kan opptil 10 stønadsdager overføres til ny ektefelle, eller til ny samboer når samboerforholdet har vart minimum 12 måneder. Bestemmelsen er fortolket dithen at 12 måneders vilkåret kun er relatert til samboerforhold, ikke tilfeller hvor det er inngått ekteskap. Inngår man ekteskap kan inntil 10 dager overføres umiddelbart.

Det er et vilkår etter begge alternativer at NAV kontoret blir varslet skriftlig om overføringen. Arbeidsgiver kan kreve at foreldrene legger frem bekreftelse fra NAV om at overføringen er meldt.

1.6 Barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming

Arbeidstakere med omsorg for barn med funksjonshemming eller kronisk sykdom som fører til en markert høyere risiko for fravær, kan søke om utvidet rett til omsorgspenger, jf. folketrygdloven § 9-5. Retten gjelder ut det kalenderåret barnet fyller 18 år.

! Utvidet rett ved høyere risiko for fravær

Det er utarbeidet forskrifter med hjemmel i lovens § 9-6 sjette ledd hvor det i § 1 er gitt en liste over de sykdommer eller funksjonshemninger som omfattes av bestemmelsen. Det er i tillegg et vilkår at lidelsen medfører en markert høyere risiko for fravær.

! Forskrifter

De aktuelle lidelser er følgende:

- 1) Betydelige hjertesykdommer
- 2) Kreftsykdommer
- 3) Betydelige hjerneskader (for eksempel cerebral parese, epilepsi, psykisk utviklingshemming, degenerative hjernesykdommer)
- 4) Betydelige lammelser
- 5) Muskeldystrofier og annen alvorlig muskelsykdom
- 6) Diabetes mellitus, Føllings sykdom og andre alvorlige metabolske sykdommer
- 7) Autisme og andre barnepsykoser
- 8) Kronisk nyresykdom
- 9) Residiverende urinveisinfeksjoner
- 10) Kroniske anemier
- 11) Kronisk blødersykdom
- 12) Immundefekter
- 13) Kronisk leversykdom
- 14) Leddgikt og andre kroniske revmatiske sykdommer
- 15) Lupus erythematosus disseminatus
- 16) Astma og annen kronisk lungesykdom
- 17) Osteogenesis imperfecta og andre skjelettsykdommer med betydelige funksjonshemninger
- 18) Blinde og svaksynte barn
- 19) Døve og sterkt tunghørte barn
- 20) Cystisk fibrose
- 21) Ulcerøs kolitt
- 22) Crohns sykdom
- 23) Coeliaki i aktiv fase
- 24) Addison's sykdom
- 25) Cushings sykdom
- 26) Alvorlige medfødte dannelser
- 27) Andre betydelige kroniske sykdommer og funksjonshemninger enn de som er nevnt ovenfor.

! Diagnoser

1.6.1 Søknad

Arbeidstakeren søker selv om utvidede rettigheter grunnet kronisk sykt eller funksjonshemmet barn på fastsatt blankett som fås på det lokale NAV kontoret. Det må fremsettes en søknad for hvert barn dersom flere av barna er kronisk syke eller har en funksjonshemming.

NAV vil på grunnlag av legeerklæring vurdere om vilkårene er tilstede, og eventuelt utstede en erklæring som bekrefter hvor mange dager den ansatte har rett til omsorgspenger i forbindelse med barns eller barnepassers sykdom.

1.6.2 Alle barn i familien omfattes

De utvidede rettighetene som innvilges som følge av et kronisk sykt eller funksjonshemmet barn i familien, er ikke forbeholdt kun dette barnet. Dagene kan benyttes uavhengig av om fraværet skyldes sykdom hos det kronisk syke eller funksjonshemmede barnet, andre syke barn eller barnepasseren.

1.6.3 Antall dager

Hver av foreldrene kan få 10 omsorgspengedager per barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming i tillegg til de dagene som følger av hvor mange barn de har.

Antall barn totalt	Antall barn med kronisk sykdom/ funksjonshemming	Per forelder	Per enslig forelder
1	1	20	40
2	1	20	40
2	2	30	60
3	1	25	50
3	2	35	70
3	3	45	90

Jf. folketrygdloven § 9-6 andre ledd.

1.7 Dokumentasjon

1.7.1 Egenmelding generelt

Egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom kan benyttes allerede etter at arbeidstakeren vært ansatt i fire uker.

Det er ingen begrensning i bestemmelsene om antall egenmeldinger totalt eller innenfor visse rammer med unntak av at egenmelding ikke kan benyttes i en periode på over tre kalenderdager sammenhengende. Begrensningen ved barns/ barnepassers sykdom ligger i antall dager som kan benyttes innenfor et kalenderår.

En arbeidstaker som arbeider fem dagers uke, er fraværende på grunn av barns sykdom følgende perioder:

- fra mandag til onsdag i uke 13
- mandag i uke 14

Begge fraværene kan dokumenteres med egenmelding på barnet da vedkommende har vært i arbeid minst en dag mellom de to fraværene.

Egenmelding som benyttes over et døgnskille, skal regnes som en egenmeldingsdag.

Jf. folketrygdloven § 9-7 tredje ledd.

Fravær på grunn av egen sykdom og barns sykdom som etterfølger hverandre, vil begge kunne dokumenteres med egenmelding for de respektive typer fravær.

Egenmelding benyttes ved fravær tirsdag og onsdag fordi arbeidstaker selv er syk. Torsdag og fredag i samme uken er vedkommende fraværende på grunn av barnepassers sykdom.

Det første fraværet blir dokumentert med egenmelding for egen sykdom og det andre for barnepassers sykdom.

Når det gjelder egen sykdom, kan arbeidsgiver nekte å betale sykepenger dersom egenerklæring ikke blir levert første dag vedkommende er tilbake i arbeid. Denne praksis kan ikke benyttes ved barns eller barnepassers sykdom. Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden har avsagt kjennelse som stadfester dette.

Ved mistanke om misbruk kan arbeidsgiver frata arbeidstakeren retten til å benytte egenmelding. Retten kan fratras for inntil seks måneder om gangen. Jf. folketrygdloven § 9-7 siste ledd.

Legeerklæring skal utstedes på den som er syk, ikke på arbeidstakeren som er fraværende. Legeerklæringen gjelder fra den dag lege er søkt og kan kun godtas med tilbakevirkende kraft i helt spesielle tilfeller.

Jf. folketrygdloven § 9-7 femte ledd.

✓ Eksempel

! Døgnskille

! Kombinert egen og barns sykdom

✓ Eksempel

! Tap av egenmeldingsrett

! Legeerklæring

- ! Ikke utvidet rett ved legeerklæring

Det er viktig å være klar over at antall dager med rett til permisjon og omsorgspenger er begrenset uavhengig av hvilken dokumentasjon som fremlegges. Legeerklæring vil ikke kunne forlenge den ansattes rettigheter.

1.7.2 Overfor arbeidsgiver

Fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom kan dokumenteres både med egenmelding og legeerklæring så lenge arbeidsgiver betaler eller forskutterer omsorgspenger.

- ! Kalenderdager

Egenmelding kan benyttes for de tre første kalenderdagene. Fra den fjerde dagen kan arbeidsgiveren kreve at det fremlegges legeerklæring som bekrefter barnets eller barnepasserens sykdom.

Jf. folketrygdloven § 9-7.

Dersom lege ikke blir søkt fjerde dag, og det ikke er grunnlag for å godkjenne eventuell tilbakedatering, vil det bli et opphold i utbetaling av omsorgspenger.

Det er ikke hjemmel for å unnlate å betale for dagene hvor fraværet er dokumentert med egenmelding dersom det er gitt beskjed i rett tid og vedkommende har anledning til å benytte egenmelding. Prinsippet følger av kjennelse avsagt av Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden.

- ✓ Eksempel

Arbeidstaker som arbeider fem dagers uke er fraværende på grunn av barnepassers sykdom fra mandag i uke 12 og ut hele uken. Fraværet dokumenteres med egenmelding.

Barnepasseren er fortsatt syk i uke 13 og oppsøker lege først mandag i uke 13 og blir sykmeldt fra samme dag og ut uken.

Arbeidsgiver er pålagt å betale omsorgspenger for tre dager i uke 12 og deretter i fem dager i uke 13. Arbeidstakeren taper omsorgspenger for to dager fordi barnepasser har søkt lege for sent.

1.7.3 Overfor trygdekontoret

- ! Alltid legeerklæring

Dette kan for eksempel være aktuelt når:

- arbeidstakeren er fraværende før han eller hun har vært ansatt i fire uker og har rett til omsorgspenger fra trygdekontoret
- den ansatte har hatt et avbrudd i arbeidsforholdet på mer enn 14 dager og er fraværende før vedkommende har vært i arbeid igjen i fire uker
- den ansatte har benyttet mer enn 10 dager

1.8 Betalingsplikt og refusjon

Arbeidsgiver er pålagt å betale omsorgspenger for arbeidstaker i inntil 10 dager per kalenderår. I de tilfeller hvor arbeidstakeren har rett til omsorgspenger utover 10 dager, er arbeidsgiveren pålagt å forskuttere, men kan kreve refusjon. Krav om refusjon av forskuttede omsorgspenger fremsettes ovenfor trygdekontoret i arbeidstakerens bostedskommune.

! Betalingsansvar
første 10 dager

Dersom arbeidstaker skifter arbeidsgiver i løpet av kalenderåret vil antall dager forbrukt hos tidligere arbeidsgiver medregnes, slik at ny arbeidsgiver kan kreve refusjon fra trygdekontoret før arbeidstaker har forbrukt 10 dager hos ny arbeidsgiver.

En arbeidstaker har forbrukt 8 kalenderdager hos tidligere arbeidsgiver. Arbeidstaker er alene om omsorgen for ett barn og har således rett til 20 stønadsdager per kalenderår. Dersom arbeidstaker nå skifter arbeidsgiver kan ny arbeidsgiver kreve refusjon fra trygdekontoret fra og med tredje fraværsdag, som skyldes barns sykdom.

✓ Eksempel

Arbeidsgiver kan i denne sammenheng kreve at arbeidstaker fremskaffer dokumentasjon fra tidligere arbeidsgiver, hvor det fremgår hvor mange dager med omsorgspenger arbeidstaker har benyttet tidligere i kalenderåret.

! Kan kreve
dokumentasjon

Arbeidstaker som ikke fyller vilkårene for rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver, kan ikke benytte egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom. Det må altså alltid fremlegges legeerklæring fra første fraværsdag, jf. folketrygdloven § 9-7.

Jf. folketrygdloven § 9-8.

For arbeidstakere som kun har omsorg for barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming over 12 år, kan arbeidsgiver søke refusjon fra første fraværsdag.

Jf. folketrygdloven § 9-8 tredje og fjerde ledd.

Krav om refusjon fremmes til trygdekontoret i arbeidstakerens bostedskommune.

! Bostedskommune

"Inntekts- og skatteopplysninger", samt dokumentasjon over antall fraværsdager ved barns eller barnepassers sykdom vedlegges. Husk også å sende med dokumentasjon for de første 10 dagene som ikke blir refundert.

Krav om refusjon må fremmes snarest. Refusjon gis for opptil tre måneder før den måneden trygdekontoret mottar kravet.

! Tre måneders frist

Jf. folketrygdloven § 22-13.