



GLS-A

Sygefravær

Webinar den 8. oktober 2024

Agenda



- Arbejdsgivers opfølgning
 - Samtaler med den sygemeldte
 - Dokumentation
- Opsigelse pga. sygdom
 - Graviditetsbetinget sygdom
 - Sygdom som handicap
- Arbejdsmiljø og sygefravær



Sygdom er lovligt forfald

Sygdom kan være belastende
for virksomhedens drift

Arbejdsgivers opfølgning



- Sygefraværssamtale
- Opfølgningssamtaler
- Samtaler med kommunen
- Fast track
- Fastholdelsesplan
- Benyttelse af sundhedsordning
- § 56-aftale
- Dokumentation
 - Tro- og loveerklæring
 - Lægeerklæringer
- Fleksjob

Sygefraværssamtale

- En personlig samtale mellem arbejdsgiver og lønmodtager
 - Hvis sygdommen forhindrer lønmodtageren i fysisk fremmøde
→ Teams eller telefonisk
- **Senest 4 uger efter første fraværssdag**
 - Ingen pligt, hvis lønmodtager er opsagt og skal fratræde inden 8 uger efter første fraværssdag
- Ingen umiddelbare konsekvenser ved arbejdsgivers manglende fristoverholdelse, men....
 - Medarbejderen har pligt til at deltage i samtalen
 - Manglende medvirken kan give grundlag for ansættelsesretlige konsekvenser



Sygefraværssamtale

Formål:

Afklare hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet

- Skyldes fravær personlige eller arbejdsrelaterede forhold
- Kan arbejdsgiver påvirke at sygemeldte vender hurtigere tilbage

Husk dokumentation

- Indkaldelse med dagsorden
- Referat

Opfølgningssamtale

- Ved længerevarende sygdom bør der afholdes flere opfølgningssamtaler
 - Medarbejderfastholdelse
 - Forventningsafstemning
 - Dokumentation
 - Fremtidige handlemuligheder, f.eks. afvikling eller ændring af ansættelsesforholdet



Arbejdsgivers opfølgning

Samtaler med kommunen (rundbordssamtaler)



- Formål: Afdækning af mulighed for at vende tilbage til arbejdet
- Deltagelse af fagpersoner fra kommunen
 - Rådgivning om hjælpemidler og tilskud
 - § 56-aftale, fleksjob?
- Arbejdsgiver og medarbejder kan begge tage initiativ til en rundbordssamtale
- Benyttes typisk i langvarige sygdomsforløb

Fast track

- Hvis sygefravær risikerer at vare i mere end 8 uger → arbejdsgiver og den sygemeldte anmode kan om fast track behandling af sygemeldingen i kommunen.
- Fast track: medarbejderen får den første opfølgningssamtale med kommunen senest 2 uger efter anmodningen - mod normalt efter 8 uger sygefravær.
- Medarbejderen har ikke pligt til at medvirke

Fastholdelsesplan

- Medarbejderen kan anmode arbejdsgiver om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan
 - i situationer, hvor medarbejderen forventer at være syg i mere end 8 uger
- Indeholder konkrete forslag til, hvordan medarbejderen på trods af sygdommen beholder sin tilknytning til arbejdet
 - Forventningsafstemning
 - Tryghed for medarbejderen
 - Fastholdelsesplanen indgår ved medarbejderens opfølgning ved kommunen – kan være med til at kvalificere forløbet
- Arbejdsgiver har ikke pligt til at medvirke, hvis det vurderes, at der ikke er behov for det
 - Forholdene kan være afdækket på anden vis, f.eks. ved en mulighedserklæring
- Skriftlighedskrav → skabelon kan hentes her: [Skabelon for fastholdelsesplan \(star.dk\)](https://star.dk/Skabelon-for-fastholdelsesplan)

Sundhedsordning

- Anbefal medarbejderen at benytte sin sundhedsordning ved sygdom
- PensionDanmarks sundhedsordning
 - Gælder i de fleste af GLS-A's overenskomster (betales via pensionsbidraget)
 - Mulighed for behandlinger ved smerter og skader
 - Psykologisk rådgivning ved mentale udfordringer
 - Misbrugsrådgivning
 - Samtaler med sygeplejersker eller socialrådgivere
 - Hurtig diagnose

§ 56 aftale

- Aftale ml. arbejdsgiver og medarbejder, hvor arbejdsgiver får refusion i arbejdsgiverperioden
 - Blanket på virk.dk og borger.dk (DP 211)
 - Kommunen skal godkende aftalen
 - Medarbejderen skal opfylde beskæftigelseskravet ift. arbejdsgiver
 - Kan indgås for op til to år
 - Kun fravær på grund af den lidelse, der er omfattet af aftalen
 - Fornyelse kan kun ske, hvis medarbejderens fravær på grund af lidelsen har medført mindst 10 fraværsdage inden for det seneste år

§ 56 aftale

Aftalen kan indgås,

- hvis medarbejderens **sygdomsrisiko er væsentlig forøget pga. en langvarig eller kronisk lidelse**, og fraværet på grund af lidelsen skønnes at medføre **mindst 10 fraværsdage inden for ét år**
- hvis medarbejderen skal **indlægges eller behandles ambulant** på et sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution, og indlæggelsen eller behandlingen var **besluttet på ansættelsestidspunktet**
- hvis der i det løbende ansættelsesforhold skal ske **indlæggelse eller behandling**, og **arbejdsgiveren allerede har udbetalt sygedagpenge eller løn i 30 kalenderdage for samme lidelse inden for de seneste 12 måneder**

Dokumentation

- Arbejdsgiver har ret til at kræve dokumentation for medarbejderens sygdom
 - Tro- og loveerklæring
 - Friattest
 - Mulighedserklæring
 - Varighedserklæring

} Udgifter til lægeerklæringen afholdes af arbejdsgiver
- Manglende eller for sen aflevering af dokumentation kan udgøre en misligholdelse af ansættelsesforhold, der efter omstændighederne kan berettige til en opsigelse eller bortvisning
 - Medarbejder skal som udgangspunkt være advaret om de ansættelsesretlige konsekvenser
 - Advarsel med frist

Arbejdsgivers opfølgning



Dokumentation

Tro og loveerklæring

- Skriftlig bekræftelse på, at fraværet skyldes sygdom (lovligt fravær)
- Kan kræves på ethvert tidspunkt (dog tidligst på 2. fraværsdag)
 - Usædvanligt mange korte sygeperioder (mulighed for 1. dags erklæring)
 - Kan anvendes under fraværet eller til efterfølgende dokumentation efter, at arbejdet er genoptaget
- Erklæringen afgives under strafansvar (bedrageri)

Tros og leve erklæring

"Der erklæres herved på mit og leve, at underskrevet egenhændigt og selvstændigt
har udtænkt denne sagges, Atte citater i teksten er markeret som sådanne, og
rapporten eller erklæringen dets af den har ikke indligger nogen forbehold i anden
indtænkt herom som omstændighed"

1. Indtænkelse:

Skema på delingen 1 i sammentrængende appen af tekst der ... indtænkt er signatur med underskrift

Skema på delingen 2 i sammentrængende appen af tekst der ... indtænkt er signatur med underskrift

Skema på delingen 3 i sammentrængende appen af tekst der ... indtænkt er signatur med underskrift

Skema på delingen 4 i sammentrængende appen af tekst der ... indtænkt er signatur med underskrift

Skema på delingen 5 i sammentrængende appen af tekst der ... indtænkt er signatur med underskrift

Dokumentation

Friattest

- Medarbejderens læge bekræfter, at medarbejderens fravær skyldes sygdom (lægefaglig vurdering)
- Kan kræves på ethvert tidspunkt (dog tidligst på 2. fraværsdag)
 - Usædvanligt mange korte sygeperioder (mulighed for 1. dags erklæring)
- Arbejdsgivers anmodning om en friattest bør indeholde en anmodning til medarbejderen om, at medarbejder beder læge besvare
 - Om medarbejderen er uarbejdsdygtig på grund af sygdom
 - Sygdommens forventede varighed
 - Om der er tale om fuld- eller deltidssygdom

Arbejdsgivers opfølgning



Dokumentation

Mulighedserklæring

- Arbejdsgiver kan kræve, at der udarbejdes en mulighedserklæring
- Medarbejderen indkaldes til en mulighedssamtale med et rimelig varsel, og medarbejderen har pligt til at møde samt at medvirke til udarbejdelsen
- Mulighedserklæringen ([Mulighedserklæring \(star.dk\)](https://star.dk)) består af:
 - Del 1: Udarbejdes af arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab. Beskriver sygdommens betydning for arbejdet.
 - Hvilke funktioner kan medarbejder ikke varetage pga. sygdom
 - Beskrivelse af jobfunktioner der påvirkes
 - Forslag til ændringer
 - Del 2: Udarbejdes af medarbejderens egen læges om på grundlag af parternes oplysninger og samtale med medarbejderen
 - Lægefaglig vurdering ud fra de beskrevne forhold
 - Vurdering af, om arbejdet kan genoptages helt eller delvist
 - Vurdering af, om der er behov for ændrede arbejdsfunktioner

Mulighedserklæring
ved tilbagevendende helbredsforringelse (problemer med at varetage arbejdet)

Mulighedserklæringen anvendes, hvis medarbejderens helbredsforringelse har ledt til sygdom. Medlem giver arbejdsgiver og medarbejder mulighed for at afgøre, om arbejdet kan genoptages helt eller delvist, og hvilke funktioner der påvirkes. Formålet er at fastlægge muligheden for at arbejde videre.

Arbejdsgiver og medarbejder udarbejder mulighedserklæringen sammen.

1. Sygdommen og medarbejderen
Sygdommen: (Angiv sygdomsnavn, årsag, varighed, behandling, prognose, etc.)
Medarbejderens navn: (Angiv fuldt navn, adresse, telefon, e-mail, etc.)

2. Funktioner
Hvilke funktioner kan medarbejder ikke varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der påvirkes af sygdommen.

3. Mulighedserklæringens funktioner/beskrivelser
Hvilke funktioner kan medarbejder varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der kan varetages af medarbejderen.

4. Mulighedserklæringens funktioner/beskrivelser
Hvilke funktioner kan medarbejder varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der kan varetages af medarbejderen.

5. Mulighedserklæringens funktioner/beskrivelser
Hvilke funktioner kan medarbejder varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der kan varetages af medarbejderen.

6. Mulighedserklæringens funktioner/beskrivelser
Hvilke funktioner kan medarbejder varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der kan varetages af medarbejderen.

7. Mulighedserklæringens funktioner/beskrivelser
Hvilke funktioner kan medarbejder varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der kan varetages af medarbejderen.

8. Mulighedserklæringens funktioner/beskrivelser
Hvilke funktioner kan medarbejder varetage pga. sygdom?
Angiv funktioner, der kan varetages af medarbejderen.

Dokumentation

Varighedserklæring

- Arbejdsgiver kan kræve, at funktionæren afleverer en varighedsattest
- Sygdom skal vare mere end 14 dage
- Læge- eller specialisterklæring
 - Arbejdsgiver vælger, men medarbejder vælger selv specialist

Opsigelse pga. sygdom



Udg.pkt: Sygdom er lovlig forfald

Sygdom kan være belastende for virksomhedens drift

- Bemandingsproblemer? (vikar, omfordeling o.l.)
- Tilpasning af arbejdet? (organisering?)
- Virksomhedens størrelse?

Opsigelse pga. sygdom → opsigelse på grund af medarbejderens egne forhold

- Krav om saglighed
 - Krav om advarsel?
- Beskyttelsesregler

Opsigelse pga. sygdom



Om der kan ske afskedigelse pga. sygdom, vil bero på en række konkrete forhold, herunder

- Hvor **belastende** sygefraværet er for virksomhedens drift
- Den ansattes **placering** i virksomheden og karakteren af opgaverne i stillingen
- **Længden/omfanget** af sygefraværet sammenholdt med den pågældendes **anciennitet**
- **Sygdomsmønsteret** (usædvanligt mange korte sygdomsperioder eller fravær fredag/mandag)
- **Prognosen** for sygemeldingens forventede varighed samt mulighed for genoptagelse af arbejdet (lægeerklæring)
- Om sygefraværet er **arbejdsbetinget**, samt om arbejdsgiver har et ansvar for fraværet
- Risikoen for **tilbagefald**

Opsigelse pga. sygdom



Opsigelsesbeskyttelse under sygdom, jf. GLS-A-/3F-overenskomster

- 3 års anciennitet
- Kan ikke opsiges i periode med løn under sygdom, dog maksimalt 70 dage.
- Gælder alene, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse
- U: Afskedigelser i større omfang

Opsigelse pga. sygdom



- Korte sygeperioder, klatvist fravær, herunder man- og fredagsfravær
 - Kan give anledning til mistanke om sygemeldingens rigtighed
 - Sygefraværssamtaler
 - Dokumentation, eventuelt i form af friattest ved ethvert fravær
- Længerevarende sygdomsforløb
 - Sygefraværssamtaler
 - Løbende dokumentation, der giver klarhed over tilbagevenden

Opsigelse pga. sygdom



Ud over de generelle krav til saglighed er en række medarbejdere omfattet af en **særlig beskyttelse**, bl.a.:

- Ligebehandlingsloven
- Forskelsbehandlingsloven
- 25-års reglen
- Beskyttelse af TR/AMR
- Ligelønsloven
- Virksomhedsoverdragelsesloven

Opsigelse pga. sygdom



Ligebehandlingsloven

- Arbejdsgiver må ikke opsig en medarbejder på grund af graviditet, barsel og adoption eller **deraf følgende fravær**
- Gælder ikke kun gravide kvinder, men også fædre/partnere
 - Ligebehandlingsnævnet 7. oktober 2015:
 - Maskinbygger med gravid kone opsagt pga. besparelser. Virksomheden kunne ikke løfte bevisbyrde for hvorfor det var nødvendigt at opsig ham ud af de to maskinbyggere, der var ansat.
 - Godtgørelse på 9 måneders løn
- Gælder også ved **graviditetsbetinget sygdom og fertilitetsbehandling**

Opsigelse pga. sygdom



Ligebehandlingsloven

- Omplaceringspligt
 - Pligt til at forsøge at omplacere medarbejderen til anden stilling i virksomheden
 - Gælder også omplacering til virksomhedens andre afdelinger
 - Skal dog kunne bestride stillingen, evt. med lidt omskoling
- Konsekvenser
 - Omvendt eller delt bevisbyrde
 - Afskedigelsen kan underkendes
 - Krav om godtgørelse
 - Intet maksimum
 - I praksis mellem 6-12 måneders løn

Opsigelse pga. sygdom



Forskelsbehandlingsloven

- Arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ved opsigelse på grund af race, hudfarve, religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, **handicap**, national, social eller etnisk oprindelse
- Gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling
- Konsekvenser
 - Delt bevisbyrde
 - Krav om godtgørelse
 - Intet maksimum
 - I praksis mellem 6-12 måneders løn

Opsigelse pga. sygdom



Forskelsbehandlingsloven

Handicapbegrebet

- Lægelig diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom
- Medfører en funktionsnedsættelse/begrænsning i forhold til jobbet
 - fysiske, mentale eller psykiske skader
- Lang varighed

Opsigelse pga. sygdom



Forskelsbehandlingsloven

Kriterier, der indgår i vurderingen af, om arbejdsgiver har overtrådt forskelsbehandlingsloven vedrørende handicap:

- Arbejdsgivers **kendskab** til handicappet.
 - Vidste eller burde arbejdsgiver vide, at medarbejderen var handicappet?
- Arbejdsgivers opfyldelse af forskelsbehandlingslovens **tilpasningsforpligtelse**.

Opsigelse pga. sygdom



Forskelsbehandlingsloven

Tilpasningsforpligtelsen

- Arbejdsgiver skal træffe **passende foranstaltninger** for at afbøde medarbejderens funktionsnedsættelse.
- Foranstaltningerne skal være **effektive og hensigtsmæssige**.
 - Konkret vurdering i forhold til medarbejderens behov.
- Foranstaltninger må **ikke** udgøre en **uforholdsmæssig stor byrde** for arbejdsgiver
 - Byrden kan aflastes ved offentligt støttede foranstaltninger.
- Medarbejderen skal stadig være **kompetent, egnet og disponibel** til at udføre de væsentligste funktioner i stillingen.

Opsigelse pga. sygdom



Forskelsbehandlingsloven

Eksempler på tilpasningsforpligtelsen:

- Ændret arbejdstid.
- Nedsat arbejdstid.
- Mulighed for ekstra hvile i arbejdstiden.
- § 56-aftale.
- Fleksjob
- Personlig assistent.
- Diverse hjælpemidler.
 - Kontorudstyr.
 - Indretning af lokaler.
 - Hardware/software.
- Nye (midlertidige) arbejdsopgaver.
- Omplacering.

Skab et godt arbejdsmiljø og få mindre sygefravær



Omkring 1/3 af fraværstidene i Danmark kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) forklares med forhold i arbejdsmiljøet. Der er derfor et stort potentiale for at nedbringe sygefraværet ved at forbedre arbejdsmiljøet.

Som medlem af GLS-A kan du få hjælp til arbejdsmiljøarbejdet, herunder med:

- Etablering af arbejdsmiljøorganisation
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- APV
- S'et i ESG
- Trivselsmåling

Kontakt

Helle Birk Domino
Chefkonsulent for arbejdsmiljø
87403420
hebd@gls-a.dk

Rikke Borgbjerg
Arbejdsmiljøkonsulent
87403417
ribo@gls-a.dk



Key takeaways



GLS-A

- 🔑 Følg op på sygdom
- 🔑 Dokumentation, dokumentation og dokumentation
- 🔑 Skab et godt arbejdsmiljø og få mindre fravær



GLS-A

Tak for i dag!

Juridisk hotline

[8740 3400](tel:87403400)

info@glb-a.dk