

Syge medarbejdere – og hvad så?

Den 5. oktober 2009 trådte første del af sygedagpengeændringsloven i kraft.

Dette betyder, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke længere kan forlange, at den syge medarbejder leverer en gammeldags sygemelding – altså en sygemelding som blot angiver, at medarbejderen har været til lægen, der har konstateret sygdom.

I stedet er der blevet indført regler om mulighedserklæringer. Formålet med en mulighedserklæring er at sikre sig, at syge medarbejdere hurtigst muligt kommer tilbage på arbejdsmarkedet.

En mulighedserklæring består af 2 dele, den første del skal udfyldes af arbejdsgiveren og medarbejderen sammen, mens den anden del er lægens vurdering af de konklusioner, som arbejdsgiveren og medarbejderen når til sammen.

Arbejdsgiveren indkalder medarbejderen til en samtale om første del af muligheds-erklæringen. Her skal det diskuteres, hvad der kan gøres for, at medarbejderen bliver i stand til vende tilbage til jobbet. Er det eksempelvis en medarbejder med dårlig ryg, kunne en løsning være at sikre vedkommende mulighed for forskellige arbejdsstillinger.

Hvis ikke medarbejderen deltager i samtalen, enten ved direkte fremmøde eller via telefon, og dette ikke skyldes sygdommen, bortfalder medarbejderens ret til syge-dagpenge, indtil medarbejderen rent faktisk gennemfører den pågældende samtale.

Når samtalen er blevet gennemført, skal medarbejderen gå til sin egen læge, der skal vurdere, om de tiltag som arbejdsgiveren og medarbejderen har aftalt er tilstrækkelige. Lægen kan forlange betaling for sin vurdering, og arbejdsgiveren har pligt at dække denne udgift.

På Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside www.ams.dk findes der en blanket, som arbejdsgiveren og medarbejderen kan anvende som oplæg til samtalen. På denne måde sikres det, at arbejdsgiveren og medarbejderen når "hele vejen rundt" ved samtalen.

Den 4. januar 2010 træder anden del af sygedagpengeændringsloven i kraft.

Dette betyder, at en arbejdsgiver har pligt til at indkalde en sygemeldt medarbejder til en personlig samtale om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes senest 4 uger efter første sygedag, så det er vigtigt, at man som arbejdsgiver får indarbejdet en helt fast rutine i forbindelse med indkaldelse af syge medarbejdere til samtale.

Reglerne gælder kun for sygdomsperioder, som påbegyndes den 4. januar 2010 eller senere.

Endvidere kan medarbejdere fra den 4. januar 2010 anmode sin arbejdsgiver om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, såfremt medarbejderen forventer, at sygefraværet vil vare mere end 8 uger. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at medvirke ved udarbejdelsen af fastholdelsesplanen.

Flere oplysninger:

Advokat Gitte Dahl

gda@ret-raad.dk eller

telefon 70 26 70 30