

Sykemelding for idrettsutøvere med kontrakt.

Dette kan være en problemstilling som idrettsleger kommer borti av og til, og vi har samlet noen nyttige punkter fra Helsedirektoratets veileder.

Det gjelder utøvere med kontrakt som mottar mer enn 1/2 G, dvs mer enn ca 50.000 pr år.

Det er mange problemstillinger som kan være aktuelle, vi nevner de viktigste. I prinsippet gjelder samme regler som for andre arbeidstakere.

Det er altså slik at utøvere må vurderes mht hele arbeidstiden, dvs at dersom et brudd i tommel hindrer en i å delta i kamp, men kan være på trening, skal gradert sykemelding brukes, og så får en vurdere % etter beste evne.

En skade vil vanligvis handle om å være arbeidsufør til ethvert arbeide, og en vil da beholde sitt arbeidsforhold, og gå tilbake til samme arbeidsgiver etter behandling/rehab, slik en gjør i andre yrker.

Dersom man faller ut av "yrket" pga en varig skade/sykdom, men kan gjøre andre typer arbeide, er det yrkesuførhet, og da er det "friskmelding til arbeidsformidling" som gjelder, og en kan da få sykepenger i 12 uker mens en søker andre jobber.

Et par utvalgte kapitler fra helsedirektoratets veileder er lagt til under, noe forkortet, se lenker for full tekst.

Kontraktsbundne idrettsutøvere

<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/sykmelderveileder/sykmelding-for-saerskilte-grupper>

Kontraktsbundne idrettsutøvere med lønn over ½ G kan ha rett til sykepenger. Dette gjelder også der utøveren har en annen (hoved)jobb, og lønnen fra idrett er en bistilling. Sykemelding vurderes og skrives separat for hvert enkelt arbeidsforhold.

Arbeidsuførhet (sykemelding) for denne gruppen må vurderes opp mot all forpliktet tid og alle aktiviteter som er inntektsgivende ifølge kontrakten. Det vil si trening, kamper, deltakelse i konkurranser, spillermøter osv.

Sykmelderens kan bare utstede full sykemelding hvis det er sykdom eller skade (altså rent medisinske årsaker) som hindrer utøveren i å delta i de forpliktende aktivitetene som kontrakten tilsier. Det vil si at en utøver som av helsemessige årsaker verken kan delta i kamp/konkurranse, trening eller noen av de øvrige aktivitetene som framgår av kontrakten, vil kunne ha rett til fulle sykepenger.

Hvis utøverens helsetilstand (sykdom eller skade) gjør ham/henne i stand til å oppfylle enkelte, men ikke alle, forpliktelsene, kan gradert sykemelding være aktuelt. Dette kan for eksempel være tilfelle hvis en utøver på grunn av skade ikke kan spille kamp/delta i konkurranse, men likevel kan trene (noe), delta i spillermøter, markedsføringsarrangement eller andre kontraktfestede oppgaver .

<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/sykmelderveileder/skifte-arbeidyrke-pa-grunn-av-sykdom>

Hvis det er et varig gap mellom pasientens funksjonsevne og kravene på arbeidsplassen, som ikke kan løses hos egen arbeidsgiver, kan det være nødvendig å skifte jobb.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for å vurdere arbeidsoppgavene, og en eventuell tilrettelegging av dem. Pasienten har på sin side plikt til å medvirke. [Les om aktørenes plikter og ansvar på nav.no](#).

Spørsmålet om pasienten må skifte jobb er således sammensatt av både medisinske og arbeidsmessige vurderinger. Et samarbeid om konklusjonen er vanligvis nødvendig. Både arbeidsgiver/bedriftshelsetjenesten og NAV kan bidra.

Friskmelding til arbeidsformidling

Pasienten greier ikke å arbeide på sin nåværende arbeidsplass/yrke, men kan klare annet arbeid.

Både sykmelder og NAV kan ta initiativ til å friskmelde til arbeidsformidling. [NAV yter sykepenger i inntil 12 uker etter friskmelding til arbeidsformidling \(nav.no\)](#) mens pasienten søker annet arbeid (folketrygdloven § 8-5).

Sykmelder dokumenterer i sykmeldingen at pasienten av helsemessige grunner ikke kan stå i arbeidet sitt, men bør kunne klare annet arbeid, eventuelt etter vurdering av arbeidsrettede tiltak.

Sykmeldinger skrives ikke i 12-ukersperioden, pasienten bruker meldekort.

Hvis pasienten ikke finner arbeid innen 12 uker, går han over på dagpenger. Har vedkommende selv sagt opp, får han/hun likevel ingen karensdager på dagpenger fordi oppsigelsen skyldtes sykdom. Er den medisinske tilstanden endret slik at pasienten ikke lenger er ordinær arbeidssøker, må andre løsninger vurderes: Kontakt NAV.