



Slik er reglene for egenmelding

Når har man rett til å bruke egenmelding og når kan arbeidsgiver frata arbeidstaker denne retten? Slik er reglene.

Egenmelding er at arbeidstaker selv melder fra til arbeidsgiver om arbeidsuførhet på grunn av egen sykdom uten å levere sykemelding. Egenmelding kan bare benyttes i arbeidsgiverperioden, altså de 16 første kalenderdagene av et sykefravær. Etter arbeidsgiverperioden er det NAV som overtar utbetaling av sykepengene og sykefraværet må da dokumenteres med sykmelding fra lege.

Retten til å bruke egenmelding

Opptjeningstid

For å ha rett til å bruke egenmelding må arbeidstaker ha arbeidet hos vedkommende arbeidsgiver i minst to måneder. Ved avbrudd i arbeidsforholdet på mer enn to uker, må retten til å bruke egenmelding opptjenes på nytt. Dette gjelder ikke ved opphold i arbeidsforholdet på grunn av ferie eller avspasering.

Hvor mange sykedager kan dokumenteres med egenmelding?

Egenmelding kan benyttes for inntil 3 kalenderdager om gangen, samlet eller enkeltvis, i løpet av en periode på 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden). Dette regnet fra første hele fraværsdag og bare for hele dager. Fravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille, skal regnes som en egenmeldingsdag. Lørdager, søndager og helligdager tas med når antall kalenderdager beregnes.

Hvor ofte kan man bruke egenmelding?

Har arbeidstaker dekket et sykefravær på 3 dager med egenmelding, må vedkommende være arbeidsfør i 16 kalenderdager før han på nytt kan bruke egenmelding ved sykefravær.

Egenmeldinger med mindre enn 16 dagers mellomrom skal legges sammen i samme arbeidsgiverperiode

Har arbeidstaker levert egenmelding for en dag med sykefravær og han i løpet av mindre enn 16 dager på nytt blir syk, kan de neste to dagene med sykefravær dokumenteres med egenmelding.

Hvor mange egenmeldinger kan en arbeidstaker bruke?

I løpet av en 12- måneders periode er det etter loven bare tillatt med 4 egenmeldingstilfeller. Egenmelding på enkeltdager regnes som et selvstendig egenmeldingstilfelle. Egenmeldinger ved barns sykdom telles ikke med i de 4 egenmeldingene.

Kan arbeidsgiver godkjenne utvidet bruk av egenmelding?

Folketrygdloven angir et minimum for hvilken rett til bruk av egenmeldinger den ansatte har, men arbeidsgiver står fritt til å akseptere egenmeldinger for så mange dager han ønsker innenfor arbeidsgiverperioden. Ved utvidelse av retten til å benytte egenmelding utover den rett som fremgår av loven, bør arbeidsgiver sikre at de ansatte kjenner virksomhetens regler omkring egenmeldingsretten og sørger for lik behandling av alle ansatte.

Egenerklæring

Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstakeren skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding ved gjenopptakelse av arbeidet. Dersom dette ikke gjøres, kan arbeidsgiver nekte å utbetale sykepengene.



Når kan arbeidsgiver frata arbeidstaker retten til å bruke egenmelding?

Minst 4 egenmeldinger i løpet av en 12-månedersperiode

Når arbeidstaker i løpet av en 12-måneders periode har hatt minst fire egenmeldte fravær, kan arbeidsgiver bestemme at arbeidstakeren skal miste retten til sykepenger på grunnlag av egenmelding. Her regnes hvert enkelt sykefravær, selv om det er kortere enn 3 dager. Sykefravær som bare varer en dag, teller således som én egenmeldingsperiode.

Arbeidstaker mister ikke automatisk retten til å bruke egenmelding så fort han har brukt 4 egenmeldinger i løpet av en 12-månedersperiode. Arbeidsgiver må varsle om at man vurderer å frata den ansatte retten til å bruke egenmelding, og arbeidstaker skal gis rett til å uttale seg vedrørende fraværet. Gir ikke arbeidsgiver slikt varsel, må arbeidsgiver akseptere sykefravær dokumentert med egenmelding og betale sykepenger når den ansatte benytter egenmelding ut over de 4 tillatte egenmeldingene.

Dersom arbeidstaker fratas retten til å bruke egenmelding, må retten til å bruke egenmelding vurderes på nytt etter 6 måneder. Det betyr imidlertid ikke at arbeidstaker automatisk får tilbake retten til å bruke egenmelding for 4 nye sykefravær.

Mistanke om misbruk av egenmeldingsretten

Arbeidsgiver kan frata arbeidstaker retten til å bruke egenmelding dersom det er rimelig grunn til å anta at det egenmeldte fraværet ikke skyldes sykdom. Dette kan arbeidsgiver gjøre uavhengig av om vedkommende ikke har benyttet flere egenmeldinger enn tillatt. Arbeidstakeren skal i så fall varsles om dette og gis anledning til å uttale seg.

Mistanke om at egenmelding brukes som aksjonsform i en arbeidskonflikt

Dersom det foreligger begrunnet mistanke om at egenmelding benyttes som aksjonsform i en arbeidskonflikt, kan arbeidsgiveren kreve sykemelding fra lege fra første fraværsdag så lenge aksjonen varer. Eksempelvis når unormalt mange arbeidstakere blir syke samtidig på et kritisk tidspunkt for arbeidsgiver for å ramme arbeidsgiveren i en pågående konflikt.