



nr. 2. 2007

03.07.2007



9. årgang



NIFnytt

**Elektronisk medlemsblad
fra
Norske Inkassobyråers Forening**

Generalsekretæren har ordet side 2

Rett til sykepenger for ansatte som jobber sporadisk side 13

Ferie og sykdom side 17



Leder



av generalsekretær
Thor A. Andersen

Sommer, sommer, sommer....

Alle jeg har snakket med i det siste ser virkelig frem til en sommerferie. En velfortjent sommerferie, spør du meg. Det har vært et hektisk halvår for de aller fleste. Og når vi snakker om halvår: Kredittilsynets tall for 1. halvår 2007 er ennå ikke klare. Men, jeg håper inderlig at de inkassobyråene som viste svake tall pr. 31.12.2006 har benyttet dette halvåret til omstilling og effektivisering slik at antallet virksomheter med negativt driftsresultat er lik null.

Budsjettmøte/Bransjetreff i oktober

Baard skriver litt om innholdet i arrangementet, så det trenger ikke jeg nevne. Jeg får nøye meg med å oppfordre alle til å ta turen til Sommarøy. Stedet, naturen og rammene rundt arrangementet er fantastisk. Og så er det selvfølgelig muligheten til å treffe en mengde interessante mennesker fra bransjen.

Utdanningsplanen

Jeg har fått oversendt evalueringen av vårt siste kurs, kurs II den 5. til 8. juni. Kjempegode tilbakemeldinger og fornøyde deltagere – det liker vi. Her er to bilder fra kurset.



fortsetter...



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang

Budsjettet for 2008

Så snart sommeren er over begynner vi å jobbe med budsjettet for neste år. Har dere innspill til undertegnede og/eller styret setter vi stor pris på å høre fra dere!

Og så ønsker jeg dere alle en riktig god sommer!



Vil du ha inn en kunngjøring, noe du vil dele med andre, en annonse eller annet i NIFnytt?

Ta kontakt med oss pr. telefon 33 46 95 60, eller send oss en e-post: lise@inkasso.no



Innholdsfortegnelse:

Leder.....	side 2
Møtekalender 2007.....	side 4
Kurskalender 2007.....	side 4
Formannen's hjørne.....	side 5
HSH – Lederhuset.....	side 7
Gjeldsordningsloven – Regulering av veiledende livsoppholdssatser m.v.....	side 7
HSH - Rett til sykepenger for ansatte som jobber sporadisk.....	side 13
HSH - Forbud mot oppsigelse på grunn av sykdom.....	side 15
HSH - Ferie og sykdom.....	side 17
Innlevering av halvårsrapporter.....	side 18
ErgoGroup's spalte.....	side 19
EDB Business Partner AS Informer.....	side 21
Påfyllingskurs høsten 2007.....	side 23

Møtekalender 2007

Lovutvalget	22. august
Inkassoklagenemnda	27. august
Styremøte	11. september
Budsjettmøte/ Inkassoklagenemnda	01. oktober
bransjetreff	19. - 21. oktober
Inkassoklagenemnda	05. november
Lovutvalget	08. november
Styremøte	15. november
Inkassoklagenemnda	03. desember
Styremøte	13. desember

Kurskalender 2007

Kurs I	25. - 27. september
Kurs II	20. - 23. november
Kurs III	27. september 2007
Kurs III	31. januar 2008
Påfyllingskurs - Namsmannen	høsten 2007 kommer nærmere tilbake til datoer
Påfyllingskurs	17. - 18. oktober



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang



*av Baard Sig. Bratsberg
KrediNor AS*

Formannen

GOD SOMMER!

Av våre fire årstider er sommeren i en særstilling når det gjelder lykkeønskninger. Hvorfor det er slik kan man selvfølgelig filosofere over, men å filosofere tar tid. Ønsker man derimot statistisk dokumentasjon på at begrepet "God sommer" er populært går man bare til Google, og her tar det 0,06 sekunder å konstatere at man får 2 668 452 treff. Lykkeønskningen "God sommer" slår både velmenende ord som "Gratulere" (1 670 430 treff) og "God ferie" (2 190 475 treff). Lange lyse dager, sol, varme, ferie og samvær med andre er sikkert noe av forklaringen. Gavedryssset ved juletider medfører imidlertid at alle andre lykkeønskninger blir grundig slått av "God jul" som gav 3 677 523 treff i samme søket.

Til høsten, nærmere bestemt 19. til 21. oktober, arrangerer NIF budsjettmøte og bransjetreff på Sommarøy utenfor Tromsø. Styret har diskutert opplegget med særlig vekt på det faglige innholdet. Siden det ble reist noe kritikk over innholdet på forrige samling tar styret gjerne i mot forslag fra medlemmene hvis det er temaer man ønsker belyst eller diskutert. Så langt vil en gjennomgang av ny Tvistelov, som trer i kraft 1. januar 2008, stå sentralt. Bestemmelsene om "småkravsprosessen", som gjelder krav under 125.000,- kr, vil få stor betydning for vår bransje. Etter en bekymringsmelding fra et av medlemmene om bransjens manglende kunnskap om korrekt kravsberegning, blir dette også et tema. Videre vil ansvarsforholdet for "Faktisk leder", herunder forholdet mellom Faktisk leder og Bevillingshaver bli drøftet. En praktisk gjennomgang og tilnærming til IKT forskriftens krav og risikovurdering samt regler om taushetsplikt og personopplysninger er planlagt. I tillegg finner vi alltid aktuelt stoff hos Helge Bang, Namsfogden i Oslo, og i avgjørelser fra Inkassoklagenemnda. Hvis noen kommer på andre temaer i løpet av sommeren mottas de med takk.



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang

Uaktet statistikk og lykkeønskningenes popularitet er det sommeren som nå står for døren og jeg håper alle griper mulighetene som denne årstiden bringer.

God sommer!

Baard Sig. Bratsberg

Fikk du ikke med deg forrige utgave NIFnytt:

Sjekk her: <http://www.inkasso.no/document/nifnyttindex.htm>





HSH Lederhuset

HSH Lederhuset er en helt ny nettbasert tjeneste utviklet av HSH. HSH har utviklet Lederhuset for ledere som har behov for effektiv bistand, 24 timers tilgjengelighet, trygghet og brukervennlighet.

HSH Lederhuset gir deg som leder gode råd om:

- Arbeidsgiverspørsmål
- Økonomi
- Forretningsjuss
- Styrearbeid/strategi og ledelse

Lederhuset inneholder en stor ”verktøykasse” med skjemaer, maler, forslag til brev, ordliste etc. I tillegg finner du interessante temaer, nyheter, nettbutikk og mye mer.

HSH har 90 kompetente medarbeidere som daglig gir et stort antall ledere i 12 000 medlemsbedrifter viktige råd og bistand på en rekke områder, særlig innen arbeidsgiverspørsmål, forretningsjuridiske spørsmål og HMS. Det er basert på denne erfaringen og kompetansen vi utvikler konseptet Lederhuset.

HSH Lederhuset arrangerer kurs, konferanser, frokostseminarer.

HSH Lederhuset er under stadig utvikling og oppdatering, takket være HSHs ressurser.

Et årsabonnement koster kroner 2490,- per bruker. Kroner 60,- tilkommer i fakturagebyr. Begge beløp er eksklusiv MVA. Meld det på som abonnent på

www.lederhuset.no

Du kan kontakte oss via: Epost: lederhuset@hsh-org.no Tlf: 22 54 17 77

Gjeldsordningsloven – regulering av veiledende livsoppholdssatser mv.

Departementet viser til rundskriv Q 08/2006, datert 27. juni 2006, om veiledende livsoppholdssatser under gjeldsordning (gjeldsordningssatser). Rundskrivet her erstatter rundskriv Q08/2006.

Stortinget har vedtatt at gjeldsordningssatsene bør utgjøre et beløp tilsvarende 85 % av minstepensjonen. Med virkning fra 1. mai 2007 har Stortinget fastsatt folketrygdens grunnbeløp (G) til kr. 66 812. Minstepensjonen blir fra samme tidspunkt hevet til kr 119 820 pr. år for enslige og kr. 219 600 pr. år for ektefeller. Dette utgjør en årsvekst på 5.38 %.

fortsetter...



Departementet har foretatt en tilsvarende justering i gjeldsordningssatsene for *voksne* (se pkt 1.1). Satsene for *barn skyldneren har daglig omsorg for*, er økt med ca 1 % i forhold til 2006. Dette tilsvarer omtrent økningen i konsumprisindeksen i samme periode. Satsene for *samvær med barn* er regulert iht. departementets forskrift av 15. januar 2003 nr. 123 § 9 med endringer gjeldende fra 1. juli 2007 (se pkt. 1.3). Beløpene i tabellen over *enkeltposter* er justert iht. endringene i "Standardbudsjettet for forbruksutgifter" for 2007, samt særskilte beregninger fra Statens institutt for forbruksforskning, SIFO (se pkt. 2.3 nedenfor). Endringene i satsene gjelder som tidligere bare i nye saker samt saker hvor dette er avtalt/fastsett. Av praktiske hensyn anbefales endringene iverksatt fra og med 1. juli 2007.

1. Gjeldsordningssatser

<i>1.1 Voksne</i>	2007	2006
Enslige	8 487	7 989
Par, samlet	15 555	14 642
Par, enkeltvis	7 778	7 321
<i>1.2 Barn skyldneren har daglig omsorg for</i>	2007	2006
0 – 5 år	1 800	1 780
6 – 10 år	2 325	2 300
11 år og over	2 950	2 920

Merk at det også kan avsettes midler til underhold av skoleelever som har fylt 18 år, som gjennomfører videregående skole, jf. barneloven § 53 annet ledd. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende er hjemmeboende. Det bør imidlertid kunne kreves at eleven benytter seg av tilgjengelige stipender gjennom Lånecassen. I slike tilfeller vil satsen måtte fastsettes etter en særlig individuell vurdering, hvor det f. eks. kan måtte tas hensyn til at barnetrygden bortfaller samtidig som underholdsplikten består.

Satsene er ment å skulle dekke alle vanlige utgifter ved oppfostringen av barn, så som mat og drikke, klær og sko, transport og reiser, skolemateriell, helsestell, ferie og fritid mv. Også utgifter i forbindelse med barnets sosiale behov, herunder deltakelse i sport og idrett samt andre fritidsaktiviteter i rimelig utstrekning er ment å skulle dekkes av satsene. Utgifter til barnehage, skolefritidsordning, særlige reise- eller transportutgifter, særlige utgifter i tilknytning til sykdom eller andre ekstraordinære behov hos barnet er ikke omfattet og må evt. dekkes særskilt. Heller ikke barnets andel av bokostnadene er omfattet. Disse dekkes imidlertid av den ordinære tilleggsavsetningen til boutgifter.

fortsetter...



Dersom barnet har egne inntekter, herunder ytelser fra Lånekassen, eller formue, kan det etter omstendighetene være rimelig å ta hensyn til dette, jf. prinsippet i barneloven § 66 første ledd.

1.3 Satser ved samvær med barn

Satser for skyldnere som faktisk utøver samvær med barn fastsettes til et beløp tilsvarende bidragsreduksjonen som samværet berettiger, jf. forskrift 15. januar 2003 nr 123 § 9 med endringer (kr. pr. mnd.):¹[1]

Samværets omfang	0 – 5 år		6 – 10 år		11 år og over	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Samvær mindre enn klasse 1	0	0	0	0	0	0
Klasse 1	190	180	260	250	350	340
Klasse 2	625	605	855	825	1 150	1 120
Klasse 3	875	840	1 195	1 155	1 605	1 560
Klasse 4	1 100	1 055	1 500	1 450	2 020	1 960

2. Fastsettelse av livsoppholdsbeløp – noen generelle retningslinjer og anbefalinger

2.1 Innledning

Ved utarbeidelse av forslag til frivillig eller tvungen gjeldsordning, er utgangspunktet at skyldneren skal foreslå de beløp som skal settes av til livsopphold. Beløpene vil inngå som en del av forslaget til gjeldsordning og bli godtatt eller forkastet av kreditorene eller tingretten. Merk at det er skyldneren som i utgangspunktet bestemmer hvilke beløp som skal foreslås. Namsmannen må imidlertid gi veiledning om dette, slik at beløpene blir mest mulig realistiske i forhold til skyldnerens betalingsevne samt kreditorenes og domstolenes praksis.

2.2 Gjeldsordningssettene er utgangspunkt for den lovbestemte skjønnsutøvelse

De satser som er angitt i dette rundskrivet er bare ment som et hjelpemiddel ved det skjønn som skal utøves ved utmålingen av livsopphold. Den overordnede regel om dette finnes i gjeldsordningsloven § 4-3, hvorefter skyldneren av sine inntekter kan beholde ”det som med rimelighet trengs”. Loven krever her at det skal foretas et individuelt skjønn over behovet for livsoppholdsmidler i hver enkelt sak. Skyldneren har derfor ikke krav på et bestemt beløp.¹[2] Departementet vil i denne sammenheng peke på lovens formålsbestemmelse, § 1-1, hvorav det fremgår at skyldneren skal ”innfri sine forpliktelser så langt det er mulig”.

¹[1] Samværsklasse 1: 2-3 netter eller 2 eller flere dager pr. mnd. Samværsklasse 2: 4-8 netter pr. mnd. Samværsklasse 3: 9-13 netter pr. mnd. Samværsklasse 4: 14-15 netter pr. mnd.

¹[2] jf. Rettstidende 2001side 963.



2.3 Nærmere om hvilke utgifter som inngår i gjeldsordningssatsen

Gjeldsordningssatsene for voksne skal dekke alle husholdets nødvendige og rimelige forbruksutgifter. Det er gjort unntak for boutgifter, utgifter til barn – herunder underholdsbidrag – samt gjeldsbetjening. Utgifter til fagforeningskontingent er også ment å skulle dekkes innenfor satsen, men ikke såkalt tvungen pensjonsforsikring. Kjerneutgiftene i satsen blir således utgifter til mat, klær, transport, lege og helsestell og personlig pleie, samt nødvendige dagligvarer og husholdsartikler. Ekstrautgifter i forbindelse med ferie, fritid og høytidsdager er også omfattet. De ekstra utbetalingene lønnsinntakere får i juni og desember er etter dette ikke ment å skulle beholdes i tillegg til satsen. Ved særlige utgifter i forbindelse med konfirmasjon, begravelse mv. bør det imidlertid vurderes om et tillegg kan innrømmes. Det anbefales ikke avsatt ekstra midler i tilfeller hvor gjeldsordningsperioden går utover normalperioden på fem år.

Dersom skyldneren har utgifter utover det alminnelige, bør det avsettes midler i tillegg til den veiledende normen. Dette kan være aktuelt når det gjelder utgifter hvor det ofte er vanskelig å gjøre innsparinger, for eksempel utgifter i forbindelse med sykdom, arbeidsreiser samt i noen grad strøm og oppvarming. For å lette arbeidet med å beregne tilleggets størrelse, er det i pkt. 2.4 nedenfor gjort et overslag over hvor stor del av de vanligste utgiftstypene det er rimelig å anse dekket av standardsatsen.

2.4 Beregning av enkeltposter innenfor gjeldsordningssatsen

Merk at gjeldsordningssatsen ikke er basert på forbruksmålinger innenfor enkelte områder. Satsen er heller ikke spesifisert på ulike utgiftstyper. Departementet har derfor tatt utgangspunkt i standardbudsjettet for forbruksutgifter som Statens Institutt for Forbruksforskning (SIFO) utarbeider (jf. www.SIFO.no). Dette budsjettet inneholder en spesifisering av hva som kan anses som et rimelig forbruksnivå for de enkelte vare- og tjenestegrupper for forskjellige typer hushold. I samarbeid med SIFO har departementet kommet frem til følgende enkeltposter i gjeldsordningssatsen, basert på standardbudsjettet For 2007 (kr. pr. mnd, avrundet til nærmeste fem kroner):¹[3]

	Enslige		Par	
	2007	2006	2007	2006

¹[3] Satsene 1-8 er justert iht. til særskilte beregninger foretatt av SIFO. Beløpene er dels hentet direkte fra standardbudsjett for 2007, dels satt sammen og tilpasset gjeldsordningssatsen. navn, også enkeltvarer fra posten "Telefon & mediebruk". Disse utgiftene utgjør et tillegg på 72 kroner pr mnd, for både en og to personer (justert med indeks fra nov. 2005 til feb. 2007). Når det gjelder *Elektrisitet og fyring* er konsumprisindeksen fra april 2006 (beregningstidspunkt for samme budsjettpost i fjor) til februar 2007 (tidspunkt for justering av standardbudsjettet) gått ned med 34,3 prosentpoeng. Dette er bakgrunnen for den betydelige reduksjonen i kronebeløpene fra 2006 til 2007.

fortsetter...



1. Mat og drikke	1 890	1 825	3 780	3 650
2. Klær og sko	545	640	1 090	1 280
3. Elektrisitet og fyring	730	880	1 565	1 760
4. Helse, hygiene, lege mv.	800	740	1 600	1 480
5. Telefon, avis, Tv-lisens	615	600	625	610
6. Reiser	670	670	1 340	1 340
7. Dagligvarer	200	210	260	270
8. Husholdningsartikler og møbler mv.	710	710	780	780
9. Øvrige utgifter (ferie, fritid mv.)	2 327	1 714	4 515	3 472
10. Samlet (85 % av minstepensjonen)	8 487	7 989	15 555	14 642

2.5 Særlig om utgifter til elektrisitet (post 3 i tabellen)

Utgifter til elektrisitet skal i henhold til gjeldsordningslovens forarbeider dekkes innenfor gjeldsordningssatsen. Det er ikke fastsatt noe nærmere om hvor stor del av satsen dette gjelder, men utgangspunktet må være at det skal være rom for et nøkternt, men rimelig forbruk.

Dersom elektrisitetsutgiftene er så høye at de legger beslag på en urimelig stor andel av standardsatsen, vil dette kunne medføre at en i den konkrete saken må gjøre et tillegg på denne posten. Departementet vil her vise til omtalen av spørsmålet i gjeldsordningslovens forarbeider, jf. Innst. O. nr 90 (91-92), hvor det heter: ”som nevnt ovenfor må det i hvert enkelt tilfelle legges til grunn en konkret vurdering, slik at det tas hensyn til strøm- og oppvarmingsutgiftene dersom de har stor innvirkning på beløpet som den enkelte eller husstanden har til disposisjon til livsopphold.” (side 21, høyre spalte).

Elektrisitetsutgiftene er svært variable for husholdene og er derfor dårlig egnet for normering. Departementet viser til at elektrisitetsutgiftene i en enebolig i et område med særlig lave vintertemperaturer kan være flere ganger høyere enn i en blokkleilighet, hvor kanskje også oppvarming og varmtvann betales gjennom husleien.

Departementet antar derfor at det i noen tilfeller kan være riktig at skyldneren gis adgang til å avsette midler som dekker reelle elektrisitetskostnader. Det må da samtidig gjøres et fradrag i gjeldsordningssatsen som tilsvarer det beløp som kan anses dekket av satsen på denne posten, jf. tabellen under punkt 2.3 foran.

Departementet antar at slik dekning av de reelle elektrisitetsutgiftene vil være mest rettferdig overfor skyldnere som har et særlig høyt forbruk på grunn av boligens beskaffenhet,

fortsetter...



beliggenhet eller andre forhold. Tidligere har disse skyldnerne måttet bruke en uforholdsmessig stor del av livsoppholdssatsen til elektrisitetsutgifter.

Det kan likeledes være rimelig at hushold med særlig lave elektrisitetsutgifter bare gis adgang til å dekke reelle utgifter basert på dette prinsippet. Dersom skyldneren leier bolig hvor elektrisitet er inkludert i husleien, må selvsagt livsoppholdssatsen reduseres med fulle beløp i tabellen. Dersom det oppstår store prisendringer på elektrisitet kan gjeldsordningen begjæres endret etter reglene lovens kapittel 6.

2.6 Skyldnerens inntektsgrunnlag

Departementet anbefaler at samtlige inntektstyper medtas når skyldnerens inntektsgrunnlag i gjeldsordningen skal fastsettes. Inntektsgrunnlaget vil foruten alminnelige lønnsinntekter, herunder inntekter fra fast eller påregnelig overtid og andre slike ekstraintekter,^{1[4]} da omfatte alle typer trygde- og pensjonsytelser, f. eks. barnetrygd, kontantstøtte, bostøtte, underholds- og ektefellebidrag, grunn- og hjelpestønad mv.

I prinsippet skal også økonomisk sosialhjelp tas med, men gjeldsordningssatsen må ikke settes så lavt at en skyldner som mottar økonomisk sosialhjelp får et overskudd til kreditorene i forbindelse med en gjeldsordning. Departementet antar at en ”bruttometode” som beskrevet ovenfor best synliggjør skyldnerens økonomiske situasjon og er enklest å praktisere.

Når det gjelder uforutsette inntekter utover den ”normalinntekt” som er lagt til grunn i gjeldsordningen, f. eks. i form av overtidsarbeid eller annen ekstraintekt, anbefaler departementet en fordeling av nettobeløpet i forholdet 35 %: 65 % mellom hhv. skyldneren og kreditorene. Det presiseres at skyldneren og kreditorene står fritt til å avtale en annen fordeling.

2.7 Utgiftsfordeling mellom ektefeller/samboere

Dersom skyldneren er gift eller samboende kan det være rimelig å ta hensyn til eventuelle forskjeller mellom partene når det gjelder evnen til å bidra til husholdets utgifter. I de tilfeller hvor skyldnerens ektefelle/samboer ikke har tilstrekkelige midler til å bidra med sin del av husholdets utgifter, må skyldneren tillates å dekke opp vedkommendes underskudd før det avsettes noe til dividendekreditorene. Merk at skyldneren etter loven har rett, men ikke plikt, til å forsørge samboer. Ektefeller har derimot gjensidig forsørgelsesplikt.

¹[4] Jf. Rettstidende 1997 side 719



Rett til sykepenger for ansatte som jobber sporadisk

Mange virksomheter har ansatte som arbeider nå og da, særlig i forbindelse med å dekke opp kortere sykefravær, ved korte sesongsvingninger og kanskje for en som ønsker fri for å dra på stranden på en solskinnsdag. Disse personene blir ofte benevnt tilkallingshjelpere, ringehjelpere, ekstrahjelpere med mer. Men må du dekke sykepenger dersom tilkallingshjelpen blir syk?

Vilkår for å få rett til sykepenger:

Retten til sykepenger er regulert i lov om folketrygd kapittel 8. Du finner link til denne loven på våre medlemssider www.hsh-org.no eller på www.lovdatabase.no henhold til folketrygdloven §§ 8-2 - 8-3 og 8-18 er det to hovedvilkår som må være oppfylt for at en ansatt skal få rett til sykepenger.

Opptjeningstid

For det første må den ansatte ha vært ansatt i minst 4 uker rett før hun / han ble syk, jf. folketrygdloven §§ 8-2 og 8-18. Fravær uten gyldig grunn (skoft) regnes ikke med i denne opptjeningstiden. Ansatte som arbeider sporadisk må altså ha arbeidet mer eller mindre regelmessig i løpet av 4 uker. Det som er avgjørende er at oppholdet mellom de ulike arbeidsdagene / oppdragene / vikariatene ikke strekker seg ut over 2 uker, eller at arbeidsopphold ut over 2 uker en del av arbeidstakerens arbeidsplan, jf. folketrygdlovens § 8-15 annet ledd. Dersom den ansatte har en arbeidsplan som medfører at hun / han arbeider jevnlig eller gjentakende på enkelte dager innenfor 4 ukers perioden vil vilkåret normalt være oppfylt. Dette gjelder for eksempel for en ansatt som arbeider mer eller mindre fast hver annen lørdag og enkelte ukedager / kvelder. Det er altså ikke et krav at den ansatte arbeider hver dag eller er fast ansatt i denne 4 ukers perioden.

Minsteinntekt

Dersom vilkåret til opptjeningstid er oppfylt har den ansatte rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden (første til og med sekstende fraværdsdag). Dersom den ansatte blir syk ut over 16 dager er retten til sykepenger betinget av at hun / han har mottatt lønn som tilsvarer minst 50% av folketrygdens grunnbeløp. (Ofte benevnt som G). Grunnbeløpet (G) utgjør for tiden kr. 66.812. Beløpet reguleres hvert år med virkning fra den 1. mai. Dette medfører at den ansatte må tjent minst kr. 33.406 før hun / han ble syk for å få rett til sykepenger etter at arbeidsgiverperioden er ferdig, jf. folketrygdloven § 8-3 annet ledd.

Andre vilkår

I tillegg må den ansatte gi melding om fraværet første fraværdsdag (folketrygdloven §§ 8-18 tredje ledd) og dokumentere fraværet med legeerklæring (folketrygdloven § 8-7) eller med egenerklæring dersom den ansatte oppfyller vilkårene for å benytte egenerklæring (folketrygdloven §§ 8-23 – 8-27). Dersom bedriften har fastsatt interne regler for melding om sykefravær plikter den ansatte å følge disse i tillegg.

fortsetter...



Bortfall av rett til sykepenger:

Retten til sykepenger kan falle bort på to ulike måter

Dersom arbeidsforholdet avbrytes midlertidig i mer enn 14 dager faller retten til sykepenger bort, jf. folketrygdloven § 8-15 annet ledd. Dette gjelder typisk ansatte som går ut i ulike typer permisjon. Ferie og sykefravær regnes ikke som midlertidig avbrytelse av arbeidsforholdet. Opphør mellom arbeidsperioder ut over 14 dager som er en følge av arbeidstidsordningen (fast turnus eller lignende) regnes heller ikke som midlertidig avbrytelse av arbeidsforholdet i henhold til folketrygdloven § 8-15 annet ledd annen setning.

Dersom en ansatt slutter i sitt arbeid faller retten til sykepenger bort når det har gått to uker etter fratredelsen. Dersom den ansatte slutter i virksomheten, men blir ansatt igjen innen to uker er det ikke krav om ny opptjeningstid, jf. folketrygdloven § 8-18 annet ledd. Dette kan typisk gjelde vikarer som dekker opp for påfølgende sykdomsfravær hos ulike eller samme ansatte. Det kan for eksempel også gjelde for en som har vært sykevikar, og som så blir ansatt midlertidig i sesong, eller omvendt. Dersom den ansatte først har mistet retten til sykepenger, må den ansatte opparbeide seg retten til sykepenger på nytt. Se ovenfor i punktet om opptjeningstid.

Noen praktiske tilfeller

Dersom virksomheten benytter HSH standardmal for ansettelse av tilkallingsvikarer, ringehjelper (skjema 101 b) på korrekt måte, vil normalt hvert arbeidstilfelle regnes som en midlertidig ansettelse. I så fall opphører retten til sykepenger når tilkallingsvikaren ikke har vært i arbeid de siste to uker. Ved ny ansettelse som tilkallingsvikar må den ansatte da opparbeide seg en ny opptjeningsperiode (4 uker). Det samme vil gjelde for ansatte som arbeider sporadisk (for eksempel ikke har arbeidsavtale med fast avtalt timetall pr uke / måned) og er helt ute av arbeidsplanen i mer enn to uker.

Dersom du har spørsmål om dette oppfordrer vi deg til å ta kontakt med HSH rådgivingstjeneste på telefon 22 54 17 00.

Av jurist i arbeidsgiveravdelingen i HSH, Morten Bjerkhaug





Forbud mot oppsigelse på grunn sykdom

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-8 slår fast at arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom ikke av denne grunn kan sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. Formålet med bestemmelsen er å gi arbeidstakere som er blitt arbeidsuføre på grunn av ulykke eller sykdom et særskilt vern i en tidsbegrenset periode. Lovgiver har i denne forbindelse fastsatt at dette særskilte vernet innebærer et oppsigelsesforbud. En arbeidsgiver kan derfor ikke gå til oppsigelse av en ansatt på grunn av fravær som skyldes sykdom eller ulykke de første 12 månedene etter at uførheten inntraff, uansett hvor store negative konsekvenser sykdomsfraværet måtte ha for virksomheten.

Når det gjelder verneperioden på 12 måneder uttales det i forarbeidene at hensikten er å sikre at arbeidstakeren så langt som mulig skal slippe å måtte sette i gang en prosess for å beholde arbeidet samtidig som vedkommende er arbeidsufør. Lovgiver har også vurdert det slik at en arbeidstaker som er fraværende på grunn av sykdom når oppsigelsen mottas, gjennomgående vil ha større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn andre. Rekkevidden av disse hensyn har den naturlige konsekvens at lovens vern opphører når den ansatte blir frisk. § 15-8 gir med andre ord et vern mot at arbeidsgiver går til oppsigelse på grunn av arbeidsuførhet i uførhetsperioden.

Det fremgår av § 15-8 at oppsigelsesforbudet også gjelder ved delvis sykefravær. Denne del av bestemmelsen ble inntatt i loven i 2003, med det formål å klargjøre at også arbeidstakere med aktiv eller delvis sykemelding er omfattet av vernebestemmelsen.

Bestemmelsen begrenser virkeområdet for oppsigelsesforbudet både i forhold til årsaken til oppsigelsen og sykdommens varighet. § 15-8 er ut fra dette ikke til hinder for at arbeidsgiver går til oppsigelse av en arbeidstaker på grunn av *andre* forhold enn sykdom eller ulykke, eller at oppsigelsen finner sted *senere* enn 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte. Dersom arbeidsgiver f.eks. er inne i en rasjonaliseringsprosess, og av den grunn må foreta en nedbemanning, vil selskapet ikke være avskåret fra å gå til oppsigelse av en ansatt som på dette tidspunktet er arbeidsufør. En gyldig oppsigelse er imidlertid betinget av de alminnelige vilkår etter § 15-7 m.v. er oppfylt. Arbeidsgiver vil videre kunne gå til oppsigelse av en ansatt som har vært syk lenger enn 12 måneder. Utløpet av verneperioden betyr likevel ikke at arbeidsgiver står fritt. Også i en slik situasjon må saklighetskravet for oppsigelse være oppfylt, og det må i denne forbindelse foretas en konkret vurdering hvor arbeidsgivers og arbeidstakers interesser veies mot hverandre. Det stilles i denne forbindelse bl.a. forholdsvise strenge krav til virksomhetens aktivitet og forsøk på tilpasninger overfor den ansatte.

En oppsigelse som gis etter at den ansatte er friskmeldt, skal vurderes etter § 15-7 og ikke § 15-8, selv om den begrunnes i den foregående/flere foregående sykdomsperioder. Hensynet bak vernebestemmelsen, å skåne den ansatte under uførheten, vil da ikke gjøre seg gjeldende. Det må imidlertid presiseres at en sykdomsperiode som er kortere enn 12 måneder sjelden alene vil være tilstrekkelig som oppsigelsesgrunn.

fortsetter...



Loven oppfattes imidlertid ikke som et hinder for at sykdomsperioden inngår som ett av flere momenter i arbeidsgivers vurdering. Lista for hva som anses som saklig grunn legges imidlertid forholdsvis høyt, slik at en arbeidsgiver nok bør utvise stor grad av forsiktighet ved oppsigelse på ovennevnte grunnlag.

I henhold til tidligere arbeidsmiljølov var verneperiodens lengde i utgangspunktet 6 måneder, men 12 måneder dersom arbeidstaker hadde vært sammenhengende ansatt i minst 5 år eller arbeidsuførheten var pådratt i arbeidsgivers tjeneste. Ved den nye arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2006 ble det foretatt en generell utvidelse av verneperioden til 12 måneder. I forarbeidene til bestemmelsen uttales det at verneperioden må være så lang at det gjennomgående er mulig å gjennomføre tiltak for tilbakeføring av arbeidstaker til arbeid. Videre var det lovgivers syn at hensynet til en klar og brukervennlig regel taler for kun å operere med én verneperiode.

§ 15-8 må i utgangspunktet forstås slik at verneperioden på 12 måneder skal være sammenhengende. I en situasjon hvor den ansatte kommer tilbake i arbeid for så å bli syk igjen, må det foretas en konkret vurdering om hvorvidt fraværsperiodene skal sees samlet eller hver for seg. Det må i denne forbindelse bl.a. legges vekt på hvor lenge den ansatte var tilbake i arbeid, og om fraværet har samme eller liknende sykdomsårsak. Det har i praksis vært eksempler på at korte avbrudd på sykeperioden ikke skal få betydning for beregningen av verneperiodens lengde. Hovedregelen må imidlertid være at vernetiden begynner å løpe på nytt dersom arbeidstaker har gjeninntret i sin stilling etter sykefravær.

Aml. § 15-8 (2) er en presumsjonsregel som bestemmer at en oppsigelse som finner sted innenfor verneperioden skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Bestemmelsen er å betrakte som en bevisbyrde-regel og innebærer at arbeidsgiver må føre sannsynlighetsbevis for at en oppsigelse innenfor verneperioden har sitt grunnlag i andre forhold enn sykefraværet. Hensikten med bestemmelsen er å effektivisere oppsigelsesforbudet etter første ledd. Det er derfor i forarbeidene lagt til grunn at det må stilles strenge krav til arbeidsgivers "beviser" i tilfeller hvor det påstås at oppsigelsen skyldes andre forhold enn sykdommen.

I § 15-8 (3) oppstiller loven krav til varsling og dokumentasjon for at arbeidstaker skal kunne påberope seg vernebestemmelsen i første ledd. Det fremgår for det første at den ansatte må gi arbeidsgiver varsel om grunnen til sitt fravær innen rimelig tid. Hva som anses som rimelig tid må avgjøres ut fra den konkrete situasjonen. Det stilles ingen absolutte formelle krav til selve varselet, og det vises i denne forbindelse til at bestemmelsen selv uttaler "ved legeattest eller på annen måte". Med bakgrunn i de krav som stilles fra Folketrygden for utbetaling av sykepenger, antas at legeattest ofte vil benyttes som varsel. Det kan i denne forbindelse også nevnes at mange virksomheter har interne retningslinjer for når og hvordan et varsel skal gis. Tredje ledd inneholder for det andre en plikt for arbeidstaker til å dokumentere sitt samlede sykefravær gjennom legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

Avslutningsvis presiseres at oppsigelse som skjer i strid med vernebestemmelsen i § 15-8 skal kjønnnes ugyldig dersom arbeidstaker krever det, jf. aml. § 15-12 (1).

Av advokat i arbeidsgiveravdelingen i HSH, Gaute Krokann



Ferie og sykdom

Ferieloven § 9 regulerer hva som skjer dersom arbeidstaker blir syk før eller i ferien. Har arbeidstaker rett til å utsette ferien, og hva skjer med utbetalte feriepengene?

Sykdom før ferien

En ansatt som blir syk før den avtalte ferien skal avvikles, har rett til å få hele ferien utsatt til senere i samme ferieår, dersom visse kriterier er oppfylt, jf ferieloven § 9 (1). Arbeidstaker må kreve utsettelse av ferie senest siste dag før avtalt ferie begynner. Dersom dette ikke skjer vil han/hun miste rettigheter til utsettelse av ferien, men kan likevel ha rett til nye feriedager senere i ferieåret etter reglene om sykdom i ferien, se nedenfor.

Fraværet må dokumenteres med legeerklæring som bekrefter at arbeidstaker er 100 % sykmeldt. Egenmelding kan ikke benyttes. Er arbeidstaker delvis sykmeldt før ferien, avvikles ferien som planlagt, med mindre man blir enig om noe annet. Det er bare ved egen sykdom at arbeidstaker kan kreve utsatt ferie. Sykdom hos barn eller andre familiemedlemmer omfattes ikke av bestemmelsen.

Arbeidstaker er forpliktet til å vende tilbake til jobb etter sykmeldingens utløp, selv om den opprinnelig avtalte ferieperioden ikke er avsluttet, da loven har som utgangspunkt at hele ferien skal utsettes. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale andre ordninger.

Sykdom i ferien

En arbeidstaker som blir syk i løpet av ferien kan kreve tilsvarende antall virkedager ferie utsatt. De tapte feriedager kan gis som ny ferie senere i ferieåret. Lovens vilkår for krav om ny ferie er at arbeidstaker må ha vært 100% arbeidsufør i minimum 6 sammenhengende virkedager, jf ferieloven § 9 (1) annet ledd. Tariffavtaler kan inneholde et mindre restriktivt krav om antall dager enn lovens bestemmelse. Ferieloven opererer med lørdag som virkedag. En arbeidstaker som blir syk mandag og frisk lørdag vil ha mistet 5 dager av ferien. Det er viktig å merke seg at ferieloven krever at fraværet er sammenhengende. Arbeidstaker kan altså ikke legge sammen flere korte perioder slik at dette til sammen blir 6 virkedager. Videre er det et krav om at arbeidstaker må dokumentere fraværet med legeerklæring. Arbeidstaker er forpliktet til å kreve utsettelse av ferien uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Krav om utsettelse av ferie

Krav om utsettelse av ferie kan fremsettes skriftlig eller muntlig. Det er nok mest hensiktsmessig å fremsette kravet skriftlig, slik at arbeidstaker i ettertid kan dokumentere at kravet er fremsatt innen fristen. Glemmer arbeidstaker å kreve utsatt ferie, vil konsekvensen av dette være at rett til utsatt ferie faller bort. Det kan derfor være hensiktsmessig at arbeidsgiver informerer arbeidstaker om fristene loven setter, for eksempel i rundskriv, personalreglement e.l. Arbeidsgiver kan selv velge å praktisere ordningen mindre restriktivt.

Hva skjer med den utsatte ferien?

Arbeidsgiver har ansvar for å påse at arbeidstaker avvikler ferie, jf ferieloven § 5 (1). Arbeidsgiver bør derfor ha rutiner for å ta kontakt med arbeidstaker etter sykmeldingsperioden for å avtale nytt tidspunkt for ferie.

I enkelte tilfeller blir sykmeldingen så langvarig at det ikke er mulig for arbeidstaker å avvikle ferien innen ferieåret, jf ferieloven § 9 (1) tredje ledd. Arbeidstaker har da krav på å



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang

få overført inntil 12 feriedager til påfølgende ferieår. Partene kan i tillegg avtale overføring av inntil ytterligere 12 feriedager til påfølgende ferieår, jf ferieloven § 7 (3). Krav og ønske om overføring må fremsettes innen ferieårets utløp.

Feriepenger ved sykdom og overføring av ferie

Det er vanlig hos de fleste bedrifter at feriepenge utbetales i juni måned og ordinær lønn de øvrige 11 månedene i året, jf ferieloven § 11 (1). Ved sykdom i forbindelse med ferie som inntreffer etter feriepengeutbetalingen i juni, vil arbeidsgiver betale ut ordinær lønn i arbeidsgiverperioden.

I de tilfeller der arbeidstaker blir syk før feriepenge er utbetalt, skal arbeidsgiver betale lønn i arbeidsgiverperioden. Feriepenge for utsatt ferie skal da tidligst utbetales når arbeidstaker avvikler ferie senere i ferieåret eller påfølgende ferieår, jf ferieloven § 11 (2). Der overføring av ferie til neste år ikke har skjedd, vil arbeidstaker ha krav på å få utbetalt lønn for ikke avviklet ferie, første lønningdag i januar, jf ferieloven § 11 (2).

Av advokat i arbeidsgiveravdelingen i HSH, Per Engeland

Innlevering av halvårsrapporter til NIF

I forbindelse med at dere skal levere halvårsrapporten til Kredittilsynet innen 15. august for 1. halvår 2007 minner vi om at vi skal ha kopi av denne rapporten tilsendt oss.

Håper vi denne gangen kan unngå å purre på denne og at den blir sendt oss umiddelbart etter innlevering til Kredittilsynet.

På forhånd takk skal dere ha!! ☺





nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang



ERGO
Group

ErgoGroups's spalte

av Ole Petter, Marit, Egil og Thore



På nettbutikken infotorg.no har vi samlet våre tjenester og tilbyr disse til store og små bedrifter i et moderne brukergrensesnitt. Sammen med våre kunder og partnere lager vi nødvendige tilpasninger slik at brukerne får mest mulig effektiv innhenting av den informasjonen de trenger til enhver tid.

Du betaler ingen faste avgifter, kun pr oppslag/bestilling i tjenestene du benytter.

ErgoGroups NIF kundeteam

Ta kontakt med personene nedenfor dersom det er noe du lurer på vedrørende ErgoGroups infotorg tjenester.

Fagområde	Navn	Telefon	e-post
Tjenesteutvikling	Egil Aarestad	900 63 094	Egil.Arrestad@ergogroup.no
Account Manager	Thore Weber	901 10 604	Thore.Weber@ergogroup.no
Produktsjef	Ole Petter Paulsrud	952 42 049	Ole.Paulsrud@ergogroup.no

Ny nettbutikk – www.infotorg.no

Den 25. april relanserte vi ErgoGroups nettbutikk www.infotorg.no i nytt design og med flere nyttige funksjoner. Vi har i lagt stor vekt på ekstra funksjonalitet som våre kunder har etterspurt og vi håper at du som kunde vil sette pris på dette.

Oversikt over dine kjøp (Min konto)

Gir deg en enkel debiteringsoversikt som viser dine kjøp i dag, denne uke, denne måned osv.

fortsetter...



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang

Referansenummer felt

Gir deg mulighet til å fylle inn referansenr/saksnr på dine kjøp slik at du lettere kan spore tilbake til dine kjøp ifm saksoppfølging og viderefakturerings.

Viderefakturerings

Gir deg mulighet til å viderefakturere dine kjøp ved at du kan lage fakturagrunnlag som du kan printe ut eller sende til f.eks oppgjørsavd., økonomiansvarlig eller andre som behøver informasjonen.

Min Meny - tilpass og sett opp din egen meny

Her kan du lage din egen meny slik at du kun ser de tjenestene som du benytter ofte. Bruk av tilpasset meny vil gjøre det enklere og mer oversiktlig for deg som kunde.

Nytt produkt – Bekreftet utskrift Borett

På www.infotorg.no finner du nå et nytt produkt fra Eiendomsregisteret – Bekreftet utskrift Borett. Dette er et bestillingsprodukt for Bekreftet utskrift av borettssandeler. Utskriften inneholder opplysninger over alle aktive tinglyste dokumenter for en borettssandel. Utskriften er en rettsgyldig, attestert utskrift etter bestemmelsene i tinglysingsloven § 35. Den skrives ut av Tinglysingsmyndigheten og sendes til oppgitt postadresse.

Integrasjonsløsning basert på web-services

ErgoGroup kan ny tilby alle sine innholdstjenester i et enhetlig integrasjonsgrensesnitt basert på web-services. Skulle du ønske at opplysningene fra kildene kom automatisk inn i ditt saksbehandlingssystem? Du får automatisk verifisert bla a personopplysninger, foretaksopplysninger, og kan sjekke heftelser på debitorers kjøretøy og eiendommer.

Ta kontakt med oss for mer informasjon!!

ErgoGroups lille forundringshjørne

Visste du at ...

... Eiendomsregisteret inneholder informasjon om over 300.000 stk borettssandeler.

... alle i din bedrift kan få brukertilgang til infotorg uten ekstra kostnad.

... det registreres ca 1.500 endringer i Enhets-/Foretaksregisteret hver dag

Ha en solrik og avslappende sommer !

Med vennlig hilsen

Ole Petter, Marit, Egil, Thore, Jørgen – og alle andre i ErgoGroup



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang



EDB Business Partner AS

informerer...

God sommer fra EDB

Sommerferien nærmer seg, og AS Norge begynner snart å gå litt langsommere. For de fleste av oss betyr det mer tid med familie, venner og mulighet for å hente seg inn i en ellers så hektisk hverdag.

Vi har så langt i 2007 etablert flere nye tjenester som er etterspurt fra bransjen, og ser frem til flere spennende saker utover høsten.

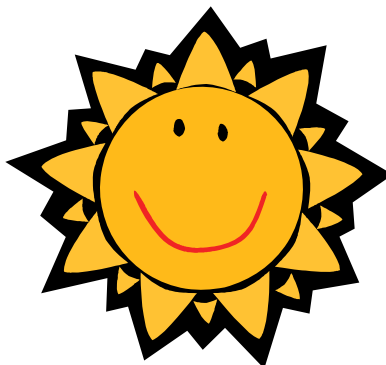
På vår webbløsning www.infobank.edb.com får dere i dag tilgang til bl.a.:

- Det sentrale folkeregister
- Enhets- og Foretaksregisteret
- Løsøreregisteret
- Bilverdi
- Eiendomsregisteret
- Boretsregisteret
- Telefonkatalogen 1880
- CreditInform
- D&B Norge
- Eiendomsverdi
- Det Sentrale Motorvognregisteret

Kontakt oss gjerne, og be om tilbud på bruk av disse tjenestene.

Vi benytter anledningen til å ønske alle sammen en riktig god sommer!

Kontaktpersoner er **som vanlig** Terje og Terje
E-post terje.terje@edb.com





nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang

FLEXI - SOFT AS

Din software og hardware leverandør

Siden 1986 har Flexi-Soft utviklet fremtidsrettede og rasjonelle innfordringsløsninger for inkassobransjen, næringslivet og offentlig sektor. Våre systemutviklere har praktisk erfaring fra inkasso, namsmans- og rettsapparat.

Flexi-Innfordring løser de aller fleste oppgavene et moderne administrasjons- og innfordringssystem krever. Når nye behov dukker opp, løser vi disse også.

Brukervennligheten gjør systemet raskt å ta i bruk. Videreutviklingen skjer i tett samarbeid med brukerne.

Våre priser er meget konkurransedyktige.

Ta kontakt for en uforpliktende samtale.

Uttalelse fra styret i brukergruppen:

Mange av våre medlemmer har benyttet systemløsninger fra Flexi-Soft helt siden starten i 1986. Brukernes inkassobehov er mangesidig, alt fra småinkasso til svært tunge saker. Blant medlemmene fins brukere med over 100.000 årlige personregistreringer.

Vi ønsker nye brukere velkommen.

Flexi-Soft AS Boks 94 3320 Vestfossen Tlf.: 32250686 E-post.: flexiadm@flexi-soft.no Web.: www.flexi-soft.no



nr. 2. 2007

NIFnytt

03.07.2007



9. årgang

Påfyllingskurs høsten 2007

Det vil i høst bli kjørt ett eller to kurs i regi av Namsmannen i Oslo, men der har vi ennå ikke fått fastsatt datoen ennå, så dette kommer vi nærmere tilbake til.

Videre vil det 17. - 18. oktober bli kjørt et nytt påfyllingskurs i regi av NIF.

Her er innholdet endret, og kurset vil blant annet ta for seg gjennomgang av inkassoloven med særlig fokus på bevillingshavers ansvar, klientkonto, krav til faktisk leder, forholdet til kreditor, gjennomgang av saker i inkassoklagenemnda, gjennomgang av rapporter fra Kredittilsynets tilsyn. Videre vil vi ta for oss innfordring mot dødsbo og flytende bo, nytt i jussen, behandling av tvistesaker og tvangsfullbyrdelse når tvangsgrunnlaget er skriftstykke.

Mer informasjon om dette kurset vil bli sendt dere senest i begynnelsen av august.

Sommerlig hilsen

Helt på tampen av NIFnytt 2/2007 vil jeg få ønske dere alle en riktig god sommer! Ta vare den fritiden du har til rådighet disse ukene og nyt den alene, med familie og venner.

Gjør noe du ikke har gjort før og som du kanskje har hatt lyst til å gjøre. Det kan gi deg, og eller dine et minne for livet, eller en opplevelse for livet, og jeg tror ikke du vil angre på det!

Varme sommerhilsner fra Lise ☺

Fikk du ikke med deg forrige utgave av NIFnytt:

Sjekk her: <http://www.inkasso.no/document/nifnyttindex.htm>

NIFnytt, Postboks 311, 3201 Sandefjord
Besøksadresse: Thor Dahls gt. 1a, tlf.: 33 46 95 60, fax: 33 46 93 13
Redaktør: Lise Kristiansen, e-mail: lise@inkasso.no
Ansvarlig redaktør: Thor A. Andersen