

Hvordan håndteres din medarbejders sygdom korrekt og hensigtsmæssigt?

Lisbeth Lindorff Riis
Head of HR Legal i Azets

Hvem er Azets

- ▶ I Danmark er vi 300 kollegaer fordelt på kontorer i Herlev, Odense og Århus og +100 interimskonsulenter
- ▶ 8 lande (Norden, England, Irland, Estland og Rumænien)
- ▶ +9.000 kollegaer
- ▶ Kunder med behov for at andre tager sig af Økonomi / Løn / HR - effektive og skalerbare løsninger tilpasset den enkelte virksomhed.
 - Fra den mindre virksomhed til den store
 - Nationale / internationale
 - Alle brancher



Hvad laver Azets?



Outsourcing

Løn, inkl. refusion | Økonomi | HR | Debitorstyring og inkasso



Rådgivning

Løn | Regnskab | Juridisk HR | Opstart af virksomhed i Danmark | Moms og afgifter | Rekruttering | Mobility | Projektledelse | RPA



Interim

Løn-services | HR-services | Regnskabsservices | CFO services | ESG | IT



Ejendomsadministration

Erhvervslejemål | Private beboelseslejemål | Boligforeninger | Formandsassistance | Byggesager



Teknologi

Azets Cozone - Online portal | HR-system - Epos HR | Lønssystem - Perspektiv | Lønssystem - Epos Løn | Rekruttering - Epos Rekruttering | APV - Workcyclus | Rejseafregning - zExpense



Agenda

1. Hvad er dine forpligtelser som arbejdsgiver?
2. Hvad er medarbejderens forpligtelser?
3. Sygefraværssamtale - hvorfor er det vigtigt?
4. Du kan bede om en mulighedserklæring.
5. Skal der udarbejdes en fastholdelsesplan?
6. Anmeldelse af refusion for sygefravær.



Hvornår er sygdom lovlig fravær?

Uarbejdsdygtighed pga. egen sygdom

Fraværet er lovligt, når medarbejderen er **reelt uarbejdsdygtig** på grund af sygdom.

Det afgørende er, om medarbejderen ikke kan udføre sit arbejde forsvarligt.

Det gælder både fysisk og psykisk sygdom.



Hvad er medarbejderens forpligtigelse?

Almindeligt tandlægeeftersyn og helbredstjek

Hovedregel: at du som arbejdsgiver ikke har pligt til at betale løn under fraværet, medmindre andet er aftalt.

Læge- og tandlægebesøg

Nødvendiggør sygdommen, at medarbejderen går til læge eller tandlæge for at blive undersøgt eller behandlet, vil det som hovedregel være lovligt fravær.

Medarbejderen har dog en pligt at forsøge at placere læge- og tandlægebesøg uden for arbejdstiden.

Er det ikke muligt, skal medarbejderen forsøge at placere fraværet der, hvor det er til mindst gene for virksomheden.

Betaling

Medarbejdere der er funktionærer har krav på løn under læge- og tandlægebesøg, hvis medarbejderen har opfyldt betingelserne ovenfor.

Om ikke-funktionærer har krav på løn i forbindelse med læge- og tandlægebesøg vil afhænge af lokale vilkår.



Hvad er dine forpligtelser som arbejdsgiver?

- Fravær grundet sygdom
- Særligt beskyttede arbejdstagere
– HUSK HANDICAP MV.
- Sygdom grundet virksomhedens forhold
- Sygdom grundet arbejdstagerens forhold



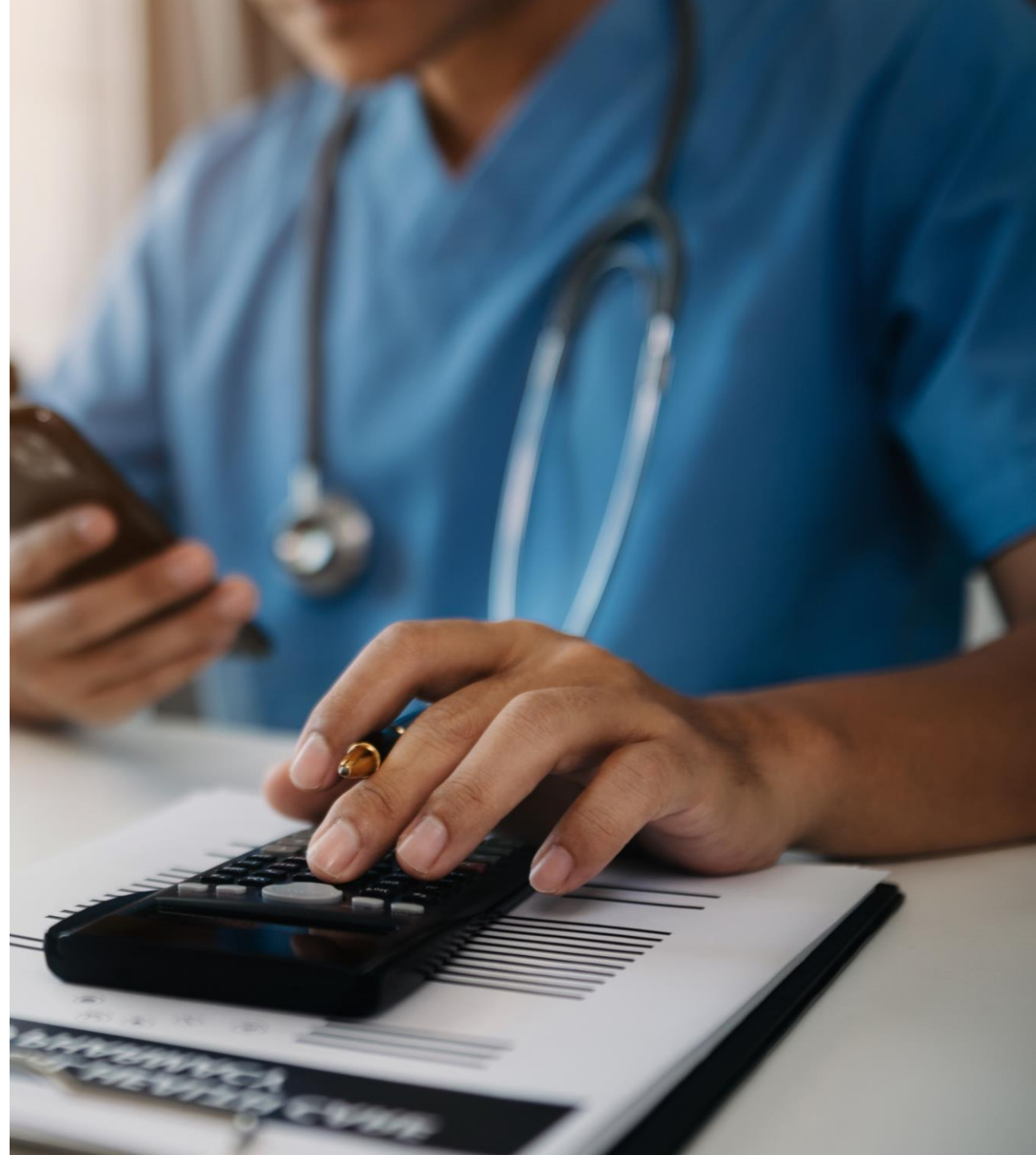
Hvilken dokumentation kan vi kræve?

Dokumentere retten til fravær - hvad kan vi bede om?

- Bede om et bud på, hvor længe fraværet vil vare
- Formålet er at forbedre vores muligheder for at planlægge håndtering af lønmodtagerens opgaver under fraværet

Hvilken dokumentation kan vi bede om?

- Afhænger af den konkrete situation. Følgende muligheder:
 - tro- og loveerklæring,
 - mulighedserklæring,
 - friattest eller
 - varighedserklæring.



Hvilken dokumentation kan vi kræve?

Formål:

Redskaber, som I sammen kan bruge til fx at tilrettelægge opgaverne bedst muligt for begge parter under og efter sygefraværet.

Lønmodtagerens ansvar, at I modtager den ønskede erklæring.

Modtages den ønskede dokumentation ikke til rette tidspunkt og dato, kan lønmodtagerens miste retten til lønnen og i visse tilfælde kan der ske bortvisning.

I bestemmer hvornår dokumentationen skal afleveres - kan ske fra 1. sygedag.

HR: I bestemmer hvilken form for dokumentation lønmodtageren skal skaffe fra lægen.



Hvilken dokumentation kan vi kræve?

Tro- og love erklæring

- Juridisk dokument, hvor lønmodtageren bekræfter, at de oplysninger, som er givet, er korrekte og sandfærdige
- Lønmodtagerens underskrift er juridisk bindende
- Ingen officiel blanket, ofte udarbejdes skrivelse og fremsendes. Alternativet er, at I blot beder lønmodtageren om en tro- og loveerklæring i forhold til sygemeldingen. Såsom:

”Jeg erklærer på tro- og love, at jeg er syg.”

- **HUSK:** angiv entydigt hvordan tro- og loveerklæringen skal afleveres – angiv dato, tidspunkt og hvilken mail der skal anvendes.
- OK med kort frist trods sygdom
- Hjemmel til på anden fraværsdag til at anmode herom jf. § 36 i sygedagpengeloven.



Hvilken dokumentation kan vi kræve?

Friattest

- I kan vælge at bede om en friattest.
- Det er en attest, som lægen selv skriver, hvori han/hun bekræfter sygdommeldingen.
- Formålet med attesten er således alene at få dokumentation for lovligt fravær.
- Hjemmel i for eksempel funktionærloven og i arbejdsretlig praksis.



Hvilken dokumentation kan vi kræve?

Varighedsattesten

- Dokumenterer at fraværet skyldes sygdom
- Dokumenterer lovligt fravær
- Bruges i særlige tilfælde, hvor formålet er at give en prognose for det fortsatte fravær ved længerevarende sygdom.
- Angiver om medarbejderen kan genoptage arbejdet delvist eller med skånehensyn
- Hjemmel i §5, stk. 4, i funktionærloven.

Se mere her [vejledning om de forskellige erklæringer](#),

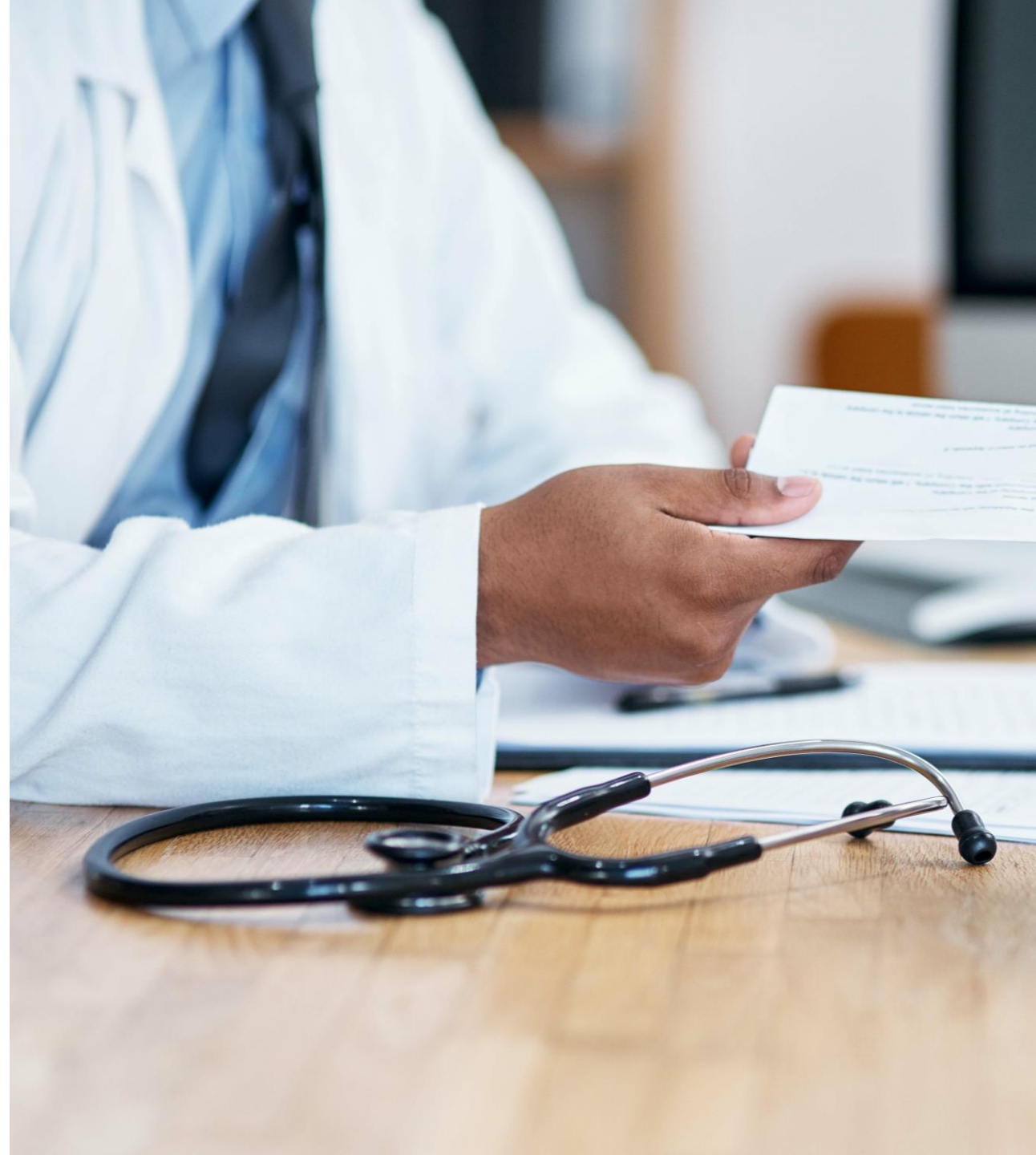
Attestudvalget under lægeforeningen har udarbejdet vejledning - læse her mere om mulighedserklæring kontra friattest.



Hvilken dokumentation kan vi kræve?

Mulighedserklæring

- Har afløst den traditionelle lægeerklæring
- Fokus på, hvilke begrænsninger sygdommen medfører – hvordan kommer lønmodtageren hurtigst muligt tilbage
- Kan laves uden aktuelt fravær
- **HUSK:** I skal ikke længere vente til 4. sygedag, før der kan kræves dokumentation for sygdom
- I kan altså indkalde til en sygesamtale når som helst
- Den færdige erklæring returnere til jer **HUSK** angive dato, tidspunkt og mail for korrekt aflevering
- Består af en del 1 og del 2
- Hjemmel § 36a i sygedagpengeloven



Du kan bede om en mulighedserklæring

Hvornår anvendes mulighedserklæring:

- Sætter fokus på medarbejderens muligheder for at udføre arbejdsopgaver på trods af sygdommen.
- Særlig god hvor medarbejderen og arbejdsgiveren er i tvivl om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan klare.
- Kan forlanges ved kortvarig, gentaget eller langvarigt sygdom.



Du kan bede om en mulighedserklæring

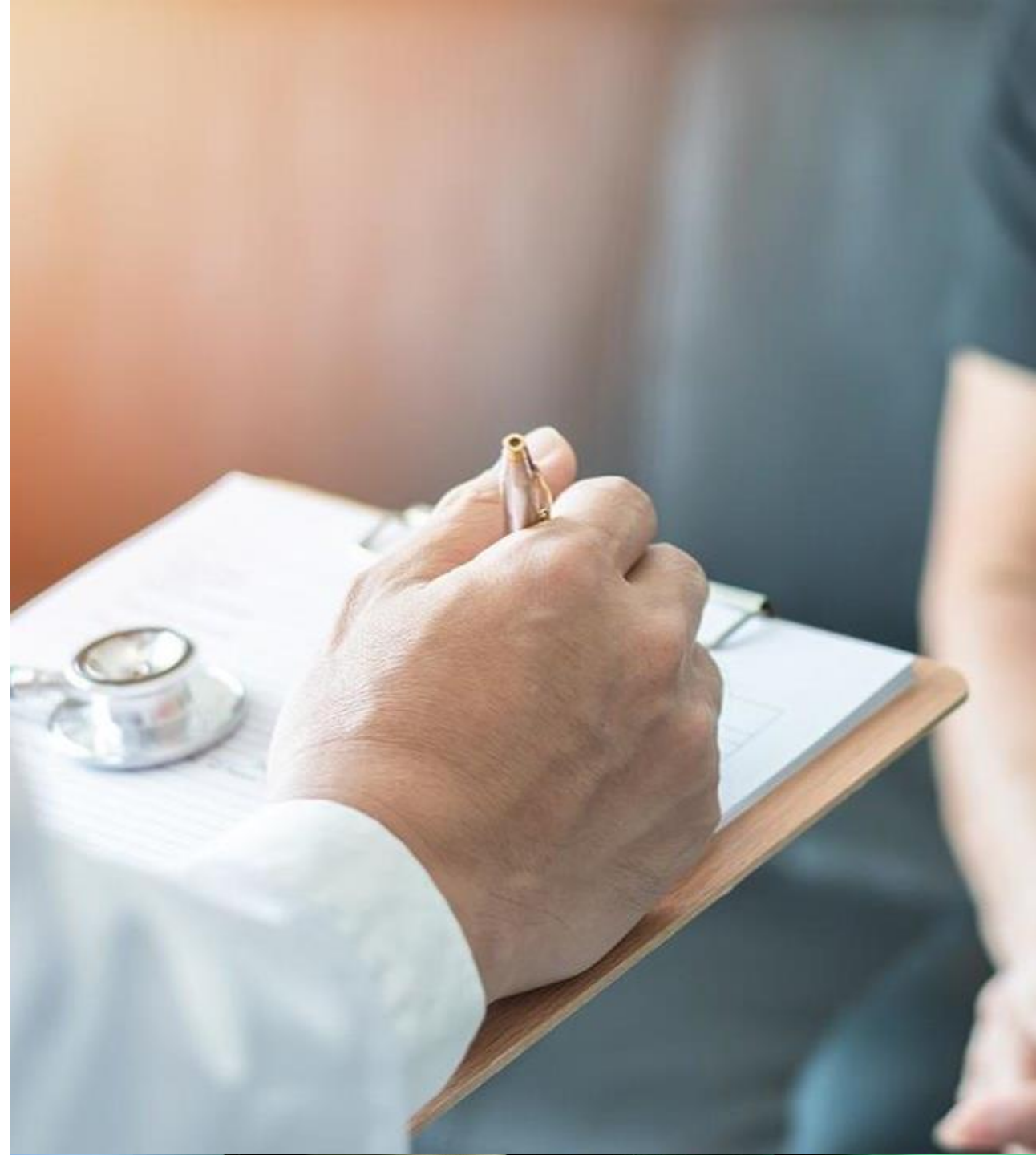
Hvordan anvendes mulighedserklæring

Erklæringen består af to dele:

1. Første del udfyldes i samarbejde mellem dig og medarbejder
 - Beskriv her funktionsnedsættelserne, indsatsområder, tilpasningerne eller tiltag.
 - Udarbejdes i fællesskab ved et møde eller telefonisk.
2. Anden del udfylder medarbejderens læge.
 - Lægen skal bekræfte, at de angivne indsatsområder og skånehensyn er forsvarlige og nødvendige.

Ifølge loven kan I forlange mulighedserklæringen udarbejdet når som helst under medarbejderens sygeforløb.

HUSK at anføre frist for aflevering af erklæringen og ikke mindst konsekvenserne ved manglende eller for sent aflevering.



Hvilken dokumentation er god at have på plads?

Uarbejdsdygtighed – helt eller delvist

Hav fokus på om medarbejderen er helt eller delvis syg:

- Kan medarbejderen udføre nogle af sine opgaver eller arbejde på reduceret tid – her har medarbejder pligt til at orientere dig.
- Du bestemmer som arbejdsgiver, om du ønsker, at medarbejderen skal arbejde på nedsat tid eller med reducerede arbejdsopgaver under sygemeldingen.
- Ønsker du at afvente medarbejderens raskmelding reduceres din refusionsret ikke.

OBS: Er du i tvivl om, hvorvidt medarbejderen er helt eller delvist uarbejdsdygtig, anbefaler vi at anmode om en mulighedserklæring.



Sygefraværssamtale - hvorfor er det vigtigt? – del I

Hvornår:

Virksomheden skal indkalde en sygemeldt medarbejder til en personlig samtale, der skal afholdes senest 4 uger efter første sygedag.

Formål:

At sikre at virksomheden og medarbejderen arbejder sammen om at få medarbejderen tilbage på arbejde hurtigst muligt og med hensyn til sygdommen.

Indhold:

- Hvordan medarbejderen kan genoptage arbejdet.
- Hvornår medarbejderen kan genoptage arbejdet.
- Er der mulighed for gradvis tilbagevenden.
- Er der behov for i en periode at tage specielle skånehensyn, f.eks. ændrede arbejdsopgaver, hjemmearbejde, osv.



Sygefraværssamtale - hvorfor er det vigtigt? – del II

Hvornår og hvordan?

- Ingen formkrav til indkaldelsen.
- God ide med skriftlig dokumentation.
- Indkald med en rimelig frist.
- Normalt afholdes samtalen ved personligt fremmøde.
- Hvis ikke fremmøde er muligt, kan samtalen afholdes telefonisk.
- Hvis en telefonisk samtale ikke er mulig, afholdes der ikke en samtale.
- IKKE PLIGT til at indkalde til sygefraværssamtale, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling og fratrædelse sker inden 8 uger efter den første fraværdsdag.
- Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen, får det ikke konsekvenser for retten til dagpenge eller refusion. Derimod kan det efter omstændighederne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at deltage i en sygefraværssamtale, og medarbejderen uden rimelig grund udebliver fra samtalen. HUSK skriftlighed!
- Afholdes sygefraværssamtalen ikke - har det ingen indflydelse på jeres ret til refusionen.



Skal der udarbejdes en fastholdelsesplan?

Hvordan og hvornår:

- Har sygefraværet en varighed på mere end 8 uger, kan medarbejderen anmode om en fastholdelsesplan.
- Planen udarbejdes i fællesskab.
- Formålet er at sikre, at medarbejderen på længere sigt fastholdes på arbejdspladsen.
- Indeholder forventningsafstemning, beskriver arbejdspladsens indretning, ændrede arbejdsopgaver osv.
- Ingen formkrav, men skal være skriftlig.
- anbefales at planen udarbejdes ved sygefraværssamtalen og/eller, hvis I og medarbejder udfylder første del af mulighedserklæringen.
- Vurderer I, at der ikke er behov for en fastholdelsesplan, kan I afslå, uden det får betydning for jeres refusionsret.

OBS. Arbejdsmarkedsstyrelsen har udarbejdet en skabelon med tilhørende vejledning. Se skabelonen og mere her <https://star.dk/til-virksomheder/sygdom-og-barsel/min-medarbejder-er-laengerevarende-syg/>



Anmeldelse af refusion for sygefravær – del I

Arbejdsgiverperioden:

- Er på 30 kalenderdage.
- Arbejdsgiverens forpligtelse indtræder fra den 1. hele fraværdsdag.
- Går medarbejderen hjem pga. sygdom i løbet af arbejdsdagen, er der ikke ret til dagpenge for resten af denne dag.
- Efter arbejdsgiverperioden på 30 dage overtager kommunen betalingen. Søgnehelligdage og andre fridage tæller også med i arbejdsgiverperioden.
- Arbejdsgiverperioden forlænges ikke ved deltidssygdom.

OBS. HUSK fristerne, for ellers mistes refusionen.



Anmeldelse af refusion for sygefravær – del II

Særligt ved længerevarende sygdomsforløb kan den økonomiske vinkel være afgørende for jer som virksomhed.

Derfor god idé at have fokus på medarbejderens mulighed for sygedagpenge og dermed jeres mulighed for at søge refusion.

Opfylder medarbejderen én af nedenstående forlængelsesmuligheder, kan der gives sygedagpenge udover 22 uger:

- Ved livstruende, alvorlig sygdom. Sygdommen skal være livstruende og samtidig skal helbredelse være muligt. F.eks. et kræftbehandlingsforløb.
- Overvejende sandsynligt, at revalidering vil føre til, at den syge kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked.
- Virksomhedspraktik er nødvendigt for at afklare arbejdsevnen. Max forlænges i 69 uger.
- Den syge er under lægebehandling og forventes at kunne vende tilbage til beskæftigelse inden for max 134 uger.
- Den syge kan ikke vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked, men endnu ikke afklaret, om vedkommende har ret til fleksjob eller førtidspension.
- Ved arbejdsskadesager.
- Igangværende førtidspensionssag, som endnu ikke er afgjort.

Anmeldelse af refusion for sygefravær – del III

- En arbejdsgiver kan ikke opnå bedre ret end medarbejderen.
- Ergo er medarbejderen ikke berettiget til sygedagpenge, kan jeres virksomhed heller ikke opnå refusion.

RETSPRAKSIS

- Vær her opmærksom på, at der kan være adgang til at modregne i medarbejderens løn, såfremt I mister refusion grundet manglende deltagelse fra medarbejderens side.



Opsummering - Typiske faldgruber i sygdomssager

- Manglende vurdering af, om sygdommen kan være et handicap
- Ingen eller utilstrækkelige skånehensyn
- For hurtig opsigelse uden tilstrækkelig afklaring
- Mangelfuld dokumentation af dialog og tiltag
- Forkert anvendelse af 120-dages reglen
- Manglende dialog med medarbejderen
- Ignorering af lægelig dokumentation
- Standardløsninger frem for konkret vurdering
- Fokus på drift frem for juridiske forpligtelser
- Manglende forståelse af sygefraværets årsag
- Forkert håndtering af delvis sygemelding
- Overser muligheder som fx § 56-aftale



Juridisk HR-rådgivning

Vi kan hjælpe jer med alle jeres HR-relaterede opgaver - lige fra hverdagens udfordringer til de komplekse juridiske problemstillinger.

HR Legal services

- Ansættelses- og opsigelsesvilkår
- Skatteforhold
- Persondata og GDPR
- Arbejdsmiljøforhold / arbejdsmiljøvurdering (APV)
- Fortolkning af lovgivning og overenskomst
- Forhold om social sikring samt arbejds- og opholdstilladelse
- Trends og tendenserne på det danske arbejdsmarked

Ledelse & HR generelt

- Definere HR strategi
- Sparring i daglige ledelsesmæssige issues, coaching forløb,
- Lederudviklingsforløb
- Personalehåndbøger
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø, trivselsmålinger
- Pensions – og sundhedsadministration
- Sygefravær – og stresshåndtering
- Rekruttering
- Undervisning



A decorative pattern of various-sized triangles in shades of grey, blue, and green, arranged in a grid-like fashion.

Tak for i dag - Kontakt mig gerne

Lisbeth Lindorff Riis

Head of HR Legal

Direkte nummer: 4451 8176

Mobil nummer: 2161 9120

E-mail: lisbeth.riis@azets.com

