

# Fri med lønn ved barn og barnepassers sykdom

Arbeidstakere med omsorg for barn vil fra tid til annen komme i den situasjonen at de ikke kan stille på jobb fordi barnet eller barnepasseren er syk. NFFs sekretariat får stadig henvendelser om hvilke rettigheter man som arbeidstaker har i disse tilfellene, og i denne artikkelen gis en innføring i gjeldende regelverk.

## TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

### PERMISJON OG OMSORGPENGER

Arbeidstakere med omsorg for barn vil ved barnets eller barnepassers sykdom på nærmere angitte vilkår ha krav på fri fra arbeidet (permisjon), samt økonomisk kompensasjon kalt omsorgspenger. Retten til fri fra arbeidet er i disse situasjonene regulert i arbeidsmiljøloven, mens retten til omsorgspenger er regulert i folketrygdloven. Bestemmelsene om rett til fri fra arbeidet og rett til omsorgspenger er likeverdige og det tas i det følgende utgangspunkt i bestemmelsene som regulerer retten til omsorgspenger.

### HVEM HAR RETT

Rett til omsorgspenger gis til arbeidstaker som må være borte fra arbeidet for å ta seg av sykt barn. Det er i denne sammenheng en forutsetning at arbeidstakeren har omsorg for barnet. Men «omsorg for barnet» menes her at vedkommende arbeidstaker enten har omsorgen alene eller har delt omsorg med den andre forelderen.

Dersom den som er alene om omsorgen inngår nytt samboerforhold, partnerskap eller gifter seg og får felles barn med ny samboer, partner eller ektefelle, anses vedkommende å ha delt omsorg med den nye samboeren/partneren/ektefellen.

Dersom foreldrene ikke bor sammen og ikke har avtalt delt daglig omsorg er det i utgangspunktet kun den av foreldrene som barnet bor fast hos som har rett til omsorgspenger, da vedkommende anses for å ha omsorgen alene. Foreldrene kan imidlertid i disse tilfellene avtale at stønadsdagene skal fordeles disse imellom i forhold til omfanget av avtalt samvær.

### HVILKE SITUASJONER GIR RETT

Retten til omsorgspenger gjelder i utgangspunktet frem til og med det kalenderåret

barnet fyller 12 år. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet utvides retten til det kalenderåret barnet fyller 18 år.

### Nødvendig tilsyn og pleie

Dersom man er fraværende fra arbeidet grunnet nødvendig tilsyn med og pleie av sykt barn, vil man ha krav på omsorgspenger. Retten til omsorgspenger i dette tilfellet gjelder både når barnet er sykt i hjemmet og når det er innlagt i helseinstitusjon. Dersom den ene av foreldrene er hjemmearbeidende, må den hjemmearbeidende være forhindret fra å ha tilsyn med barnet for at den av foreldrene som er yrkesaktiv skal ha rett til omsorgspenger.

Dersom sykt barn må følges til utredning eller til innleggelse på institusjon, kan foreldrene selv avgjøre hvem som skal følge barnet. Dersom den ene forelderen er hjemmearbeidende og det er denne personen som følger det syke barnet til utredning eller innleggelse på institusjon, vil den yrkesaktive forelderen ha krav på omsorgspenger dersom vedkommende må være borte fra arbeidet for å ta seg av eventuelle friske barn i hjemmet.

### Barnepassers sykdom

Dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, kan det ytes omsorgspenger dersom arbeidstakeren av den grunn må passe barnet. Retten til omsorgspenger vil i dette tilfellet også være til stede dersom barnets barnehage må stenge grunnet sykdom hos personalet.

### Legebesøk e.l.

Dersom barnet grunnet sykdom skal til undersøkelse eller kontroll hos lege, vil rett til omsorgspenger foreligge. Det er i denne sammenheng ikke krav om at barnet er sykt eller pleietrengende den aktuelle dagen

undersøkelsen eller kontrollen foregår. Det er således tilstrekkelig at oppfølgingen hos lege eller liknende har sammenheng med barnets sykdom.

### DOKUMENTASJON

For at arbeidstakeren skal få rett til omsorgspenger må barnets eller barnepassers sykdom dokumenteres med egenmelding eller legeerklæring. Egenmelding kan benyttes for de tre første kalenderdagene. Fra den fjerde fraværsdagen kan arbeidsgiver kreve at sykdommen dokumenteres med legeerklæring.

### ANTALL DAGER

I utgangspunktet har arbeidstaker med omsorg for barn rett til fri med omsorgspenger i opptil 10 dager per kalenderår. Dersom man har mer enn to barn, er alene om omsorgen eller barnet er kronisk sykt, gis det utvidet rett til omsorgspenger.

Dersom man har omsorg for mer enn to barn har man rett til omsorgspenger i opptil 15 dager, og dersom man er alene om omsorgen har man rett til 20 stønadsdager opptil to barn og 30 stønadsdager dersom man har omsorg for mer enn to barn. Det kan oppstå tvil om hva som skal til for at man skal anses for å være «alene om omsorgen» i denne sammenheng. Dersom den som er alene om omsorgen inngår nytt samboerforhold eller gifter seg, anses man fortsatt som alene om omsorgen. I slike tilfelle kan imidlertid inntil 10 stønadsdager overføres til den nye ektefellen eller samboer, forutsatt at samboerforholdet har vart i minst 12 måneder. Dersom den som er alene om omsorgen inngår nytt samboerforhold eller gifter seg og får felles barn med ny samboer eller ektefelle, vil vedkommende ikke lenger anses for å være alene om omsorgen. I dette tilfellet vil både barnets

mor/far og den nye samboeren/ektefellen ha selvstendig rett til omsorgspenger.

En person anses også for å være alene om omsorgen dersom det er to om omsorgen, men den andre er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet grunnet egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende.

### **OMSORGSPEGGENES STØRRELSE**

Omsorgspengenes størrelse beregnes på tilsvarende måte som sykepenger og vil således begrenses oppad til seks ganger grunnbeløpet. Det vil si at dersom du har en årslønn høyere enn seks ganger grunnbeløpet, dvs. kr 400 872, så vil du etter folketrygdlovens bestemmelser ikke få utbetalt omsorgspenger for differansen mellom seks ganger grunnbeløpet og egen lønn.

Ansatte i apotek omfattet av overenskomsten mellom HSH og NFF og ansatte i stat har rett til gunstigere beregning enn det som følger av folketrygdlovens bestemmelser. Ansatte i apotek omfattet av overenskomsten mellom HSH og NFF har i løpet av et kalenderår rett til full lønn i tre av stønadsdagene. Ansatte i stat har rett til full lønn i samtlige stønadsdager. For arbeidstakere i andre sektorer kan det foreligge

bestemmelser i tariffavtale eller i den enkeltes individuelle arbeidsavtale som gir rett til gunstigere beregning enn det som følger av folketrygdlovens bestemmelser.

### **HVEM UTBETALER OMSORGSPENGER?**

Dersom man som arbeidstaker skal ha krav på omsorgspenger fra arbeidsgiver er det en forutsetning at man har vært ansatt hos den aktuelle arbeidsgiveren i minst fire uker før fraværet. Dersom man har vært ansatt mindre enn fire uker hos den aktuelle arbeidsgiver vil man ha krav på omsorgspenger fra NAV. Forutsetningen er da at man har vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før fraværet. Likestilt med yrkesaktivitet vil være perioder man har mottatt dagpenger, sykepenger, foreldrepenger eller stønad ved barns eller pårørendes sykdom.

Utgifter til omsorgspenger utover 10 stønadsdager per år dekkes uansett av NAV.

### **TVISTEBEHANDLING**

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver er uenige om vilkårene for permisjon i forbindelse med barns og barnepassers sykdom, kan tvisten bringes inn for en tvistenemnd kalt Tvisteløsningsnemnda. For mer informasjon om Tvisteløsningsnemnda, se Aktuelt i arbeidslivet i NFT nr. 4/2007. ■