

Rettigheter ved barn og barnepassers sykdom

Mange av oss har barn, og med det følger normalt sett noe sykdom og dager borte fra jobb. Noen av oss har dessuten omsorg for barn som lider av mer alvorlige sykdommer eller funksjonshemminger, og har derfor høyere risiko for fravær fra arbeidet. Hvilke regler gjelder med hensyn til permisjon og stønad i slike tilfeller? Dette, og andre spørsmål i tilknytning til temaet skal vi forsøke å besvare i denne månedens Aktuelt i arbeidslivet.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

REGELVERKET

Rettigheter i forbindelse med barn og barnepassers sykdom reguleres både av lov- og avtaleverk. Arbeidsmiljøloven sier noe om i hvilken grad man kan være borte fra jobb for å ta vare på syke barn, mens retten til lønn/stønad i samme periode reguleres av folketrygdloven, arbeidsavtalen og eventuelle tariffavtaler. Den vanlige korttidsstønaden som i hovedsak utbetales fra arbeidsgiver benevnes i folketrygdloven som omsorgspenger, mens trygdens stønad for mer spesielle situasjoner benevnes opplæringspenger og pleiepenger. Se nærmere om dette nedenfor.

OMSORGSPERMISJON OG OMSORGS- PENGER – UTGANGSPUNKTER

Etter arbeidsmiljøloven § 12-9 har arbeidstakere med barn under 12 år rett til permisjon for å ta seg av syke barn. Det samme gjelder hvis barnet skal følges til legeundersøkelse. Det er ikke et krav at barnet er sykt eller pleietrengende den dagen det skal til undersøkelse/kontroll hos legen. Også dersom den som passer barnet blir syk, eller selv er hjemme på grunn av et annet sykt barn, har man krav på permisjon. Antall permisjonsdager man har krav på i løpet av et kalenderår avhenger blant annet av hvor mange barn man har, og om man er alene med omsorgen eller ikke. Har man omsorgen for to eller færre barn, har man rett til 10 dagers permisjon i løpet av et kalenderår. Har man omsorgen for tre eller flere barn, økes kvoten til 15 dager. Dette betyr for eksempel at foreldre som lever sammen og

har tre barn, vil kunne ta ut 15 dager omsorgspermisjon hver. Tilsvarende doubles antall mulige permisjonsdager dersom man er alene med omsorgen. Har man for eksempel enomsorgen for ett barn, har man krav på 20 permisjonsdager i løpet av kalenderåret, og har man enomsorgen for tre barn, kan man ta ut inntil 30 omsorgspermisjonsdager. Denne retten kan imidlertid overføres med inntil halvparten til den av barnets foreldre som har samværsrett, eventuelt til den som arbeidstaker bor sammen med, og som ikke har omsorg for egne barn. Dersom barnet har en kronisk sykdom kan man ha utvidet rett til permisjon. Retten til omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven korresponderer med rett til omsorgspenger etter folketrygdloven § 9-5.

ANSVARSFORDELINGEN MELLOM ARBEIDSGIVER OG NAV

Det kreves at arbeidstaker har vært i arbeid hos arbeidsgiver i minimum fire uker for å ha rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver, jf. folketrygdloven § 9-8. Når Nav overtar fra dag 10, er det nok at arbeidsgiver har vært i arbeid eller i likestilte situasjoner i fire uker før fraværet starter. For å motta omsorgspenger fra Nav behøver man altså ikke å ha vært i arbeid hos samme arbeidsgiver de fire siste ukene, såfremt man kan dokumentere yrkesaktivitet. For de som har rett til full lønn i forbindelse med barns sykdom enten etter tariffavtale eller individuell arbeidsavtale, tilsvarende omsorgspengene vanlig lønn. Er man ikke dekket av en slik avtalefestet bestemmelse, vil folketrygdlovens

maksimumsgrense på 6 G føre til at de som tjener mer enn 421 536 kr i året (6G), taper økonomisk når de er borte fra arbeidet på grunn av sykt barn. Når en arbeidsgiver har betalt omsorgspenger til en arbeidstaker i mer enn 10 stønadsdager i et kalenderår (uavhengig av antall barn), kan arbeidsgiveren kreve å få refusjon fra trygden for det antall stønadsdager som overstiger 10. Regelen er gitt for å hindre at arbeidsgiver får en ekstra belastning for arbeidstakere med rett til utvidet stønad. Omsorgspenger for kronisk syke eller funksjonshemmede barn fra 12 år til 18 år skal i sin helhet dekkes av trygden, men slik at arbeidsgiveren forskotterer ytelsen og får refusjon fra trygden. Dersom foreldrene for eksempel har et friskt barn under 12 år og et funksjonshemmet barn over 12 år, skal arbeidsgiveren yte omsorgspenger de 10 første dagene uansett hvilket av barna som er syke. Har foreldrene derimot bare omsorg for ett eller flere funksjonshemmede barn over 12 år, kan arbeidsgiveren kreve refusjon fra trygden for hele beløpet.

BARN OVER 12 ÅR

Retten til å være hjemme med sykt barn gjelder etter lovverket bare til og med det året barnet fyller 12 år. Har barnet for eksempel fylt 13 år og er svært dårlig (men ikke så dårlig at det kan ytes pleiepenger, jf. nedenfor), har man liten hjelp av lovverket. Det kan imidlertid være at virksomheten er bundet av en overenskomst som gir arbeidstaker bedre rettigheter enn det lovverket gjør. For eksempel har overenskomstene

mellom Norges Farmaceutiske Forening (NFF) og HSH, og NMD (Vitus)/Spekter og NFF en bestemmelse om sykdom i hjemmet som gir arbeidstaker rett til inntil tre dager velferdspolispermisjon med lønn uten hensyn til familiemedlemmets alder. Andre tariffavtaler har mer generelle bestemmelser som gir arbeidstaker rett til å søke velferdspolispermisjon i slike situasjoner.

KRONISK ELLER LANGVARIG SYKDOM SAMT FUNKSJONSHEMMINGER

Har man kronisk syke barn eller barn som lider av langvarige sykdommer, utvides antallet permisjonsdager man har krav på etter arbeidsmiljøloven. Foreldre til slike barn har krav på stønad og permisjon i inntil 20 dager for dette barnet. Har man aleneomsorgen, økes antallet stønadsdager til 40. For at arbeidstaker skal få utvidet rett til omsorgspenger i en slik situasjon er det et krav at trygdekontoret har godtatt at barnet er kronisk/langvarig sykt eller funksjonshemmet. Med langvarig sykdom menes sykdom av minimum ett års varighet, hvor det også dreier seg om ett og samme sykdomstilfelle. Flere barnesykdommer på rad vil derfor ikke gi utvidede rettigheter. Med kronisk sykdom tenker man for eksempel på betydelige hjertesykdommer, leddgikt, astma og alvorlige medfødte misdannelser. Permisjonsretten ved kronisk/langvarig sykdom, samt funksjonshemminger gjelder frem til barnet er 18 år. Dersom barnet er psykisk utviklingshemmet gjelder det ingen aldersbegrensning i det hele tatt. I tillegg til 20/40 permisjonsdager vil man også ha krav på permisjon for å delta i opplæring ved godkjent helsesituasjon eller offentlig kompetansesenter for å kunne ta seg av og behandle barnet, se nedenfor.

DOKUMENTASJON AV BARNETS SYKDOM

For at arbeidstaker skal ha rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver, må barnets eller barnepassers sykdom dokumenteres med egenmelding eller sykemelding fra lege. Med egenmelding menes det at arbeidstakeren uten å legge frem legeerklæring melder fra til arbeidsgiver om at fraværet skyldes sykt barn eller syk barnepasser. Dette skal gjøres ved arbeidstakers første fraværsdag (som ved egen sykdom). Ved barns sykdom stilles det ikke krav om to måneders ansettelsesforhold før det foreligger rett til å benytte egenmelding, slik som ved egen sykdom. Det holder at arbeidstaker har vært i arbeid i fire uker, slik at vedkommende har opptjent rett til omsorgspenger etter folketrygdloven § 9-2. Hovedregelen er at arbeidstaker kan bruke egenmelding i tre dager om gangen, og arbeidsgiver kan kreve legeerklæring fra

fjerde dagen av fraværet. Arbeidsgiver kan imidlertid tillate bruk av egenmelding for hele den perioden arbeidsgiver plikter å yte omsorgspenger. Dette er noe arbeidsgiver bør ta stilling til og eventuelt nedfelle i interne retningslinjer. Dersom arbeidsgiver har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) som gjelder for virksomheten, har man ved egen sykdom en utvidet rett til å benytte egenmelding. IA-avtalens utvidede rettigheter til bruk av egenmelding gjelder likevel ikke ved sykdom hos barn og barnepasser. Arbeidstaker som først bruker egenmelding på grunn av egen sykdom, kan også bruke egenmelding ved direkte påfølgende sykdom hos barnet uten å levere legeerklæring fra fjerde dags fravær. Det samme gjelder i en omvendt situasjon, der egen sykdom følger etter barnets sykdom. Arbeidstaker kan f.eks. ha brukt egenmelding i tre dager på grunn av egen sykdom, og så uten opphold ha rett til å bruke egenmelding i tre dager til dersom barnet blir sykt.

OMSORGPENGER VED FERIE OG AVSPASERING

Når arbeidstaker avvikler ferie, har vedkommende ikke krav på omsorgspenger ved barns sykdom. Retten til utsettelse ev. overføring av ferie på grunn av sykdom gjelder bare ved egen sykdom. Dersom arbeidstaker har avtalt at vedkommende skal arbeide en dag for å opparbeide seg en avspaseringsdag en annen dag, og barnet blir sykt dagen vedkommende etter avtalen skulle vært på jobb, opptjenes likevel avspaseringsdagen. Motsett vil en avtalt avspaseringsdag anses for avviklet selv om arbeidstaker har omsorgen for sykt barn den aktuelle dagen.

PLEIEPENGER OG OPPLÆRINGS- PENGER

Pleiepenger og opplæringspenger er stønader som skal dekke inntektsbortfall ved omsorg eller opplæring ved langvarig alvorlig sykdom eller funksjonshemming hos barn (eller pleie av pårørende i terminalfasen). Pleie- og opplæringspenger ytes alltid av trygden, og det gjelder ikke noen arbeidsgiverperiode. Størrelsen på pleie-/opplæringspengene tilsvarer sykepenger ved egen sykdom, hvilket innebærer at begrensingen på 6 G kommer til anvendelse. Arbeidstaker opptjener feriepenger av de første 12 ukene av fraværet.

PLEIE

Den eller de som har omsorg for barn under 12 år som er eller har vært innlagt i helseinstitusjon eller er behandlet poliklinisk, kan få pleiepenger fra Nav fra åttende dag. Det er et vilkår at barnet trenger kontinuerlig tilsyn

og pleie fra en av foreldrene. Også andre enn barnets foreldre kan få pleiepenger dersom det er nødvendig av hensyn til barnet. Det kan ikke gis pleiepenger til begge foreldrene samtidig. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet, gjelder retten til barnet fyller 18 år.

Den eller de som har omsorgen for barn under 18 år som har en livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, kan ha rett til pleiepenger, dersom vedkommende av hensyn til barnet må oppholde seg i helseinstitusjon mens barnet er innlagt, eller må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie. I disse tilfellene ytes pleiepengene fra dag én dersom arbeidstaker må oppholde seg i helseinstitusjonen mens barnet er innlagt, eller trenger kontinuerlig tilsyn eller pleie. Begge foreldre kan få pleiepenger samtidig, hvis det er behov for det. Også andre enn barnets foreldre kan få pleiepenger dersom det er nødvendig av hensyn til barnet. Dersom det alvorlig syke barnet er psykisk utviklingshemmet, gjelder ingen aldersgrense. Pleiepenger utbetales så lenge det er nødvendig for det enkelte barn.

For å få rett til pleiepenger er det et vilkår at arbeidstaker legger frem legeerklæring om at vedkommende må være borte fra arbeidet. Legeerklæringen skal redegjøre for barnets situasjon og dokumentere behovet for foreldrenes nærvær.

OPPLÆRING

Dersom arbeidstaker har omsorgen for barn med langvarig sykdom eller funksjonshemming, har vedkommende krav på stønad for å delta på opplæring for å kunne ta seg av og behandle barnet. Denne stønaden kalles opplæringspenger, og den ytes av Nav. Både opplæring i offentlig godkjent helseinstitusjon og foreldrekurs ved offentlig godkjent spesialpedagogisk kompetansesenter gir rett til opplæringspenger. Til en viss grad godkjennes også private spesialpedagogiske behandlingstilbud dersom behandlingen kvalitetsmessig kan likestilles med offentlige tilbud og den er medisinsk faglig anerkjent og anbefalt. Opplæringspengene ytes fra dag én av fraværet, og så lenge det er nødvendig for det enkelte barn.