



DOKUMENTASJON AV ARBEIDSTAKERS FRAVÆR PGA. BARNES ELLER BARNEPASSERS SYKDOM

OFTE STILTE SPØRSMÅL

Hvor finner jeg regler om at arbeidstaker kan være borte fra arbeid når fraværsgrunnen er barns eller barnepassers sykdom?

- [Folketrygdloven §§ 9-5 til 9-8](#)
- Retten til permisjon fra arbeidet i slike tilfeller følger av [arbeidsmiljøloven § 12-9](#)
- Er virksomheten tariffbundet, kan det også i tariffavtalen inneholde bestemmelser som regulerer dette. Denne oversikten behandler kun rettigheter og plikter hjemlet i folketrygdloven.

Kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker dokumenterer fravær som skyldes barns eller barnepassers sykdom?

Ja, arbeidstaker har både en meldeplikt og en dokumentasjonsplikt ved fravær pga. barns eller barnepassers sykdom. Dette følger av [folketrygdloven § 9-7](#). Fravær dokumenteres enten gjennom egenmelding eller gjennom legeerklæring.

Er det krav til opptjeningstid før egenmelding kan benyttes som dokumentasjon for fravær som skyldes barns eller barnepassers sykdom?

Ja, arbeidstaker må ha vært ansatt i virksomheten i minst fire uker for å kunne benytte egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom.

Hvor mange dager kan arbeidstaker benytte egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom?

INNTIL TO BARN	ANTALL DAGER
Arbeidstaker med omsorg for inntil to barn	Inntil 10 stønadsdager per kalenderår per forelder
Arbeidstaker med omsorg for inntil to barn og ett barn er kronisk sykt eller funksjonshemmet	Inntil 20 stønadsdager per kalenderår per forelder
Arbeidstaker er alene om omsorgen for ett eller to barn	Inntil 20 stønadsdager per kalenderår
Arbeidstaker er alene om omsorg for inntil to barn og ett barn er kronisk sykt eller funksjonshemmet	Inntil 40 stønadsdager per kalenderår

Fortsetter neste side

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no



DOKUMENTASJON AV ARBEIDSTAKERS FRAVÆR PGA. BARNES ELLER BARNEPASSERS SYKDOM

Side 2

TRE ELLER FLERE BARN	ANTALL DAGER
Arbeidstaker har omsorg for tre eller flere barn	Inntil 15 stønadsdager per kalenderår per forelder
Arbeidstaker er alene om omsorgen for tre eller flere barn	Inntil 30 stønadsdager per kalenderår
Arbeidstaker har omsorg for tre eller flere barn og ett er kronisk sykt eller funksjonshemmet	Inntil 25 stønadsdager per kalenderår per forelder
Arbeidstaker er alene om omsorgen for tre eller flere barn og ett er kronisk sykt eller funksjonshemmet	Antall dager dobles og gir inntil 50 stønadsdager per kalenderår
Arbeidstaker har omsorg for tre eller flere barn og to er kronisk syke eller funksjonshemmede	Inntil 35 stønadsdager per kalenderår
Arbeidstaker er alene om omsorgen for tre eller flere barn og to er kronisk syke eller funksjonshemmede	Antall dager dobles og gir inntil 70 stønadsdager per kalenderår
Arbeidstaker har omsorg for tre eller flere barn og tre er kronisk syke eller funksjonshemmede	Inntil 45 stønadsdager per kalenderår
Arbeidstaker er alene om omsorgen for tre eller flere barn og tre er kronisk syke eller funksjonshemmede	Antall dager dobles og gir inntil 90 stønadsdager per kalenderår

Fortsetter neste side

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no



DOKUMENTASJON AV ARBEIDSTAKERS FRAVÆR PGA. BARNES ELLER BARNEPASSERS SYKDOM

Side 3

Regnes arbeidsfrie dager som faller innenfor fraværsperioden med?

Nei, stønadsdager betyr arbeidsdager. Det vil si at fridager ikke skal telles med. Eksempel: Arbeidstaker er borte fra arbeid pga. sykt barn onsdag tom fredag. Torsdag har arbeidstaker etter arbeidsplanen en arbeidsfri dag. Arbeidstaker har da benyttet to stønadsdager, ikke tre.

Arbeidstaker er deltidsansatt. Avkortes antall stønadsdager?

Dagene avkortes ikke som følge av at arbeidstaker jobber deltid. Deltidsansatte har samme rettigheter som ansatte på heltid.

Arbeidstaker har tidligere vært ansatt hos annen arbeidsgiver i samme kalenderår. Hvordan påvirker det antall dager arbeidstaker har anledning til å ha fravær pga. barns/barnepassers sykdom?

Rettigheten følger arbeidstaker, ikke arbeidsgiver. Det betyr at arbeidstaker som bytter jobb i løpet av kalenderåret og som har benyttet retten til fravær pga. barns/barnepassers sykdom hos tidligere arbeidsgiver vil ta med seg disse dagene til ny arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan med andre ord kreve at arbeidstaker dokumenterer antall fraværsdager som er brukt hos tidligere arbeidsgiver som følge av barns/barnepassers sykdom.

Gjelder rettigheten helt til barnet fyller 18 år?

Det avhenger av om barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet. Utgangspunktet er at retten til omsorgspenger gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Hvis barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet, gjelder retten til og med det året barnet fyller 18 år.

Hvordan dokumenteres fravær som skyldes barns eller barnepassers fravær?

Det anbefales at arbeidstaker som returnerer til arbeid etter slik fravær bekrefter dette skriftlig gjennom en egenerklæring. Virke har utarbeidet en mal til et slikt skjema som vi anbefaler at arbeidsgiver benytter. Dette finner medlemmer på www.virke.no ved å logge seg inn med medlemsnummer og passord.

Ved fravær ut over tre kalenderdager, kan arbeidsgiver kreve at barnets eller barnepassers sykdom dokumenteres med legeerklæring.

Arbeidstaker er kun fraværende deler av dagen pga. barns/barnepassers sykdom. Regnes det som hel dag?

Ja, fravær deler av dagen likestilles med en hel dag, men virksomheten kan ha som policy at arbeidstaker kan benytte egenmelding ved fravær deler av dagen, for eksempel halve dager eller timer. Fraværet summeres slik at man til slutt når kvoten for et kalenderår.

Barnets foreldre bor sammen, men det kan virke som det kun er mor som benytter omsorgsdager ved barns/barnepassers sykdom. Kan jeg som arbeidsgiver påvirke dette slik at fordelingen mellom foreldrene blir jevnere?

Fortsetter neste side

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no



DOKUMENTASJON AV ARBEIDSTAKERS FRAVÆR PGA. **BARNES ELLER BARNEPASSERS SYKDOM**

Side 4

Foreldrene bestemmer selv bruken av dagene. Dette kan ikke arbeidsgiver gjøre noe med. Det er imidlertid ikke anledning til å overføre dager til den andre forelder.

Når anses arbeidstaker å være alene om omsorgen?

Bor arbeidstaker alene eller sammen med en annen enn barnets biologiske mor eller far, defineres arbeidstaker som enslig.

Får arbeidstaker barn med ny samboer eller ektefelle, opphører statusen som enslig forsørger.

Bor foreldrene sammen, men den ene av foreldrene ikke kan ha tilsyn med barnet over lengre tid fordi vedkommende selv er funksjonshemmet, innlagt i helseinstitusjon eller lignende, kan arbeidstaker anses som alene om omsorgen og dermed ha utvidet rett på lik linje med en som er alene om omsorgen. Arbeidstaker må søke NAV for å få utvidet rett i slike tilfeller.

Foreldre som ikke bor sammen kan inngå avtale om fordeling av stønadsdagene. Dagene fordeles etter avtalt samvær, NAV fatter vedtak etter søknad og dokumentasjon leveres respektive arbeidsgivere.

Hva skal til for at arbeidstaker får utvidet rett som følge av barns kroniske sykdom eller funksjonshemming?

- For det første må den kroniske sykdommen eller funksjonshemmingen føre til en markert høyere risiko for fravær.
- For det andre må den kroniske sykdommen eller funksjonshemmingen omfattes av forskriften som er utarbeidet med hjemmel i folketrygdloven § 9-6 (2) - [Forskrift om hvilke sykdommer og funksjonshemninger som skal gi utvidet rett til omsorgspenger etter folketrygdloven § 9-6 andre ledd](#)
- For det tredje må arbeidstaker søke NAV om utvidet rett pga. kronisk sykt eller funksjonshemmet barn. NAV vil på grunnlag av legeerklæring vurdere om vilkårene er tilstede. Dersom de er til stede vil arbeidstaker motta en erklæring som bekrefter hvor mange dager den ansatte har rett til omsorgspenger i forbindelse med barns eller barnepassers sykdom.

Arbeidstaker har utvidet rett til omsorgspenger pga. kronisk sykt barn, men hvordan kan jeg som arbeidsgiver vite at det er det kronisk syke barnet som er sykt?

Den utvidede retten er ikke forbeholdt det kronisk syke eller funksjonshemmede barnet. Dagene kan med andre ord benyttes uavhengig av om det er det kronisk syke eller funksjonshemmede barnet som er sykt eller om det er andre barn eller barnepassers sykdom som fraværet skyldes.

Hvor mange omsorgsdager plikter arbeidsgiver å dekke?

Arbeidsgivers ansvar for omsorgspenger er begrenset til 10 stønadsdager per kalenderår. I de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til omsorgspenger utover 10 dager, plikter arbeidsgiver å forskuttere, men kan kreve refusjon fra NAV.

Har arbeidstaker kun ansvar for et kronisk sykt eller funksjonshemmet barn over 12 år, refunderes omsorgspengene fullt ut.

Fortsetter neste side

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no



DOKUMENTASJON AV ARBEIDSTAKERS FRAVÆR PGA. **BARNES ELLER BARNEPASSERS SYKDOM**

Side 5

Arbeidstaker har først hatt fravær pga. barns eller barnepassers sykdom, og blir så syk selv. Kan arbeidstaker benytte egenmelding for egen sykdom, eller må arbeidstaker oppsøke sykmelder for å få sykmelding?

I slike tilfeller kan arbeidstaker benytte egenmelding pga. egen sykdom.

En ansatt hos oss har levert egenmelding i forbindelse med sykt barn. Hun har imidlertid vært sykemeldt 50 % i en periode og kun vært tilbake i 100 % jobb i 1 uke før denne egenmeldingen. Har den ansatte krav på lønn i forbindelse med dette fraværet, eller kreves det en viss tid i arbeid umiddelbart etter et fravær før bruk av egenmelding (både egen sykdom og barns)?

Arbeidstaker kan benytte egenmelding pga. barns sykdom til tross for at hun kun har vært 100 % tilbake i jobb etter eget sykefravær i 1 uke. Det kreves her ingen opptjeningstid.

Fortsetter neste side

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no