



LØVEMAMMAENE

23.06.2023

Til arbeidsgivere det måtte angå

Vedrørende pleiepenger og ulønnet permisjon

Løvemammaene er en diagnoseuavhengig organisasjon som jobber med å opplyse om og forbedre rettighetene til barn og unge med sykdom og funksjonsvariasjon. Vi brenner for støtte, frihet og likestilling til hele familien. Vi har per i dag nærmere 7000 medlemmer. Som organisasjon har vi fra 2017 jobbet tett med pleiepengelovverket og har de siste 5 årene sittet i NAVs nasjonale brukerpanel som jobber med pleiepengeordningen, der vi blant annet har vært med å utvikle den nye digitale søknaden om pleiepenger.

Vi har blitt gjort oppmerksomme på at stadig flere arbeidsgivere har en praksis eller har varslet om ny praksis der de ber ansatte som mottar pleiepenger etter Folketrygdloven kapittel 9 om å søke ulønnet permisjon.

Løvemammaene vil presisere at dette er en lovstridig praksis.

Pleiepenger er en rettighet som arbeidstakere har etter Folketrygdloven kapittel 9. Pleiepenger er lovlig fravær fra arbeid på lik linje som en rekke andre ytelser etter Folketrygdloven, eksempelvis sykepenger, foreldrepenger, omsorgspenger o.l.

Retten til permisjon, altså retten til fravær fra arbeid, stadfestes i Arbeidsmiljøloven kapittel 12. I Arbeidsmiljøloven § 12-9 omtales retten til permisjon i forbindelse med barns sykdom. I Arbeidsmiljøloven § 12-9 femte ledd presiseres retten til permisjon når arbeidstaker mottar pleiepenger, opplæringspenger og omsorgspenger (ofte kalt *sykt-barn-dager*). Det står ingen sted i Folketrygdloven eller Arbeidsmiljøloven at arbeidstaker skal søke arbeidsgiver om lønnet eller ulønnet permisjon, da dette fremkommer som en helt tydelig rettighet ellers i lovverket.

«Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.»

Uttrykket permisjon i Arbeidsmiljøloven, er ikke ensbetydende med en permisjon som man må søke arbeidstaker om å få, eller med ulønnet permisjon. Derimot betyr permisjon at arbeidstaker som benytter seg av disse trygdeytelsene har lovlig fravær fra sitt arbeid. Vi har til gode å høre om arbeidsgivere som påtvinger arbeidstakere som har svangerskapspermisjon, foreldrepermisjon eller som tar ut omsorgspenger, å søke ulønnet permisjon. Alle disse trygdeytelsene er nemlig omtalt som permisjon i

samme kapittel som pleiepenger i Arbeidsmiljøloven. At ulike tariffavtaler oppgir en feilaktig informasjon og praksis i sin veiledning gjeldende ulønnet permisjon når man mottar pleiepenger, er uheldig og noe dere som arbeidsgiver må se bort fra.

Det er flere årsaker til at det er problematisk å be en arbeidstaker som mottar pleiepenger om å søke ulønnet permisjon. For det første så fratrar man som arbeidsgiver arbeidstakeren lovfestede rettigheter, noe som er umusikalsk i seg selv. For det andre vil en arbeidstaker som har søkt om og fått innvilget ulønnet permisjon i en gitt periode, ikke ha rett til å komme tilbake i arbeid før denne perioden er over. Det vil si at dersom behovet for pleiepenger skulle opphøre helt eller delvis før endt ulønnet permisjonsperiode, så risikerer arbeidstakeren å bli stående helt eller delvis uten inntekt frem til den kan tiltre arbeidet igjen. Dette kan få store og alvorlige følger, da arbeidstakeren risikerer å bli stående uten inntektsgrunnlag – en forutsetning for en rekke trygdeytelser. For eksempel, dersom arbeidstaker selv blir syk eller havner i en ulykke i perioden uten arbeid og inntekt, vil konsekvensene være manglende rett til sykepenger og de følgene det får for økonomi, familie og fremtid.

Løvemammaene har tidligere løftet denne problematiske praksisen til både NAV og Stortinget, og begge instanser har tydeliggjort at arbeidsgivere ikke har anledning til å kreve at arbeidstaker søker ulønnet permisjon. Det fremkommer både på NAV sine nettsider og via Stortingets nettside fra daværende arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Vi ber om at dere som arbeidsgiver forholder dere til dette.

Med vennlig hilsen



Bettina Lindgren, styreleder
Løvemammaene