

Af: Mathilde Stage

Der er i den ny lov nr. 480 af 12/06/2009 udmøntet en række initiativer og nye bestemmelser i bl.a. sygedagpengeloven for at nedbringe sygefraværet på arbejdsmarkedet. Nedenstående artikel gennemgår en række aspekter, der er væsentlige som arbejdsgiver at være opmærksom på for at reducere sygefraværet og fastholde sygemeldte på arbejdsmarkedet.

Nedbringelsen af sygefraværet skal bl.a. ske, ved at arbejdsgiveren senest i 4. sygeuge forpligtes til at tage en personlig samtale med den syge lønmodtager om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Således skal man som arbejdsgiver hæfte sig ved, at man får en mere aktiv rolle, som er obligatorisk. Medarbejderen kan dog frit afslå tilbuddet om en sygesamtale. Lønmodtagerens manglende medvirken til samtalen medfører således ikke, at retten til sygedagpenge fortabes.

Derudover medfører lovændringen, at arbejdsgiveren efter anmodning fra medarbejderen kan udarbejde en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke regner med at vende tilbage til arbejdet inden otte uger. Fastholdelsesplanen udarbejdes med det formål at få beskrevet, hvordan medarbejderen hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdet. Medarbejderen har ikke ret til en fastholdelsesplan, og arbejdsgiveren er derfor fuldt berettiget til at afslå en sådan anmodning.

Lovændringen indebærer endvidere indførelse af en såkaldt mulighedserklæring, som træder i stedet for den hidtidige lægeerklæring. Erklæringen har til formål at bidrage til, at lønmodtageren fastholdes i arbejde ved at indeholde en vurdering af, hvad sygdommen betyder for det arbejde, lønmodtageren udfører. Mulighedserklæringen består af to dele. Arbejdsgiveren og lønmodtageren udfylder sammen den første del, hvor parterne vurderer sygdommens betydning for arbejdet. Den anden del udfyldes af lægen på baggrund af en samtale med lønmodtageren og oplysningerne i den første del af erklæringen. Denne del skal indeholde en konkret lægelig vurdering af lønmodtagerens mulighed for at udføre sine arbejdsopgaver på trods af sygdommen, hvor længe helt eller delvist fravær fra arbejdet anses for påkrævet, og en vurdering af behovet for skåneinitiativer m.v. Mulighedserklæringen kan forlanges af arbejdsgiveren på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet. Erklæringen kan dog i praksis først foreligge efter nogen tid på grund af de krævede samtaler med den sygemeldte og lægen.

Reglerne for arbejdsgiveres ret til dagpengerefusion, når sygemeldte ikke medvirker ved opfølgningen, ændres også i forbindelse med den nye lov. Således vil arbejdsgiveren fremover ikke nødvendigvis miste retten til refusion fuldstændigt, hvis lønmodtageren ikke overholder kommunens frister. Arbejdsgiverens refusionsret vil således genopstå, når lønmodtageren igen samarbejder, i modsætning til i dag hvor refusionsretten fortabes fuldstændigt.

Derudover medfører loven en ændring i reglerne om, at en arbejdsgiver har pligt til at betale sygedagpenge i 21 dage fra medarbejderens første sygedag, uanset om medarbejderen fratrådte sin stilling i denne periode.

Ændringen betyder, at hvis medarbejderen nu fratræder inden for de første 21 dage, stopper arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse i forbindelse med medarbejderens fratreden.

Lovforslaget indeholder yderligere en række tiltag, der skal lette syge medarbejders tilbagevenden til arbejdet.

Loven trådte i kraft den 6. juli 2009. Dog træder reglerne om muligheds-erklæringer først i kraft den 5. oktober 2009. Samme dato afskaffes de nugældende lægeerklæringer. Reglerne om personlige samtaler og fastholdelsesplaner finder først anvendelse for medarbejdere, der påbegynder en sygeperiode den 4. januar 2010 eller senere.

Det anbefales herefter, at arbejdsgivere er opmærksomme på de nye initiativer, der bidrager til at nedbringe sygefraværet og øge beskæftigelsen.

Ved spørgsmål eller ønske om uddybning kontakt da:

Partner Steen Rode
E-mail: str@philip.dk
Mobil: 40 62 55 75

Advokatfuldmægtig Mathilde Stage
E-mail: mst@philip.dk
Mobil: 51 23 26 43

