



23. marts 2009

Til: *
Kopi: *
Fra: *

Notat: *

Nye lov ved sygeperioder

Lovændringen medfører, at arbejdsgiveren nu skal spille en langt mere aktiv rolle i forholdet til den sygemeldte medarbejder.

Lovændringen giver endvidere arbejdsgiveren en række fordele, idet arbejdsgiveren via den nye mulighedserklæring får bedre mulighed for at få sygemeldte medarbejdere tilbage på arbejdspladsen samt i øvrigt opnår en forbedret adgang til sygedagpengerefusion.

Vigtige ændringer for syge medarbejdere er blevet vedtaget og vil træde i kraft henover det næste halve år.

Ændringerne består primært af fire forhold:

- At arbejdsgiveren skal indkalde den sygemeldte medarbejder til en personlig samtale efter 4 ugers sygdom. Ved denne samtale skal medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen drøftes. Ændringen gælder for medarbejdere, der påbegynder en sygeperiode den 4. januar 2010 eller senere.
- At den sygemeldte medarbejder *kan* anmode arbejdsgiveren om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan for medarbejderen, såfremt medarbejder ikke forventes tilbage på arbejdet inden otte uger. I planen beskrives, hvordan den sygemeldte medarbejder hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdet helt eller delvist. Ændringen gælder for medarbejdere, der påbegynder en sygeperiode den 4. januar 2010 eller senere.
- At der indføres en ny type lægeerklæring, den såkaldte mulighedserklæring. Mulighedserklæringen består af to dele. Den første del udarbejdes i samarbejde mellem arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder, og her beskrives den sygemeldte medarbejders funktionsnedsættelser, påvirkede jobfunktioner og eventuelle skåneinitiativer, der er aftalt mellem arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder. På baggrund af denne beskrivelse skal

lægen vurdere, hvorvidt og i hvilket omfang den sygemeldte medarbejder kan udføre arbejdet på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren kan forlange lægeerklæringen på et hvilket som helst tidspunkt i medarbejderens sygeforløb eller i tilknytning til et forløb med gentagne sygemeldinger. Denne ændring træder først i kraft den 5. oktober 2009.

- Derudover ophører arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygedagpenge - i modsætning til tidligere - senest ved ansættelsesforholdets ophør. Ændringen gælder i de tilfælde, hvor medarbejderens første sygedag var den 6. juli 2009 eller senere.

Udover ovennævnte vil Arbejdstilsynet oprette en help-desk, der skal give gode råd om f.eks. forebyggelse af sygefravær og fastholdelse af medarbejdere med begyndende helbredsproblemer. Der er i forhold til de ældre regler også bedre muligheder for at arbejdsgiveren får udvidet retten til sygedagpengerefusion i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke kan beskæftige den deltidssygemeldte medarbejder på nedsat tid som følge af saglige forhold på arbejdspladsen, samt at får udvidet adgang til refusion i de situationer, hvor den sygemeldte medarbejder ikke medvirker til opfølgningen.

Du kan finde hele lovteksten og anden information på <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125394> samt på Arbejdsdirektoratets hjemmeside www.adir.dk

Detaljeret information

Lovforslag nr. 165, som blev vedtaget den 29. maj 2009, har Folketinget besluttet at ændre Sygedagpengeloven, således at der i løbet af 2009 og 2010 vil være nye regler for retten til sygedagpenge og ansattes sygefravær.

Sygefraværssamtale

Ikraft den 4. januar 2010.

Ifølge den nye bestemmelse i Sygedagpengelovens § 7a skal arbejdsgiver indkalde en sygemeldt medarbejder til en personlig samtale senest 4 uger efter den første sygedag. Reglen træder i kraft den 4. januar 2010. Til samtalen skal det drøftes hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Arbejdsgiveren skal på baggrund af denne samtale videregive oplysninger til kommunen. Loven ligger op til følgende oplysninger:

- Om den sygemeldte har deltaget i samtalen
- Om sygdommen på baggrund af den sygemeldtes tilkendegivelse forventes at vare i mere end 8 uger fra 1. sygedag
- Hvis ja til forventet varighed på mere end 8 uger, skal det undersøges, om mulighed for at genoptage arbejdet delvist i løbet af sygeforløbet
- Loven bemyndiger i øvrigt Beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om hvilke præcise oplysninger der skal indhentes hos den enkelte sygemeldte

Persondataloven samt helbredsloven gælder stadig ved siden af sygedagpengeloven, hvorfor der er begrænsninger i hvad der kan spørges til,

og hvilke oplysninger en arbejdsgiver må behandle. Når der videregives oplysninger til kommunen er det således kun de ikke-følsomme oplysninger, der er omfattet heraf. Følsomme oplysninger kan fx være oplysninger omkring arten af sygdom mv. Disse oplysninger må ikke behandles af arbejdsgiver, medmindre medarbejderen har givet sit udtrykkelige samtykke hertil.

Såfremt det ikke er muligt at afholde en personlig samtale, skal samtalen så vidt muligt ske telefonisk. En lønmodtager har ikke pligt til at deltage i samtalen, og det vil derfor ikke indvirke på lønmodtagerens ret til dagpenge. Pligten eksisterer kun i relation til arbejdsgiver, som skal indkalde til samtalen. Det er derfor vigtigt at, at arbejdsgiver sørger for at sikre sig bevismæssigt ved at have indkaldelsen på skrift, og at den er fremsendt på en måde, hvorpå arbejdsgiver sikrer sig at kunne dokumentere, at den er kommet frem til lønmodtageren – evt. ved hjælp af afleveringsattest. Endeligt er det vigtigt at der i indkaldelsen til mødet bliver givet en ”rimelig” frist, hvilket som minimum må være 2-3 dage. Et tip i den forbindelse er, at man senest samtidig med, at arbejdsgiverperioden udløber (21 dage) indkalder til samtalen, så den kan afholdes inden udløbet af de 4 uger – det kan evt. være en standard indkaldelse, som ligger klar på virksomheden.

Hvis medarbejderen er i opsagt stilling og fratræder inden 8 uger efter den første sygedag, har arbejdsgiver ikke pligt til at indkalde til samtale. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for denne regels anvendelse, herunder om hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal give til kommunen, og om hvornår og hvordan oplysningerne skal videregives.

Fastholdelsesplan

Ikraft den 4. januar 2010.

Sygedagpengeloven vil efter den 6. juli 2009 indeholde en bestemmelse, der indebærer, at en langtidssygmeldt lønmodtager kan anmode arbejdsgiver om at få udarbejdet en fastholdelsesplan. Reglen træder dog først i kraft pr. 4. januar 2010.

Retten til at anmode om en udarbejdelse af en fastholdelsesplan er betinget af at lønmodtageren ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger fra første sygedag. Det foreskrives endvidere i loven, at fastholdelsesplanen skal være skriftlig, og at den indholdsmæssigt indebærer i hvert fald to ting, nemlig hvordan og hvornår medarbejderen hurtigst muligt kan vende til arbejdspladsen. (Retningslinjer for fastholdelsesplan kan yderligere være fastsat i overenskomst eller ved en aftale på arbejdspladsen).

Fastholdelsesplanen skal udarbejdes af arbejdsgiver og medarbejderen i fællesskab.

Lønmodtageren kan på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsforløbet anmode om at planen udarbejdes. Planen skal bl.a. bruges af medarbejderen til hans eller hendes første opfølgningssamtale hos kommunen, hvorfor arbejdsgiver også her skal være opmærksom på persondataloven. Hvis arbejdsgiver vurderer, at der ikke er behov for en fastholdelsesplan, kan

arbejdsgiver afslå det.

Mulighedserklæring.

I kraft den 5. oktober 2009.

Den tidligere regel i sygedagpengeloven § 36 stk. 4 og 5, som indeholdt bestemmelser om, at arbejdsgiver kunne forlange at få en lægeerklæring om uarbejdsdygtighed efter 4 sygefraværdsdage er nu afløst af en ny regel i loven (§ 36a). Den nye regel indebærer, at arbejdsgiver nu kan forlange at få en lægeerklæring, som fremover vil blive kaldt en mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen kan af arbejdsgiver forlanges ved både kortvarig, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær. Formålet med den nye mulighedserklæring er at bidrage til, at lønmodtageren fastholdes i arbejde.

Modsat reglerne om sygefraværssamtalen og fastholdelsesplanen træder reglen om mulighedserklæring allerede i kraft pr. 5. oktober 2009.

Mulighedserklæringen indeholder to dele: første del udarbejdes af arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab, herunder en beskrivelse af sygdommens betydning for medarbejderens arbejde såsom funktionsnedsættelser, påvirkede jobfunktioner og eventuelle skånemuligheder aftalt mellem arbejdsgiver og medarbejder. Anden del udfyldes af lægen på baggrund af oplysningerne fra første del og en samtale med medarbejderen. Lægen skal i denne del give en vurdering af arbejdsmuligheder og varigheden af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller helt eller delvist fravær fra arbejdet er nødvendigt.

For så vidt angår udarbejdelsen af første del, også kaldet arbejdsgiverdelen, så indkalder arbejdsgiveren medarbejderen til et personligt møde, hvilket medarbejderen som hovedregel har mødepligt til. (Hvis dette ikke lader sig gøre pga. sygdommens omstændigheder, kan samtalen foregå telefonisk). Indkaldelsen skal ske med en rimelig frist, hvilket vil være ca. en uge.

Arbejdsgiver kan forlange at mulighedserklæringen udarbejdes på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsforløbet eller i tilknytning til gentagne sygemeldinger. Det er muligt ved gentagen sygemelding at udarbejde en mulighedserklæring, også når medarbejder er tilbage på job. Efter arbejdsgiverdelen er udarbejdet fastsætter arbejdsgiveren en rimelig frist for, hvornår denne ønsker at have mulighedserklæringen i hånden – efter lovforarbejderne er det ca. 14 dage.

Endeligt er det i § 36a bestemt, at mulighedserklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsmarkedsstyrelsen (www.ams.dk). Erklæringen betales af arbejdsgiver. Blanketten er endnu ikke udarbejdet.

For god ordens skyld skal der gøres opmærksom på, at samtalen i forbindelse med udarbejdelse af en mulighedserklæring ikke efter loven er det samme som sygefraværssamtalen, som omtalt ovenfor. Det kan dog være en god ide at afholde disse to samtidigt, da der ved sygefraværssamtalen efter § 7a er der ikke mødepligt for medarbejderen. Det er der til gengæld efter § 36a vedr. mulighedserklæringen. Derfor ville

det være en ide for arbejdsgiver, såfremt denne vil sikre sig bedst muligt i forhold til afholdelse af begge samtaler, at indkalde til begge møder samtidigt. Husk i indkaldelsen at begge møder skal specificeres, da de som ovenfor nævnt efter loven er to forskellige.

Arbejdsgiver kan ifølge forarbejderne til lovændringen stadig fortsat kræve en almindelig lægeerklæring, som blot dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom/lovligt forfald.

Retten til at kræve varighedserklæring efter funktionærlovens § 5 berøres ikke af de nye regler.

Ansættelsesforholdets ophør

I kraft den 6. juli 2009.

Sidst men ikke mindst vil der pr. 6. juli 2009 være den ændring i forhold til sygedagpengeloven, at retten til sygedagpenge i 21 dage fra arbejdsgiver (arbejdsgiverperioden), efter ansættelsesforholdets ophør, bortfalder.

Arbejdsgivers pligt til at betale sygedagpenge ophører således fuldstændigt, når ansættelsesforholdet ophører, også selvom man stadig befinder sig i de 21 dage som udgør arbejdsgiverperioden.

Vær opmærksom på at der stadig mangler afklaring for så vidt angår dele af lovændringerne. Denne afklaring skal ifølge loven primært komme fra Beskæftigelsesministeren. Du kan læse mere om loven på

<http://www.bm.dk/sw34107.asp>