



Ændring af Sygedagpengeloven

Den 12. juni 2009 har Folketinget vedtaget lov om ændring af lov om sygedagpenge ("Sygedagpengeloven"). Det overordnede indhold er beskrevet nedenfor.

Nye tiltag i Sygedagpengeloven

Formålet med de nye tiltag i Sygedagpengeloven er at nedbringe sygefraværet.

Efter de nye regler skal arbejdsgivere indkalde en sygemeldt lønmodtager til en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes senest fire uger efter den første sygedag, og arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen, jf. Sygedagpengelovens § 7 a, stk. 1.

Såfremt sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, holdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Dog har lønmodtagerens manglende medvirken i samtalen ikke konsekvenser for dennes ret til sygedagpenge, jf. § 7 a stk. 2.

Ovenstående finder dog ikke anvendelse, såfremt lønmodtageren er i opsagt stilling, og fratræden sker inden otte uger efter den første sygedag.

Fastholdelsesplan

Endvidere indføres der regler om udarbejdelse af en fastholdelsesplan. En fastholdelsesplan angiver, hvordan medarbejderen helt eller delvist kan vende tilbage til arbejdspladsen. Fastholdelsesplanen udarbejdes af arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab.

En fastholdelsesplan skal være skriftlig og skal beskrive, hvornår og hvordan medarbejderen kan vende tilbage til arbejdspladsen – herunder om dette skal ske helt eller delvist.

Medarbejderen kan anmode arbejdsgiveren om, at der i fællesskab udarbejdes en fastholdelsesplan, såfremt medarbejderen ikke forventer at vende tilbage til arbejdet inden otte uger efter sin første sygedag. Anmodningen kan ske når som helst under sygeforløbet.

Såfremt arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov for dette, kan denne afslå udarbejdelsen af fastholdelsesplanen. Såfremt der udarbejdes en fastholdelsesplan, skal medarbejderen tage planen med til første opfølgningssamtale hos kommunen.

Mulighedserklæring

Lovændringen indfører endvidere en ny ordning, hvor arbejdsgiveren kan forlange en mulighedserklæring af medarbejderen ved kortvarigt, gentagende og langvarigt sygefravær.

Formålet med mulighedserklæringen er at bidrage til, at medarbejderen fastholdes i arbejdet og dermed optimere mulighederne for, at medarbejderen vender helt eller delvist tilbage til arbejdspladsen.



Mulighedserklæringen er baseret på dialog – først mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, og dernæst dialog mellem medarbejderen og lægen. Mulighedserklæringen skal afgives på en af Arbejdsmarkedsstyrelsen godkendt blanket. Arbejdsgiveren skal betale blanketten.

Mulighedserklæringen består således af to dele – den første del udarbejdes af arbejdsgiveren og medarbejderen, og anden del udfyldes af lægen.

Ved udarbejdelse af en mulighedserklæring skal medarbejderen sammen med arbejdsgiveren udfylde en erklæring, hvor medarbejderens funktionsnedsættelser, påvirkede jobfunktioner og eventuelle skåneinitiativer beskrives. Herefter udfylder lægen resten af lægeerklæringen på baggrund af en samtale med medarbejderen og oplysningerne i den første del af erklæringen, hvor der sættes fokus på medarbejderens muligheder for arbejde på trods af sygdommen. Lægen skal således vurdere arbejdsgiverens forslag til skånehensyn, komme med egne forslag til skånehensyn og angive et skøn over skånehensynets varighed. Hvor lægen vurderer, at fravær fra arbejdspladsen er påkrævet, skal dette angives, herunder om fraværet skal være helt eller delvist.

Arbejdsgiveren kan når som helst i sygdomsforløbet anmode om en mulighedserklæring, og arbejdsgiveren skal indkalde medarbejderen til samtalen herom med en rimelig frist. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget er en rimelig frist for indkaldelse ca. 1 uge. Samtalen kan afholdes telefonisk, hvis sygdommen hindrer medarbejderen i at møde op til en personlig samtale.

Indførelsen af mulighedserklæringen påvirker ikke arbejdsgiverens ret til at forlange en sædvanlig lægeerklæring. Indhentelse af en lægeerklæring kan dog ikke erstatte udarbejdelsen af en mulighedserklæring.

Dog har der med de nye regler om mulighedserklæringen været tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren kunne anmode en medarbejder om at indhente en lægeerklæring, såfremt arbejdsgiveren ikke ønskede en mulighedserklæring.

Det fremgår af en vejledning til lægerne fra Lægeforeningens attestudvalg, at lægen ved en patients henvendelse om dokumentation for sin sygdom over for arbejdsgiver kan anbefale, at der udarbejdes en mulighedserklæring.

Endvidere fremgår det af vejledningen, at lægen i en blanket skal anmode arbejdsgiveren om en skriftlig begrundelse for, hvorfor denne ikke ønsker at benytte mulighedserklæringen, men derimod af en lægeerklæring.

I forbindelse med afholdelse af samtalen, skal arbejdsgiveren fortsat være opmærksom på reglerne i helbredsoplysningsloven. Arbejdsgiveren kan således spørge til symptomer eller sygdomme, der vil have væsentlig betydning i relation til medarbejderens arbejdsdygtighed, men kun i ganske sjældne tilfælde, må arbejdsgiveren anmode om at få oplyst, hvad medarbejderen fejler.

Se mere i vejledningen om, hvad man må spørge sine medarbejdere om her:
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125714>



I krafttræden

Reglerne om arbejdsgivers opfølgning samt fastholdelsesplan finder anvendelse over for medarbejdere, der påbegynder en sygeperiode den 4. januar 2010 eller senere. Reglerne om mulighedserklæring træder i kraft den 5. oktober 2009.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om ændring af Sygedagpengeloven, er du velkommen til at kontakte advokat Thomas Weitemeyer (twe@mwblaw.dk), advokatfuldmægtig Lotte Witt (lwi@mwblaw.dk) eller advokatfuldmægtig Pinar Gökçen (pgo@mwblaw.dk).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.