

Retten til omsorgspenger

Sist endret: ons. 20 jun. 2018, 12.30.24 av Holm, Nina Kristine

Arbeidstaker som har omsorg for barn, og har tiltrådt stillingen, har rett til fri med omsorgspenger i understående tilfeller Jf Arbeidsmiljøloven § 12-9 og Folketrygdloven § 9-5

Når det er nødvendig fordi;

- barnet er sykt og trenger tilsyn og pleie hjemme eller i helseinstitusjon.
- barnet må følges til lege eller trenger annen oppfølging på grunn av sykdom. Dette selv om barnet ikke er sykt eller pleietrengende den aktuelle dagen legebekket finner sted. Årlige rutineundersøkelser uten at besøket finner sted i forbindelse med sykdom hos barnet faller utenfor bestemmelsen.
- den som har det daglige barnetilsynet er syk, for eksempel en forelder som ikke er yrkesaktiv, dagmamma eller lignende
- barnepasser/den som har det daglige tilsynet med barnet følger et annet barn til utredning eller til innleggelse i helseinstitusjon, og derfor ikke kan ha tilsyn med barnet.

Du kan ikke bruke omsorgsdager på grunn av

- ordinære møter med skolen, som foreldremøter eller tilretteleggingsmøter
- planlagt fravær, som skoleferier og planleggingsdager
- rutinekontroller på helsestasjonen
- normale tannlegebesøk og tannlegekontroller som ikke skyldes sykdom

Retten til omsorgspenger gjelder for 10 dager per år ut det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom en har omsorg for 3 eller flere barn utvides retten til omsorgspenger til 15 dager pr. kalenderår.

Foreligger det vedtak fra NAV om utvidet rett til omsorgspenger på grunn av for eksempel kronisk sykdom eller nedsatt funksjonsevne hos barnet, kan retten til omsorgspenger utvides med 10 dager ekstra. I slike tilfeller kan også retten utvides til ut det kalenderåret barnet fyller 18 år.

Fravær ved barns eller barnepassers sykdom regnes i utgangspunktet som hele dager etter folketrygdloven. En medarbeider som går hjem etter lunsj en arbeidsdag blir derfor trukket en hel dag av den tildelte kvoten for dette kalenderåret, Jf. Folketrygdloven § 9-5

Det er imidlertid ikke noe i veien for at arbeidsgiver enten ensidig bestemmer, eller inngår avtale med medarbeiderne, om at fravær ved barns sykdom også kan regnes for bare deler av en dag. Dersom medarbeideren er fraværende bare deler av dagen kan en avtale at dette regnes som en halv dag. Fraværet regnes da sammen til hele dager slik at man til slutt når kvoten på 10 dager for et kalenderår.

Krav om Legeerklæring de første 4 ukene (også etter ulønnet permisjon):

De første 4 ukene i en ansettelse må sykt barn dokumenteres med legeerklæring for at den ansatte skal ha rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver.

Bruk av egenmelding etter 4 ukers ansettelse:

Medarbeider må ha 4 ukers opptjeningstid før egenmelding kan benyttes for å ha rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver ved barn/barnepassers sykdom. Ved avbrudd i arbeidsforholdet på over 14 dager, må medarbeider på nytt ha vært i arbeid i minst 4 uker før egenmelding kan benyttes ved barn/barnepassers sykdom. (For å ha rett på omsorgspenger i slike tilfeller, må legeerklæring fremlegges)

Sykefravær ut over 3 kalenderdager?

Dersom barn/barnepasser er syk ut over 3 kalenderdager sammenhengende, kan arbeidsgiver kreve at sykdom fra 4 dag blir dokumentert med legeerklæring/sykmelding.

Helse Stavanger forskutterer lønn under omsorgspermisjon forutsatt at lovens vilkår er oppfylt. Retten til omsorgspermisjon gjelder uavhengig av stillingsstørrelse.

Har arbeidsgiver rimelig grunn til å tro at fraværet ikke skyldes sykdom, kan arbeidstaker miste retten til å benytte egenmelding.