

Kristin Alsos

Tariffavtalenes regulering av lønn under sykdom

Fafo-notat
2019:01

Kristin Alsos

Tariffavtalenes regulering av lønn under sykdom

Notatet er skrevet på oppdrag for
Sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe

Fafo-notat 2019:01

© Fafo 2019
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
2 De største avtalene.....	7
Staten.....	7
KS	7
Oslo kommune	7
Finansnæringen.....	7
NITO	8
Lederavtalen.....	8
Tekniske funksjonærer	8
Journalistavtalen	8
Funksjonæroverenskomster og Standardoverenskomsten	8
Arbeidslederavtalen FLT	8
Spekter.....	8
3 Øvrige avtaler	9
4 Oppsummering	11

Forord

I dette notatet gis en oversikt over norske tariffavtalers regulering av lønn under sykdom. Notatet er skrevet på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartemenet som grunnlag til arbeidet i sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe. Takk til Hanne Haugen Jordheim i ASD for kommentarer, og til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstillelse av notatet.

Oslo, januar 2019
Kristin Alsos

1 Innledning

Flere tariffavtaler gir arbeidstakerne bedre rettigheter enn folketrygdloven når det gjelder sykelønn. Dette kan både omfatte størrelsen på sykelønn ved at de dekker mer enn det folketrygden gjør, men kan også gjelde prosessuelle spørsmål knyttet til om det er arbeidstaker selv som skal søke om sykepenger eller om arbeidsgiver får disse refundert. I dette notatet er det de materielle bestemmelsene som dekkes, altså om arbeidstakerne har rett til sykelønn ut over folketrygdlovens bestemmelser.

Reguleringene i tariffavtalene er kartlagt ved hjelp av Fafos tariffarkiv. Vi har gått gjennom de største tariffavtalene i privat sektor (se Stokke et al. 2013:69) for 2016-2018. I tillegg har vi gjennomgått avtaler i offentlig sektor, samt A-delen på Spekter-området. For å fange opp reguleringer i andre avtaler, har vi også foretatt søk i Fafos tariffarkiv over landsdekkende tariffavtaler. Vi har tatt med de landsdekkende avtalene vi har funnet med relevante reguleringer gjennom dette søket i den grad de binder flere enn én virksomhet. Selv om vi på denne måten fanger opp de fleste avtaler, kan det være enkelte reguleringer som ikke har blitt fanget opp for eksempel ved at avtalene ikke er søkbare. Oversikten er videre basert på en fortolkning av ordlyden i de ulike avtalene, og vi har ikke sjekket disse fortolkningene opp mot avtalepartenes forståelse og praktisering av reguleringene. I privat sektor vil denne type ordninger ofte være regulert i den enkelte virksomhet, og en slik gjennomgang av landsdekkende tariffavtaler gir dermed begrenset kunnskap om hvor mange arbeidstakere som er dekket av ordninger ut over folketrygden.

For å beregne hvor mange arbeidstakere som omfattes av de ulike reguleringene, har vi bedt om tall fra arbeidsgiverorganisasjonene på antall ansatte i virksomheter bundet av de ulike avtalene. For KS har vi brukt tall fra Tekniske Beregnings- og Statistikkutvalget for Kommunesektoren, for Spekter tall fra SSB og Staten tall fra Difi.¹

I det følgende gis først en oversikt over reguleringer i de største tariffavtalene i offentlig og privat sektor, før vi ser på de mindre avtalene. Funnene oppsummeres i tabell 1 under pkt 4.

¹ Takk til Kristine Nergaard for hjelp til å innhente tall, samt til organisasjonene for raske svar.

2 De største avtalene

Staten

På det statlige tariffområdet finnes det reguleringer om sykelønn i hovedtariffavtalenes § 18. Reguleringene er den samme i avtalen for LO, Unio og YS, og i den for Akademikerne. Der heter det at arbeidstaker med «fast ukentlig arbeidstid» har rett til «full lønn under sykdom» etter § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 dager kommer i tillegg. Retten synes ikke å være avhengig av at arbeidstaker har rett til sykepenger etter folketrygdloven. Perioden med full lønn gjelder i likhet med folketrygdloven § 8-12 for det samlede sykefraværet siste tre år. Hvis arbeidstakeren har vært helt arbeidsfør i minst seks måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, inntreer ny rett til lønn under sykdom.

KS

I det kommunale tariffområdet har arbeidstakerne (i fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid) etter pkt. 8.2.2 rett til full lønn under sykdom i 50 uker. Retten er ikke koblet opp mot rett til sykepenger etter folketrygdloven. Eventuelle arbeidsgiverperioder kommer i tillegg. I motsetning til de statlige avtalene, så er formuleringen om arbeidsgiverperioden her generell, og vil kunne omfatte en eventuell utvidelse av arbeidsgiverperioden. Også på det kommunale området opphører retten når arbeidstakeren har mottatt lønn under sykdom i de siste tre årene. Har vedkommende vært helt arbeidsfør i 26 uker, får vedkommende ny rett til lønn under sykdom.

Tilsvarende reguleringer finnes i alle avtalene på KS-området.

Oslo kommune

Rett til lønn under sykdom reguleres av Dokument 25 kapittel 4. Arbeidstakere med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, «dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger». Ordlyden må forstås slik at en reduksjon i folketrygdens ytelser også vil ha konsekvenser for arbeidsgivers plikt til å betale full lønn. Arbeidstakere med ukentlig arbeidstid mindre enn 15 timer og ekstrahjelp har også rett til full lønn, men etter henholdsvis to og fire ukers ansettelse.

Finansnæringen

I Sentralavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet § 12 heter det «[l]ønn under sykdom (egen sykdom og barn eller barnepassers sykdom) gis i samsvar med bestemmelsene i folketrygdloven. Dersom sykepengene fra folketrygden ikke dekker den faktiske lønn, jfr. folketrygdlovens § 8-10, 2. ledd, har den ansatte rett til å få utbetalt differansen mellom sykepengene og full lønn.» Arbeidstakerne i disse virksomhetene har dermed rett til full lønn uten at bestemmelsen fastsetter noe tidsbegrensning. Tilsvarende regulering finnes i Finans Norges avtale med Handel og kontor/LO.

NITO

I NITOs overenskomst med NHO heter det at arbeidstaker har rett til full lønn under legedokumentert fravær i minst 3 måneder i løpet av de siste 12 måneder. Ordet «minst» må forstås slik at virksomhetene kan ha ordninger som er bedre enn dette. Tilsvarende gjelder NITOs avtale med Virke.

Lederavtalen

I Lederavtalen mellom NHO og Lederne finner vi en noe tilsvarende regulering som i NITO-avtalen. Også her har fast ansatte rett til full lønn i minst tre måneder.

Tekniske funksjonærer

I avtalen mellom Forbund for ledelse og teknikk/LO og NHO for tekniske funksjonærer, fastsettes det i § 6 at arbeidstaker har rett til full lønn i minst tre måneder i kalenderåret ved sykdom som er legitimert ved legeattest.

Journalistavtalen

Journalistavtalen for aviser mellom Mediebedriftene og NJ gir arbeidstakerne rett til full lønn under sykdom i minst 6 måneder i løpet av 12 måneder. Retten er koblet opp til rett til sykepenger etter folketrygdloven. Tilsvarende reguleringer finnes også i andre avtaler mellom NJ og MBL, samt i medieoverenskomsten mellom MBL og HK.

Funksjonæroverenskomster og Standardoverenskomsten

Funksjonæroverenskomstene mellom NHO og YS-forbundene Negotia og Parat, samt standardoverenskomsten mellom NHO og Handel og kontor/LO gir ikke de ansatte rett til lønn under sykdom ut over det som gis av folketrygden. Dersom andre funksjonærgrupper har rettigheter som er bedre enn dette, skal imidlertid ansatte omfattet av disse overenskomstene likebehandles, se f.eks. funksjonæroverenskomsten NHO - YS/Negotia § 12 og standardoverenskomsten § 28.

Arbeidslederavtalen FLT

Avtalen mellom NHO og FLT/LO har tilsvarende reguleringer som den for tekniske funksjonærer: arbeidstakerne har rett til minst tre måneders full lønn under sykdom, se § 18.

Spekter

I A-delene i spekteravtalene gis ansatte rett til full lønn under sykdom. Retten er imidlertid koblet opp mot folketrygden ved at den gjelder når arbeidstakeren «er borte med rett til sykepenger (...) etter bestemmelsene i folketrygdloven». Denne reguleringen gjelder på hele Spekter-området, med unntak for helseforetakene. Også for disse gis det rett til full lønn under sykdom, og retten er knyttet opp mot retten til sykepenger fra folketrygden, se A1 pkt 1. I avtalen er det også reguleringer knyttet til arbeidstakere som har vært arbeidsføre i en periode før de på nytt er borte med sykdom. Disse har på nytt rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder dersom de har vært arbeidsføre i én måned og uten begrensning hvis de har vært arbeidsfør i minst 6 måneder. Det er imidlertid uklart hvordan denne begrensningen skal fortolkes opp mot hovedregelen om at de har rett til full lønn så lenge folketrygden yter sykepenger.

3 Øvrige avtaler

I det følgende gis en oversikt over bestemmelser vi har funnet i øvrige avtaler gjennom søk i tariffarkivet. Det understrekes at det kan være tariffavtaler som ikke er fanget opp i dette søket. Vi har heller ikke inkludert avtaler som kun dekker en virksomhet.

- *HUK-avtalene* - avtalene på HUK-området mellom Virke og de respektive arbeidstakerorganisasjonene gir rett til full lønn under sykdom. Disse avtalene var opprinnelig rene kopier av de statlige og de kommunale avtalene, og formuleringene varierer alt etter hvilken av disse to som har vært førende. Dette innebærer at retten til full lønn under sykdom er begrenset til 50 uker + eventuell arbeidsgiverperiode i avtalen for barnehager, avtalen for helse- og sosiale tjenester, spesialisthelsetjenesteavtalen og avtalen for utdanning, og 49 uker og 5 dager + arbeidsgiverperioden på 16 dager i avtalen for høyskoler og i avtalen for museer. Avtalen for virksomheter nevner ikke arbeidsgiverperioden, men gir rett til full lønn i 49 uker og fem dager. I de sistnevnte avtalene er det en forutsetning at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygden.
- *PBL-avtalene* har reguleringer om lønn under sykdom som tilsvarer kommunesektorens. Ansattes gis slik rett i 50 uker + eventuelle arbeidsgiverperioder.
- *Apotekavtalene Virke* - avtalen med Farmasiforbundet gir ansatte med minst tre måneders ansettelsestid rett til full lønn inntil tre måneder i løpet av 12 måneder. Retten er betinget av at arbeidstakeren har rett til sykepengen fra folketrygden. Farmasøytene har en noe bedre avtale ved at den gir rett til full lønn i 12 måneder. Også denne retten er betinget av rett til sykepengen fra folketrygden.
- *Kirkens arbeidsgiverorganisasjon Hovedtariffavtalen*: rett til full lønn i 50 uker i tillegg til eventuelle arbeidsgiverperioder. Begrensning på 50 uker i løpet av tre år, ny rett etter arbeidsfør i 26 uker. Retten forutsetter en tilsvarende rett til stønad etter folketrygdloven.
- *Arkitektbedriftene* - avtalene med Naturviterne/AFAG/Parat gir rett til utbetaling av differansen mellom 6 ganger folketrygdens grunnbeløp og full lønn. Det er for øvrig uklart ut fra ordlyden om denne er koblet opp til folketrygdlovens begrensning på varighet.
- Avtalen for *studentsamskipnadene i Virke* gir ansatte rett til full lønn under sykdom i 52 uker. Det er en forutsetning av folketrygdlovens bestemmelser er oppfylt.
- *Boligbyggelag Virke* - Fagforbundet/LO: Rett til full lønn inntil tre måneder.
- *Landsoverenskomsten AAF-HK*: rett til lønn under sykdom for det tidsrom sykepengen ytes fra folketrygden, jf. pkt. 9.2.
- *Pakkerioverenskomsten* og overenskomsten for *avistrykkerier* mellom MBL og Fellesforbundet/LO gir rett til full lønn i minst seks måneder i løpet av 12 måneder dersom arbeidstaker har rett til sykepengen fra folketrygden.

- Overenskomsten mellom NTL og Abelia/NHO for *forskning og undervisning* gir ansatte rett til full lønn under sykdom i inntil tre måneder inkludert arbeidsgiverperioden. Dette gjelder likevel ikke dersom virksomhetene har avtalt 12 måneders lønn. Det er ikke noe kobling opp mot folketrygdloven ut over at reglene om opptjeningstid og refusjonsrett må være oppfylt. Hva som nærmere ligger i reglene om «refusjonsrett» fremkommer ikke av bestemmelsene.
- *Forskeroverenskomsten* mellom Parat/YS og Abelia gir rett til full lønn i 12 måneder. Retten er koblet opp mot retten til sykepenger etter folketrygdloven.
- *Arbeidslederavtalen for hotell og restauranter* mellom FLT/LO og NHO reiseliv gir rett til full lønn i minst tre måneder.

4 Oppsummering

I tabell 1 gir vi en samlet oversikt over tariffavtaler som har reguleringer knyttet til sykelønn. Bestemmelser som gir arbeidstakere rett til full lønn under sykdom finnes i alle avtalene i offentlig sektor. For det statlige og det kommunale tariffområdet (med unntak for Oslo kommune), er ikke arbeidstakerens rett avhengig av en rett etter sykepenger fra folketrygden. Denne koblingen finnes imidlertid i Oslo kommunes tariffavtale. Spekter-avtalene gir også rett til full lønn under sykdom, men her er det i A-delene en kobling til folketrygden. Det kan imidlertid være ordninger som gir arbeidstakerne en bedre stilling i B-delene.

I avtalene i privat sektor er reguleringer som gir rett til full lønn under sykdom mindre utbredt i tariffavtalene. Det finnes i hovedsak i avtaler som er basert på de offentlige avtalene, slik som de i HUK-området i Virke og PBLs avtaler. I tillegg finnes slike rettigheter i enkelte funksjonæravtaler, men da gjerne i et begrenset antall måneder. Avtaler om lønn under sykdom vil i privat sektor gjerne være inngått på virksomhetsnivå, slik at gjennomgangen av landsdekkende tariffavtaler innen privat sektor ikke vil gi et dekkende bilde over det faktiske omfanget av ordninger. At ordninger i overenskomstene er mer vanlig i funksjonæravtalene enn i arbeideravtalene, har sannsynligvis sammenheng med lønnsnivået og at en sikring ut over folketrygdlovens bestemmelser dermed ikke har fremstått som like viktig for arbeiderne som funksjonærene.

Det er ikke vanlig at avtalene begrenser rettighetene til full lønn til differansen mellom seks ganger folketrygdens grunnbeløp og full lønn. Denne begrensningen er kun funnet i avtalene for arkitektbedriftene. I de øvrige avtalene synes arbeidsgivers plikt til å betale differansen å bestå uavhengig av om taket på sykepengerne fra folketrygden settes lavere enn i dag.

Tabell 1 Oversikt over reguleringer om full lønn under sykdom i de største tariffavtalene

Tariffområde	Parter	Rett til full lønn	Begrensning varighet	Forutsetter rett etter folketrygdløven?	Antall arbeidstakere omfattet
Staten	Staten-LO/Unio/YS Staten-Akademikerne	Ja	49 uker og 5 dager + AP	Nei	166 000 (DIFI)
KS		Ja	50 uker + AP	Nei	432 500 (TBSK 2018)
Oslo kommune		Ja	1 år	Ja	51 000 (Oslo kommune, per dato)
Finans	Finans Norge - Finansforbundet/YS	Ja	Ingen	Ja	34 000 (SSB)
NITO	NHO-NITO	Ja	3 måneder (minst)	Uklart	18 000* (NHO)
Lederne	NHO-Lederne	Ja	3 måneder (minst)	Uklart	6500* (NHO)
Tekniske funksjonærer	NHO-FLT/LO	Ja	3 måneder (minst)	Uklart	7000* (NHO)
NJ aviser	MBL/NHO-NJ	Ja	6 måneder	Ja	2500* (NHO)
Funksjonær-avtalen	NHO - Negotia, Parat og YTF/YS	Rett til likebehandling med andre funksjonærgrupper	Ingen	Nei	10700* (NHO)
Salgs-funksjonærer	NHO - Negotia/YS				
Standard-overenskomsten	NHO-HK/LO	Rett til likebehandling med andre funksjonærgrupper	Ingen	Nei	2900* (NHO)
Arbeidsledere	NHO-FLT/LO	Ja	3 måneder (minst)	Nei	2600* (NHO)
Spekteravtalenes A-del	Spekter - LO/YS/SAN/UNIO	Ja	Ingen	Ja	215 000 (SSB 2018)
HUK-avtalene	Virke - ulike fagforbund	Ja	50 uker + AP	Ja/Nei	Ca 20 000 (Virke)
PBL-avtalene	PBL	Ja	50 uker +AP	Nei	27 500 (PBL)
Apotekavtalene Virke	Virke - NFF, Virke - Farmasiforbundet	Ja	12 måneder 3 måneder	Ja	---
Kirken	KA - ulike fagforbund	Ja	50 uker + AP	Ja	Ca 8 000 (SSB)
Arkitekt-bedriftene	Arkitektbedriftene - Naturviterne/AFAG/ Parat	Differansen mellom 6G og full lønn	Ingen	Uklart	----
Landsoverenskomsten for student-samskipnader	Virke - NTL/LO, Parat/YS, UDF	Ja	52 uker	Ja	---
Tariffavtale for boligbyggelag	Virke - Fagforbundet/LO	Ja	3 måneder	Trolig ja	---

Landsoverens- komsten AAF	AAF - HK	Ja	Ingen	Ja	2 300 (alle AAF- avtaler)
Pakkerioverens- komsten Avistrykkerier	MBL/NHO- Fellesforbundet/ LO -	Ja	6 måneder	Ja	700*
Forskning og undervisning	Abelia/NHO - NTL/LO	Ja	3 eller 12 måneder	Uklart	800*
Forskeroverens- komsten	Abelia/NHO - Parat/YS	Ja	12 måneder	Ja	Ca 350 - 400
Arbeidsledere hotell og restaurant	NHO reiseliv/NHO - FLT/LO	Ja	3 måneder (minst)	Uklart	100*

*) Tallene omfatter kun organiserte arbeidstakere
AP=arbeidsgiverperiode

Tariffavtalenes regulering av lønn under sykdom

I dette notatet gis en oversikt over norske tariffavtalers regulering av lønn under sykdom. Flere tariffavtaler gir arbeidstakerne bedre rettigheter enn folketrygdloven når det gjelder sykelønn, og i notatet ser vi på retten til sykelønn ut over folketrygdlovens bestemmelser. Vi gir først en oversikt over reguleringer i de største tariffavtalene i offentlig og privat sektor, deretter ser vi på de mindre avtalene.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2019:01
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10291