

Arbeidsgivers plikt til å betale sykepenger

Folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger kan på enkelte områder være kompliserte, og som arbeidsgiver må man være godt kjent med dette regelverket. Mangelfull kunnskap kan påføre både arbeidstaker og arbeidsgiver økonomiske tap, i tillegg til at folketrygden senere kan bli påført uriktige kostnader.



Advokat
Ida Solberg Henning
Advokatfirmaet PwC

I denne artikkelen presenteres derfor en del sentrale begreper og ordninger det er viktig å kjenne til.

Bruken av egenmelding

Arbeidstakere som har vært i arbeid hos en arbeidsgiver i mer enn to måneder, har etter folketrygdloven rett til å benytte egenmelding. Med egenmelding menes at arbeidstaker melder fra til arbeidsgiver om arbeidsuførhet grunnet sykdom eller skade uten å legge frem legeerklæring. En egenmelding kan i utgangspunktet benyttes for opptil tre kalenderdager om gangen, inntil fire ganger i løpet av et år. Enkelte arbeidsgivere har inngått spesielle avtaler som gir ytterligere rett til egenmeldingsdager.

Ved nytt sykefravær innen 16 kalenderdager regnes fraværsdager uten legeerklæring med i forrige periode med egenerklæringer. Det betyr at dersom en arbeidstaker har vært syk mandag og tirsdag i en uke, og blir syk igjen torsdag i uken etter, må torsdagen legges til de to første egenmeldingsdagene. Det innebærer at folketrygdlovens egenmeldingsperiode på tre dager er oppbrukt allerede ved utløpet av torsdagen.

Etter at egenmeldingsperioden er oppbrukt, kan arbeidsgiver kreve legeerklæring for sykefraværet. Dersom arbeidstakeren ikke legger frem legeerklæring, faller retten til sykepenger for egenmeldingsperioden

bort. Det er i denne sammenhengen viktig å nevne at tilbakedatering av sykemeldinger i utgangspunktet ikke godkjennes. Dersom slik tilbakedatering skal godkjennes, må arbeidstakeren ha vært forhindret fra å søke lege, og det må være godtgjort at vedkommende har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt. Eksempelvis har tilbakedatering blitt godkjent i tilfeller hvor psykiatriske pasienter grunnet manglende innsikt i egen sykdomstilstand ikke har søkt legehjelp. Slik godkjennelse legges også gjerne til grunn dersom det kan dokumenteres at pasienten har kontaktet legekantoret med et problem, men ikke har fått time umiddelbart grunnet manglende kapasitet.

Ved avbrudd i arbeidsforhold gjelder egne regler, men disse omtales ikke nærmere i denne artikkelen.

Sentrale vilkår

Opptjeningstid

Folketrygdloven krever at arbeidstakeren må ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før sykemeldingen. Her stilles det intet krav om at arbeidet må ha vært utøvd hos den konkrete arbeidsgiveren, men det må kunne dokumenteres at vedkommende har vært i arbeid. Et sykefravær kort tid etter et alminnelig jobbskifte, kan dermed gi rett til sykepenger. Ved et opphold i arbeidet i forbindelse med et jobbskifte, kan egne regler komme til anvendelse.

Fravær i et arbeidsforhold uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden på fire uker. Praktiske eksempler på ugyldig fravær kan være ferie som ikke er godkjent av arbeidsgiver og soning av idømt fengselsstraff. Det må i henhold til trygde-

rettspraksis forstås slik at gyldig fravær regnes med i opptjeningstiden. Et eksempel på gyldig fravær er lovbestemt ferie.

Dersom en arbeidstaker blir syk i tidsrommet mellom fire uker og to måneder etter vedkommende startet i arbeidet, kan arbeidsgiver kreve legeerklæring fra første sykedag.

Eget firma eller nær tilknytning til arbeidsgiver

I henhold til trygderettspraksis stilles det særlig strenge krav til notoritet for arbeidsforhold og lønn når den som ønsker å få sykepenger innvilget er ansatt i eget firma, eller har en nær tilknytning til arbeidsgiver. Praksisen tar sikte på å få bukt med tilfeller hvor arbeidsforhold fingeres eller det avtales kunstig høy lønn for å oppnå større sykepengerrettigheter enn det i realiteten er grunnlag for. Fra trygderettspraksis ser man blant annet gjentagne eksempler på at personer som i lang tid har vært arbeidsledige, påberoper seg et kortere ansettelsesforhold i ektefellens firma før sykemeldingstidspunktet. I mange av disse tilfellene viser det seg vanskelig å dokumentere reell arbeidsaktivitet, og arbeidstakeren gis ikke rett til sykepenger.

Tap av pensjonsgivende inntekt

For å få rett til sykepenger må arbeidstakeren ha tapt pensjonsgivende inntekt på grunn av arbeidsuførhet. Det innebærer at arbeidstakeren må ha et stabilt arbeid med stabil inntekt, eller det må ha vært klart avtalt at arbeidstakeren skulle ha arbeidet i gjeldende periode.

Det følger av fast og etablert praksis at spørsmål om rett til sykepenger må vurderes på grunnlag av de opplysningene som

forelå på sykemeldingstidspunktet. I dette ligger blant annet at inntekten må ha vært oppgitt som pensjonsgivende inntekt til ligningsmyndighetene. Overføring av penger til mottakerens konto har begrenset bevisverdi. I praksis ser man fra tid til annen at det er overført penger til en konto, og at mottakeren kort etter har tatt ut fullt beløp i kontanter for tilbakelevering til det som påstås å være arbeidsgiver. Et slikt fiktivt arbeidsforhold er omgåelse av regelverket. Hensikten med praksisen med at pensjonsgivende inntekt må være oppgitt til ligningsmyndighetene, er å avskjære etterfølgende innretning. For å få rett til sykepenger fra folketrygden, må i tillegg sykepengegrunnlaget utgjøre minst 50 prosent av grunnbeløpet i folketrygden (kr 92 576 pr. 1. mai 2016). Dette innebærer eksempelvis at enkelte ferie- og timevikarer faller utenfor sykepengeordningen.

Begrenset sykepengerett

Det gjelder en begrenset sykepengerett for arbeidstakere mellom 67 og 70 år, og arbeidstakere over 70 år har ikke rett til sykepenger i det hele tatt. Man kan likevel, ifølge folketrygdloven, arbeide og spare til egen pensjonsbeholdning til og med det året man fyller 75 år.

Arbeidsuførhet

For at sykepenger skal innvilges, må arbeidsuførheten skyldes en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade. Loven definerer ikke hva som ligger i sykdomsbegrepet. Avgjørende for om sykdomsvilkåret er oppfylt, er hvordan den medisinske vitenskapen til enhver tid definerer sykdomsbegrepet. Det er det reelle sykdomsforholdet, og ikke den anvendte diagnosekoden som skal ligge til grunn for vurderingen.

Noen ganger kan omstendigheter rundt sykemeldingen tilsa at det medisinske grunnlaget for sykemeldingen kan trekkes i tvil. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer, gir ikke rett til sykepenger. For eksempel kan arbeidsgivere bestride sykepengekrav dersom en ansatt har sykemeldt seg grunnet forhold på jobben, eksempelvis en pågående konflikt eller en nærstående nedbemanning. I slike tilfeller er det ofte vanskelig å vurdere hvorvidt sykemeldingen skyldes de konkrete omstendighetene, eller om vedkommende arbeidstaker har blitt faktisk syk som følge av disse omstendighetene. Vanskelighetene på dette området illustreres ved at det i Trygderetten i gjentatte saker på dette området er avgitt dissenterende dommer.

Det finnes regler både for utvidelse og ytterligere innsnevring av disse utgangspunktene. Det vil imidlertid føre for langt å gå nærmere inn på disse her.

Opphold i Norge

Utgangspunktet i folketrygdloven er at arbeidstakeren må oppholde seg i Norge for å ha rett til sykepenger. Det åpnes imidlertid for at det kan søkes om sykepenger under opphold i utlandet for en begrenset periode. Det må da være godtgjort at utenlandsoppholdet ikke vil forverre helsetilstanden, forlenge arbeidsuførheten eller hindre Arbeids- og velferdsetatens kontroll og oppfølging.

I praksis vil det være aktuelt ved sykdom av en mer varig karakter, eksempelvis dersom en arbeidstaker har fått en kreftdiagnose og vil nyte godt av en familieferie. Viktig i denne sammenheng er at arbeidstakeren får avklart dette spørsmålet før avreise.

Ytterligere unntak fra hovedregelen om opphold i Norge er videre oppstilt for personer som er innlagt i helseinstitusjon for norsk offentlig regning mv.

EØS-regler

I tillegg gir EØS-avtalen regler om koordinering av trygd, og i mange tilfeller medfø-



For å få rett til sykepenger må arbeidstakeren ha tapt pensjonsgivende inntekt på grunn av arbeidsuførhet.

rer forordningene at det må gjøres unntak fra folketrygdlovens bestemmelser. Et av formålene med forordningene er å sikre at personer som ønsker å benytte seg av muligheten til fri bevegelighet for å arbeide, ikke skal hindres i å flytte fra et land til et annet fordi de taper trygderettigheter eller utsettes for forskjellsbehandling. I utgangspunktet har en person sin trygdetilknytning i det landet hvor vedkommende arbeider. EØS-reglementet sikrer derfor blant annet at personer som arbeider i Norge, men er bosatt i et annet EØS-land, gis rett til å motta sykepenger fra Norge. Eksempelvis vil en person som arbeider i Norge og bor i Polen, kunne få utbetalt sykepenger finansiert av Norge i Polen. Reglene omkring dette er til dels kompliserte, og det vil derfor føre for langt å gå nærmere inn på detaljerte regler her. Det viktigste er imidlertid å være klar over at regelverket på dette området ofte krever ytterligere undersøkelser.

Arbeidsgiverperiode

Arbeidsgiver er forpliktet til å dekke arbeidstakers sykepenger de første 16 kalenderdagene vedkommende er borte fra jobb. Denne perioden kalles arbeidsgiverperioden. Når det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal et nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode.

Sykepenger fra arbeidsgiveren ytes bare for dager som det skulle ha vært utbetalt lønn for. I utgangspunktet plikter dermed arbeidsgiver kun å betale sykepenger for de dagene det er avtalt arbeid for, men det kan også ha oppstått en plikt til å betale sykepenger dersom det er overveiende sannsynlig at arbeidstaker ville ha blitt spurt om vakter hvis vedkommende ikke hadde blitt syk.

Når arbeidsgiver bør bestride sykepengekrav

En arbeidsgiver som mener at en arbeidstaker ikke fyller vilkårene for sykepenger i arbeidsgiverperioden, kan bestride sykepengekravet. Rent praktisk bør en bestridelse skje skriftlig til arbeidstakeren med kopi til Nav. Dersom arbeidstaker er uenig i bestridelsen, kan vedkommende søke om at Nav forskutterer sykepenger i arbeidsgiverperioden. Nav kan tilskrive arbeidsgiver og be om en uttalelse, og eventuelt også opprette et krav om betaling av sykepenger i arbeidsgiverperioden. Ved videre uenighet kan arbeidsgiver påklage, og eventuelt også anke saken.

For mange arbeidsgivere er det viktigere å bevare et godt forhold til arbeidstakerne, enn den faktiske utgiften det er å betale sykepenger i 16 uberettigede kalenderdager. Det er imidlertid viktig å huske at arbeidstakeren etter arbeidsgiverperioden vil kunne gå over på sykepenger subsidiert av folketrygden.

Urettmessige sykepengeutbetalinger fra Nav er ikke bærekraftig for vårt velferdssystem. I de fleste tilfellene er det vanskeligere for Nav enn for arbeidsgiver å vurdere hvorvidt en arbeidstaker faktisk er berettiget til sykepenger. Det er derfor viktig at en arbeidsgiver som kjenner sakens faktiske sider, har et bevisst forhold til hvilke sykepengerrettigheter en arbeidstaker faktisk har. Det kan være utfordrende for en arbeidsgiver å bestride et sykepengekrav, men dersom vilkårene for sykepenger ikke er oppfylt, vil en bestridelse kunne bidra til en korrekt bruk av folketrygdens midler. Disse midlene er ikke tiltenkt finansiering av andres økonomiske problemer, avhjelpe i forbindelse med konflikter på arbeidsplasser eller andre forhold som i utgangspunktet ikke skal dekkes av sykepengeordningen.

Eksempelvis ser man fra tid til annen at arbeidstakere som får kjennskap til kommende omorganiseringer, sykemelder seg. I henhold til arbeidsmiljøloven har arbeidstakere som er borte fra arbeid på grunn av sykdom et ekstra oppsigelsesvern, og en sykemelding kan derfor oppleves å være taktisk motivert i en nedbemanningsituasjon. I slike tilfeller bør arbeidsgiver være særskilt aktsom. En sykemelding i seg selv gir riktignok ikke et vern mot oppsigelse begrunnet i andre årsaker enn sykdom, men dersom arbeidsgiver ikke bestrider en uriktig sykemelding, kan det potensielt bidra til senere uriktige utbetalinger fra Nav.

Sykepengenes størrelse

Reglene for beregning av sykepengegrunnlaget er sammensatte og til dels kompliserte. I det følgende gis noen retningslinjer for hvordan sykepengegrunnlaget skal beregnes i arbeidsgiverperioden, og forhåpentligvis kan dette bidra til å gjøre neste beregningsprosess enklere.

Sykepengegrunnlaget i arbeidsgiverperioden fastsettes ut fra en såkalt ukeinntekt. Folketrygdloven gir anvisning på hvordan beregningsperioden for ukeinntekten skal fastsettes for ulike typetilfeller.

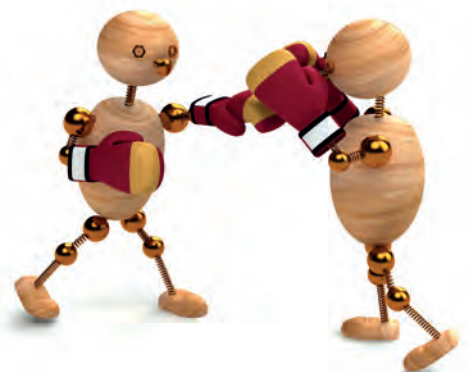
Videre gir folketrygdloven anvisning på hvilke goder som inngår i ukeinntekten. Som utgangspunkt inngår lønnsinntekt og andre godtgjørelser som er resultat av arbeidstakerens egen arbeidsinnsats. Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempe tillegg for spesielle arbeidsforhold regnes også med.

Utgiftsgodtgjørelser som helt eller delvis dekker utgifter i forbindelse med utførelsen av arbeidet, inngår derimot ikke i beregningen. Dette gjelder blant annet diettgodtgjørelse, bilgodtgjørelse, verktøygodtgjørelse og smussgodtgjørelse. Et eventuelt overskudd på slik utgiftsgodtgjørelse regnes imidlertid med, og gis den verdien som benyttes ved forskuddstrekk av skatt.

Overtidsgodtgjørelse regnes som hovedregel ikke med i ukeinntekten, fordi det i utgangspunktet ikke er lovlig som en fast ordning. Dersom overtid er pålagt i arbeidsavtalen som fast overtid, og dette ikke er i strid med lovbestemmelser om arbeidstid, åpnes det imidlertid for å medregne overtidsgodtgjørelsen. Heller ikke feriepenger eller naturalytelser som arbeidstakeren mottar under sykefraværet tas i utgangspunktet med i beregningsgrunnlaget for sykepenger.

Oppsummering

Denne gjennomgangen viser at det er flere vilkår som må være oppfylt for at en arbeidstaker skal ha rett til sykepenger. Videre er det redegjort for den muligheten arbeidsgiver har til å bestride krav om sykepenger når vilkårene ikke er oppfylt. Arbeidsgivere som er i tvil om en arbeidstaker har krav på sykepenger, oppfordres til å ta kontakt med Nav eller andre som har relevant kompetanse og som kan gi veiledning i det konkrete tilfellet.



Sykepengeordningen er ikke ment å avhjelpe i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen.