



Når en medarbejder melder sig syg

– nye muligheder og pligter

Arbejdsmarkedsstyrelsen, januar 2010

GUIDE SYGEPRAK/ER

Arbejdsgivere skal holde samtaler med sygemeldte medarbejdere

Fra januar 2010 skal alle landets arbejdsgivere – både offentlige og private – holde en samtale med sygemeldte medarbejdere senest fire uger efter første sygedag.

Mange arbejdsgivere taler allerede i dag med de sygemeldte, og mange gør det tidligt i sygdomsforløbet. Det nye er, at det er blevet lovpligtigt. Formålet med samtalen er at finde ud af, om arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab kan finde frem til løsninger, der kan forkorte sygefraværet.

Det skal samtalen handle om

Under samtalen skal arbejdsgiveren finde frem til, hvor længe medarbejderen regner med at være sygemeldt, og om der er mulighed for, at medarbejderen kan vende hurtigere tilbage.

Især hvis sygdommen er langvarig, er det vigtigt at undersøge muligheden for, om medarbejderen kan starte op på nedsat tid. Parterne kan også diskutere, om der er andre ting, der kan gøres, for at den sygemeldte hurtigere vender tilbage til arbejdspladsen. Kan han komme hurtigere i gang igen, hvis han i en periode får andre opgaver? Eller vil et hjælpemiddel gøre det lettere at vende tilbage?

Medarbejderen kan være bekymret for ikke at kunne vende tilbage til sine oprindelige opgaver, hvis han eller hun i en periode – for at skåne helbredet – overgår til en anden jobfunktion. Det kan være en god idé, at man som arbejdsgiver tager ansvar for, at der bliver opstillet klare rammer for det.

Det skal samtalen ikke handle om

Arbejdsgiveren må ikke spørge, hvad medarbejderen fejler. Man må altså ikke stille spørgsmål som: "Hvad er det egentlig, du fejler? Hvad siger din læge, diagnosen er?" Ofte har selve diagnosen kun mindre betydning – to personer med samme diagnose kan have meget forskellige gener af sygdommen.

Loven tillader kun arbejdsgiveren at spørge, om medarbejderen lider af bestemte sygdomme, som har en direkte betydning for muligheden for at udføre det pågældende arbejde. Bagermesteren må gerne spørge bagersvenden, om han lider af allergi over for mel. Og butiksindehaveren i en hudplejeklinik må gerne spørge medarbejderen, om hun lider af parfumeallergi. Men at stille det generelle spørgsmål om diagnosen er altså ulovligt. Forklaringen er, at oplysninger om sygdom betragtes som personfølsomme. Arbejdsgiveren bør derfor respektere de svar, medarbejderen giver, og undlade at presse yderligere på. Det gælder også i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke ved, hvad medarbejderen fejler. Mange medarbejdere vil dog af egen drift fortælle, hvad de fejler – og det er til gengæld fuldt lovligt.

Derfor skal samtalen holdes

Der er én hovedårsag til, at det nu er et krav, at man holder en sygefraværssamtale: En dialog kan ofte forkorte sygeperioden betydeligt. Mange sygemeldte er nemlig ikke 100 procent uarbejdsdygtige.

Der er selvfølgelig sygdomsforløb, som har så alvorlig en karakter, at spørgsmål om arbejde og aktivitet er overflødige. Fred, ro og fravær fra arbejdsmarkedet kan være det eneste naturlige og helt nødvendigt. Der kan være sygdomsforløb og situationer, som simpelthen udelukker, at en samtale kan gennemføres.

Men der er også mange sygemeldte, som har fysiske og psykiske lidelser, der bliver forværret af fred, ro og fravær. Det er fx påvist, at mennesker, der har lidelser i muskler og skelettet, har bedst af at være aktive. På samme måde taler mange psykiatere om, at et arbejdsliv er en vigtig del af behandlingen af mange psykiske lidelser.

For denne gruppe af sygemeldte kan det altså være en fordel at vende forsigtigt tilbage til jobbet i stedet for at vente, til sygdommen er gået helt væk. Men mulighederne kan kun afdækkes, hvis arbejdsgiver og medarbejder taler med hinanden.

Arbejdsgiveren skal videregive nogle oplysninger til kommunen. Det sker enten på en særskilt blanket eller på den blanket, som alligevel skal udfyldes, når arbejdsgiveren anmelder sygefravær til kommunen. Forklaringen er, at kommunens jobcenter skal tage hånd om den sygemeldte medarbejder efter otte ugers sygefravær. Oplysningerne fra arbejdsgiveren sætter kommunen i stand til at lave en hurtigere og bedre indsats i forhold til den sygemeldte. Arbejdspladsen er ikke juridisk bundet af det, der står på blanketten.

På blanketten skal arbejdsgiveren give tre oplysninger. Han skal oplyse dato for afholdelse af samtalen; han skal angive den sygemeldtes egen vurdering af, om sygdommen varer under eller over otte uger; og han skal oplyse, om der er mulighed for, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet delvist på et tidspunkt i løbet af sygeforløbet.

I nogle tilfælde kan det være vanskeligt at vurdere, om sygdommen varer mere end otte uger. I andre tilfælde er det enkelt, fordi der er planlagt et behandlings- eller genoptræningsforløb med en klar tidsplan. I de tilfælde, hvor det er vanskeligt, må arbejdsgiveren give sit bedste bud.

Petersen melder sig syg

Arbejdsgiveren indkalder Petersen til lovpligtig samtale senest i 4. sygeuge

Arbejdsgiveren indberetter oplysninger fra samtalen til jobcentret



Indberetningen kan ske på Virk.dk eller på en papirblanket. Papirblanketter til indberetning findes blandt andet på Virk.dk og på www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Sygefraværsguides



RÅD TIL SYGEFRAVÆRSSAMTALEN

Skab rammerne: Dialogen begynder allerede, når du indkalder til samtalen. Det er en god idé på forhånd at overveje, hvad der virker bedst. Er det for eksempel via et venligt brev, eller er en telefonopringning bedre? Det er vigtigt at overholde aftalen. Sæt den nødvendige tid af, og sørg for ikke at blive forstyrret. Gode rammer omkring selve samtalen giver en bedre dialog.

Vær velforbereget: Husk at være opdateret omkring, hvad den sygemeldte har fortalt på forhånd. Så kan du inden mødet have tænkt igennem, hvilke tilbud der er til medarbejderen. Er omplacering for eksempel en mulighed? Som arbejdsgiver er det en god idé at forberede sig på, hvilke ønsker den sygemeldte kan have – og have et svar parat.

Tal arbejde, ikke sygdom: Det er ulovligt at spørge medarbejderen om en diagnose – altså hvad han fejler. Tal i stedet om arbejdet. Hvornår den syge kan arbejde igen, og om der er arbejde, han kan udføre, selvom han ikke er helt rask. Det gælder selvfølgelig ikke, hvis medarbejderen er så syg, at det ikke giver mening at tale om sygdommens længde eller gradvis tilbagevenden.

Tag ansvar: Selve det at tale om arbejdet kan være grænseoverskridende for den sygemeldte medarbejder. Selvtilliden får hurtigt et knæk, når man går hjemme. Man føler sig måske mindre værd for arbejdspladsen og er bekymret for, hvad kollegerne og chefen tænker. Derfor er det vigtigt, at man som arbejdsgiver er positiv og bidrager til at se muligheder frem for problemer. At man klart tilkendegiver den værdi, som medarbejderen har for arbejdspladsen. Og det tab, der er forbundet med, at vedkommende er væk.

Spørg: Der er ingen facitliste for, hvad man som arbejdsgiver skal spørge om. Det afhænger af situationen. Men det kan være en hjælp at bruge nogle af følgende spørgsmål:

- 1 Hvor lang tid tror du, at du skal være sygemeldt?
- 2 Er der noget, vi på arbejdspladsen kan gøre, for at du vender hurtigere tilbage?
- 3 Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket? Er der andre opgaver, der vil være nemmere?
- 4 Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask?
- 5 Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?
- 6 Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?
- 7 Hvordan synes du, vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag?
- 8 Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Lyt: Under sygesamtalen skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Det er derfor vigtigt at lytte og ikke kun komme med færdige forslag.

Arbejdsgivere kan bede om en mulighedserklæring

Sygemeldte medarbejdere har efter sygedagpengeloven pligt til at skaffe en lægeerklæring, hvis arbejdsgiveren forlanger det. En lægeerklæring hedder også en mulighedserklæring. Formålet med erklæringen er at afdække, hvad medarbejderen kan på trods af sin sygdom.

Del 1 udfyldes på arbejdspladsen

I mulighedserklæringen skal arbejdsgiveren og den sygemeldte sammen udfylde del 1. Lægen skal udfylde del 2.

En arbejdsgiver, der kræver en mulighedserklæring, skal indkalde den sygemeldte til en samtale, hvor parterne sammen udfylder erklæringens del 1. Medarbejderen har pligt til at deltage i en samtale om mulighedserklæringen på arbejdspladsen – eller i telefonen, hvis sygdommen forhindrer andet. Arbejdsgiveren skal indkalde til samtalen med et rimeligt varsel, der godt kan være med dags varsel. Det afhænger af den konkrete situation.

Arbejdsgiveren og medarbejderen skal beskrive tre ting på blanketten. For det første medarbejderens problem – for eksempel, at han ikke kan sidde ned i længere tid ad gangen. For det andet de begrænsninger,

Petersen melder sig syg

Arbejdsgiveren kræver en mulighedserklæring – parterne mødes og udfylder sammen side 1

Petersen tager den delvist udfyldte erklæring med til sin læge, der udfylder side 2

Petersen får den fuldt udfyldte erklæring og giver den til arbejdsgiveren



det fører til rent arbejdsmæssigt – for eksempel, at han ikke kan sidde i receptionen. For det tredje forslag til løsninger – for eksempel, at medarbejderen i en periode går på nedsat tid, at nogle arbejdsfunktioner ændres, eller at han får hjælpemidler til at klare opgaverne.

Del 2 udfyldes af lægen

Den sygemeldte tager den halvt udfyldte erklæring med til sin læge, som udfylder del 2. Lægen vurderer, om aftalen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen er i orden ud fra en lægefaglig vurdering – for eksempel om der er lagt op til for få eller for mange skånehensyn.

Lægen kræver et honorar for sin vurdering – det har arbejdsgiveren pligt til at betale. Arbejdsgiveren kan kræve at få lægens vurdering inden for rimelig tid.

Medarbejderen skal deltage

Hvis en medarbejder nægter at deltage i en samtale om mulighedserklæringen, mister han retten til sygedagpenge fra arbejdsgiver – det vil sige sygedagpenge inden for de første 21 sygedage. Manglende deltagelse kan også have ansættelsesretslige konsekvenser. Det kan være i form af en skriftlig advarsel og i sidste ende en afskedigelse.

Sygefraværssamtalen og mulighedserklæringen kan også bruges i indsatsen mod det kortvarige sygefravær. Der er ingen regler for, hvor tidligt i et sygdomsforløb man må afholde en sygefraværssamtale eller kræve en mulighedserklæring. Så selv om fraværet er kortvarigt, kan man tage redskaberne i brug, hvis man vurderer, at det er nødvendigt.

Få vejledning i mulighedserklæringen på www.ams.dk

Har en medarbejder mange korte fraværsperioder, kan det være en idé at tage en samtale eller kræve en mulighedserklæring. På den måde kommer man tidligt i dialog om fravær og årsager til fravær. En tidlig dialog kan måske forebygge generel mistroivsel og fravær, der kan ende i et længerevarende sygefravær.

Mulighedserklæring eller friattest?

Arbejdsgiveren kan fortsat kræve lægelig dokumentation for, at en medarbejders fravær skyldes sygdom. I de tilfælde vil lægen anvende en såkaldt friattest, der udarbejdes på lægens papir.

En mulighedserklæring kan eksempelvis benyttes i følgende situationer:

- Længerevarende sygefravær pga. stress
- Længerevarende fravær pga. rygproblemer eller andre problemer relateret til bevægeapparatet
- Længerevarende sygefravær pga. hospitalsindlæggelse og operation
- Fravær i forbindelse med graviditet
- Fortsat sygefravær efter tidligere mulighedserklæring
- Hyppigt sygefravær med rod i helbredsproblemer
- Hyppigt sygefravær med uklar årsag

EKSEMPEL

Der kan være god økonomi i at holde på en sygemeldt. Økonomien afhænger af den konkrete situation: Om der er ret til løn under sygdom; om der bruges vikarer; de gældende aftaler og overenskomster, osv. Et eksempel kan illustrere, hvordan regnestykket for arbejdsgivere *kan* se ud:

Set over tre måneder er lønudgiften til en privatansat kontorassistent omkring 75.000 kr. Bliver medarbejderen delvist sygemeldt i hele perioden, er den samlede udgift naturligvis højere, nemlig godt 100.000 kr. I medarbejderens fravær skal der nemlig ansættes en vikar. Men er der tale om en fuld sygdomsperiode, er udgiften omkring 130.000 kr. Udgiften er større, fordi der skal købes flere vikatimer.

Rent økonomisk er det mindst fordelagtige at fyre medarbejderen og ansætte en ny. I dette tilfælde er der nemlig også udgifter til rekruttering, og de samlede udgifter er mere end 140.000 kr.

En friattest til dokumentation af sygdom for lovligt forfald kan eksempelvis benyttes i følgende situationer:

- Sygemeldt ønsker ikke at deltage i samtale med arbejdsgiver
- Sygemelding i opsigelsesperiode
- Sygemelding i ferie
- Afskedigelsessituation
- Længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring

Der kan være gråzoner, hvor det er uklart, hvilken form for lægeerklæring der vil være mest anvendelig. For yderligere vejledning henvises til eksempler på, hvornår hhv. en mulighedserklæring og en friattest vil kunne anvendes. Eksemplerne findes på www.ams.dk.

Lægerne udarbejder som udgangspunkt den type lægeerklæring, den enkelte arbejdsgiver anmoder om. Hvis en læge anmodes om en friattest i en situation, hvor lægen vurderer, at en mulighedserklæring i højere grad vil være formålstjenlig, vil lægen sammen med den udfyldte friattest vedlægge et eksemplar af mulighedserklæringen med opfordring til, at arbejdsgiver fremover benytter en sådan ved lignende situationer.

	Rask i tre måneder	Syg på deltid i tre måneder	Syg på fuld tid i tre måneder	Fyring og nyansættelse
Nettolønudgift	75.000	56.000	37.000	37.000
Heraf bruttolønudgift	75.000	75.000	75.000	75.000
Fratrukket sygedagpengerefusion	0	19.000	38.000	38.000
Udgifter til vikar og ny medarbejder	0	46.000	93.000	105.000
Heraf udgifter til vikar	0	46.000	93.000	0
Heraf udgifter til rekruttering og løn til ny medarbejder	0	0	0	105.000
Arbejdsgiverens udgifter i alt	75.000	102.000	130.000	142.000

Note: Udgifterne til rekruttering er sat til 10 procent af årslønnen baseret på erfaringer fra rekrutteringsfirmaer. Ud over udgifterne i skemaet skal der i praksis tages højde for udgifter til oplæring – både af vikarer og af ny medarbejder. Det er forudsat, at en sygemeldt, der afskediges, er sygemeldt i hele opsigelsesperioden.

NY MULIGHED:

Medarbejderen kan bede om en fastholdelsesplan

Hvis en medarbejder forventer at være syg i mere end otte uger, kan han bede sin arbejdsgiver om at få lavet en fastholdelsesplan. I en sådan plan skal parterne i fællesskab komme med konkrete forslag til, hvordan medarbejderen, på trods af sygdommen, beholder sin tilknytning til arbejdspladsen.

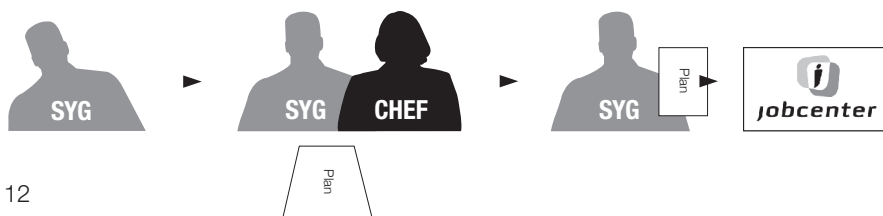
Målet med en sådan plan er at give de to parter lejlighed til at afstemme forventninger og skabe tryghed omkring den sygemeldtes fremtid på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har ikke pligt til at lave planen, men det kan være en god idé, hvis han ønsker at fastholde den ansatte.

Planen kan indeholde nogle af de samme elementer, som indgår i mulighedserklæringen. For eksempel forslag om gradvis tilbagevenden til jobbet, hjælpemidler og særlige hensyn. Men fastholdelsesplanen har et bredere indhold end mulighedserklæringen. Den fokuserer ikke alene på, hvilke arbejdsopgaver den sygemeldte kan klare her og nu, men også på, hvordan man kan sikre, at medarbejderen på længere sigt bliver fastholdt på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være ved, at medarbejderen får andre arbejdsfunktioner – eller får hjælp via nogle af de tilbud, som kommunens jobcenter stiller til rådighed for den sygemeldte.

Petersen er sygemeldt og forventer, at det varer over otte uger

Petersen beder arbejdsgiveren om en fastholdelsesplan – de mødes og udarbejder planen

Petersen medbringer fastholdelsesplanen til jobcentret



Senest otte uger efter første sygedag vil kommunens jobcenter tage kontakt til medarbejderen med henblik på at få en samtale. Indholdet i fastholdelsesplanen skal så vidt muligt indgå i kommunens arbejde, så medarbejderen skal tage planen med til samtalen i jobcenteret.

Der er ikke regler for, hvordan en fastholdelsesplan skal se ud. Det kan aftales konkret mellem arbejdsgiver og den sygemeldte. Men der er inspiration at hente på ams.dk, hvor der findes et forslag til en skabelon, man kan tage udgangspunkt i. Der er også en vejledning til, hvordan man kan udfylde den.

Uændrede regler for opsigelse

Formålet med de nye regler er at gøre det lettere for den sygemeldte at vende hurtigt tilbage til arbejdspladsen. Formålet er *ikke* at binde en arbejdsgiver juridisk til at holde på syge medarbejdere i enhver situation.

En aftale i en mulighedserklæring eller i en fastholdelsesplan betyder ikke, at arbejdsgiveren er dårligere stillet end ellers, hvis han ender med at afskedige en syg medarbejder. Reglerne vedrørende afskedigelse af en sygemeldt medarbejder er de samme som hidtil. Det er derfor uden risiko for en arbejdsgiver at indgå en aftale med en sygemeldt.

HUSK FORSIKRINGERNE

Mange mennesker er i dag godt forsikrede i tilfælde af sygdom. Det kan være igennem en pensionsordning eller en sundhedsforsikring. Det kan derfor være en god idé at opfordre sin medarbejder til at kontakte forsikrings-selskabet så hurtigt som muligt, så det står klart, om der er hjælp at hente. Det kan spare meget ventetid.

Er der for eksempel en sundhedsforsikring, kan medarbejderen have ret til hurtig behandling på et privathospital. Det betyder, at han kan komme hurtigere tilbage. Er der tale om et langvarigt sygeforløb, indeholder nogle pensionsordninger mulighed for en midlertidig invalidepension og mulighed for et revalideringsforløb – ting, der kan forebygge, at den sygemeldte helt forlader arbejdsmarkedet.

Det kan kommunen hjælpe med

Hvis der er lønudgifter til en sygemeldt, er det normalt muligt at få dækket en del af udgifterne. Kommunen refunderer således en del af lønnen svarende til satsen for sygedagpenge.

Er medarbejderen, på trods af sin sygdom, i stand til at arbejde på deltid, refunderer kommunen udgifter – svarende til sygedagpengesatsen – for de timer, hvor medarbejderen er fraværende. Har medarbejderen ikke ret til løn under sygdom, udbetaler kommunen sygedagpenge for fraværstimerne. En aftale om nedsat tid skal godkendes af kommunens jobcenter, før kommunen finansierer timerne med fravær.

Jobcentret kan rådgive om, hvad der i øvrigt er af muligheder for at hjælpe sygemeldte. Om hjælpen rent faktisk kan ydes, afhænger af jobcentrets konkrete vurdering af den enkelte sygemeldte. Hjælpen kan fx bestå i:

En § 56-aftale: Denne aftale kan være relevant, hvis medarbejderen fx har gentagne sygeforløb på grund af en kronisk lidelse. Ifølge § 56 i sygedagpengeloven kan jobcentret udbetale sygedagpengerefusion fra første fraværsdag. Arbejdsgiveren kompenseres derved for alle sygedage i stedet for – som normalt – først efter 21 dage. Det sparer arbejdsgiveren for penge, hver gang en ny sygdomsperiode starter. For hver sygeperiode er besparelsen på op til ca. 11.000 kr.

Støtte til hjælpemidler: Jobcentret har mulighed for at yde økonomisk støtte til hjælpemidler og ændringer af arbejdspladsen. Det kan for eksempel være en bestemt stol eller en værktøjsbænk, der kan hæves og sænkes. Der er typisk tale om mindre ændringer eller ombygninger for 5-15.000 kr. Hele udgiften afholdes af kommunen.

Mentorordning: En mentor er en kollega, som hjælper med at introducere den syge til arbejdsopgaverne og på andre måder støtter den syges tilbagevenden til jobbet. Jobcentret kan yde støtte til mentoren. Der kan gives tilskud, til at en kollega frikøbes i en periode, tilskud til uddannelse af mentoren eller honorar til en ekstern konsulent. Mentorordningens omfang afhænger af sagen. Der kan fx være tale om frikøb af en kollega i en time dagligt i den første tid efter tilbagevenden og derefter en gradvis aftrapning.

Virksomhedspraktik: Hvis medarbejderen p.t. ikke har evnen til at arbejde på ordinære vilkår, kan jobcentret tilbyde et praktikophold på den hidtidige arbejdsplads. Praktikken kan være en vej tilbage til job. Praktikken kan vare op til 13 uger, men varer typisk fire uger eller kortere. Det er ikke forbundet med ekstra udgifter for arbejdsgiveren at have en sygemeldt i virksomhedspraktik. Hvis arbejdsgiver ikke betaler løn under sygdom, får den sygemeldte sygedagpenge fra kommunen. Hvis arbejdsgiveren i forvejen får sygedagpengerefusion, fortsætter han med det under virksomhedspraktikken.

Personlig assistance: Jobcentret kan yde personlig assistance til lønmodtagere, der – på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse – har behov for særlig personlig bistand for at varetage deres job. Eksempel: En revisor får leddegigt, så hun ikke længere kan køre på kundebesøg. Hun får hjælp i form af personlig assistance til at klare kørsel og sekretæropgaver ti timer om ugen. Kommunen dækker udgifter til den personlige assistent op til en timeløn på omkring 110 kr. Er timelønnen højere, dækker arbejdsgiveren den resterende udgift.

Udgivet af Arbejdsmarkedsstyrelsen
Tekst Slotsholm A/S
Design Mette Secher



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 København K

www.ams.dk