



HR-JURA Update

26. februar 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

- Februar: Procedure ved sygefravær
- Marts: Status på direktivet om længennemsgtighed
- April: Medarbejdere med særlig beskyttelse – evt. fokus på fleksjobordningen
- Maj: Politik for barsel og omsorgsdage
- Juni: Ferie og øvrigt fravær



Juridisk rådgiver

- Uddannet Cand.merc. Jur.
- Speciale i ansættelsesret og GDPR
- CIPP-E certificeret databeskyttelsesrådgiver
- Rådgiver danske virksomheder indenfor GDPR og personalejura

Rådgivning for DANSK HR's medlemmer

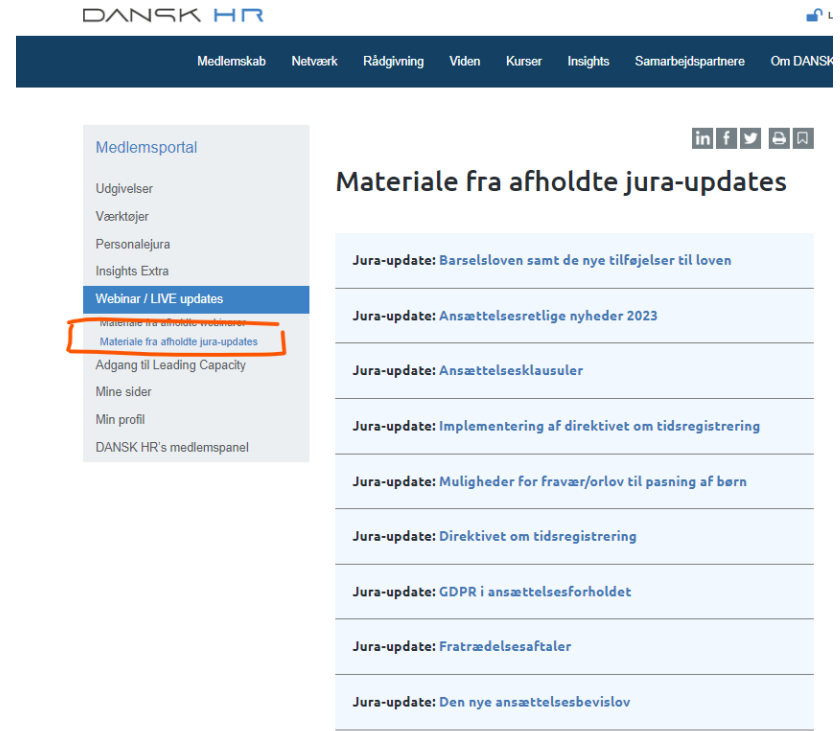
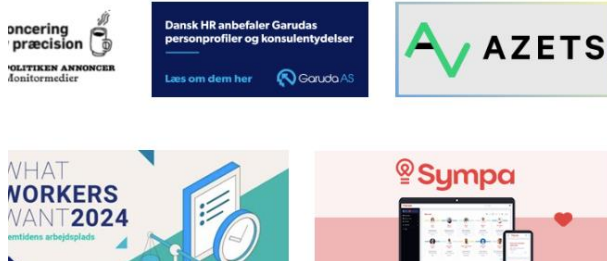
Telefon: +45 28 97 74 11

Telefontid for gratis juridisk rådgivning:

Mandag til fredag kl. 10.00 - 12.00.



Hvordan finder jeg de her slides?





Indledning

- En medarbejders lange eller hyppige sygefravær giver driftsmæssige udfordringer for arbejdsgiver.
- Opgaverne skal løses og kolleger må ofte tage over.
- Hvordan skal medarbejderes sygdom håndteres?
- En god sygefraværshåndtering = signal om hvilke værdier I arbejder efter i virksomheden
- Politik for sygefravær – hvad skal medarbejderen gøre?
- Procedure for sygefravær – hvad skal I som arbejdsgiver gøre?

Sygdom

- Hvornår er man syg eller uarbejdsdygtig?
 - Fysisk , eksempelvis brækket ben, influenza m.v.
 - Psykisk, eksempelvis stress, depression m.v.
 - Kronisk lidelse, nedsat arbejdssevne/funktionsnedsættelse
- Arbejdsgiver må ikke spørge hvad medarbejderen fejler.
- Medarbejder må gerne fortælle arbejdsgiver hvad vedkommende fejler.
- Hvor meget har man som arbejdsgiver lyst til at vide?
- Hvor er balancen mellem det professionelle og det private?
- Er medarbejderen uarbejdsdygtig i forhold til vedkommendes stilling?



Sygefravær

- Korttidsfravær og hyppigt fravær
- Langtidsfravær
- Fravær med kendt varighed

- Virksomheden kan få **refusion efter 30 dage**, hvorfor det er væsentligt at have styr på fraværet og ikke mindst registreringen.
- Dertil er der mulighed for at tegne **sygedagpengeforsikring** for at kunne få refusion på et tidligere tidspunkt (**2. fraværsdag**)
Virksomhedsformen er afgørende for hvilken forsikring der skal vælges. Se eventuelt følgende:
- [Privat arbejdsgiver - Sygedagpengeforsikring | Virk](#)

Løn under sygdom

- Funktionærloven giver **ret til løn under sygdom**, ligesom timelønnede, der er ansat som funktionærlignende, ligeledes vil have det.
- Hvis man **forsætligt har gjort sig syg**, så fortabes retten til løn under sygdom. Der skal foreligge et ret groft forhold fra funktionærens side. Så motorcross og bjergbestigning vil formentlig ikke være omfattet, men uhæmmet alkoholforbrug vil. Det vil dog være afgørende at foretage en konkret vurdering. Kampsport er ikke nævnt i den kommenterede funktionærlov, så det kan ikke udelukkes, at der er tale om forsæt, hvis man kommer til skade.
- Væsentligt er at have en **proces for, hvordan sygefraværet skal anmeldes** til virksomheden – Sygefraværspolitik.



Sygefraværspolitik til de ansatte

- Sygemelding fra ansatte – hvornår, hvordan og til hvem?
- Hvordan skal der kommunikeres under sygefraværet? Hvordan indkaldes medarbejderen til møder m.v.
- Dokumentation for sygdom, evt.
 - Tro- og love erklæring,
 - Friattest, og evt. varighedserklæring (efter 14 dages fravær)
- Sygefraværssamtale
 - Ved forventet sygefravær i mere end 4 uger. Afholdes inden for de første 4 ugers fravær.
 - Ved en medarbejders hyppige og enkeltstående sygedage med en bestemt rytme i fraværet og ved flere kortvarige perioder.
- Præcisering af medarbejderens pligt til at besvare henvendelser fra kommunen under sygefraværet og konsekvensen hvis virksomheden mister refusionen som følge af medarbejderens manglende iagttagelse af forpligtelserne.
- Medarbejderens mulighed for en Fastholdelsesplan
- Virksomhedens krav om udarbejdelse af Mulighedserklæring
- Beskriv for medarbejderen hvornår aktiviteterne/dokumentationen kræves. Og beskriv hvad medarbejderen kan blive bedt om at svare på.
- Beskriv at der bliver taget referat af møderne.
- Refusion – husk at få det dokumenteret



Sygefraværssamtale

- Jf. Sygedagpengelovens §7a ”Arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en **personlig samtale om**, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes **senest 4 uger** efter den første sygedag”.
 - Stk. 2. ”Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, **holdes samtalen så vidt muligt telefonisk**. Lønmodtagerens manglende medvirken i samtalen har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge”.
 - Stk. 3. ”Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtale, hvis lønmodtageren **er i opsagt stilling** og fratræden sker **inden 8 uger efter den første sygedag**”.
- Beskriv hvad medarbejderen kan forvente sig, at der skal tales om ved samtalen.

HVAD SKAL/MÅ DU SPØRGE OM?

Hvad må man spørge om?

Hvad må man ikke spørge om?

"Tal arbejde, ikke sygdom"

Eks.:

- Er årsagen til sygefravær arbejdsrelateret?
- Hvor længe regner du med at være syge?
- Er der noget vi kan gøre for at du hurtigere kan genoptage dit arbejde?
- Er der arbejdsopgaver du kan udføre på trods af din sygdom?
- Hvad kan du selv gøre for at blive i stand til at genoptage dit arbejde?
- Er der særlige forhold, vi skal være opmærksomme på, når du vender tilbage tilbage på arbejdet, helt eller delvist?

[naar-en-medarbejder-melder-sig-syg.pdf \(star.dk\)](#)

Relevante spørgsmål

Der er ingen facitliste for, hvad man som arbejdsgiver skal spørge om. Det afhænger af situationen. Men det kan være en hjælp at bruge nogle af følgende spørgsmål:

Hvor lang tid forventer du at være sygemeldt?

Er der noget, vi på arbejdspladsen kan gøre, for at du vender hurtigere tilbage?

Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket?
Er der andre opgaver, der vil være nemmere?

Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask?

Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?

Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?

Hvordan synes du, vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag?

Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Under sygefraværssamtalen skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Det er derfor vigtigt at lytte og ikke kun komme med færdige forslag.

Fastholdelsesplan

Jf. Sygedagpengelovens § 7b

- Medarbejderen kan anmode om en fastholdelsesplan fra arbejdsgivers side, hvis medarbejderen forventer at være syg i mere end 8 uger.
- Udarbejdelse af forslag hvordan medarbejderen kan bevare sin tilknytning til arbejdspladsen.
- Samme indhold som i en mulighedserklæring.
- Arbejdsgiver er imidlertid **ikke forpligtet til at imødekomme dette**. Loven siger blot, at hvis arbejdsgiver vurderer, at der ikke skal udarbejdes en fastholdelsesplan, kan det afslås.
- Særligt når I anvender 120 dages reglen, kan det være en fordel, at medarbejderen er fuldt ud sygemeldt.
- Arbejdsgiver er ved udarbejdelse af en fastholdelsesplan ikke dårligere stillet end ellers, hvis vedkommende ender med at opsiges medarbejderen.

Mulighedserklæring

Sygedagpengelovens § 36a

En arbejdsgiver kan forlange en lægeerklæring, en såkaldt mulighedserklæring af en lønmodtager ved kortvarigt, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær. Lægeerklæringen har til formål at bidrage til, at lønmodtageren fastholdes i arbejde.....

- Lægens faglige vurdering af sygdommen i forhold til arbejdet
- Hvis der er tvivl om mulighederne for at arbejde
- Formålet er at understøtte at medarbejderen fastholdes i arbejde.
- Kan anvendes ved langt sygefravær eller ved hyppigt kortvarigt fravær.
- Mulighedserklæringen består af 2 dele.
- Del 1 udfyldes af arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder. Del 2 udfyldes af lægen.
- Medarbejderen har pligt til at deltage i en samtale om mulighedserklæringen fysisk eller i telefonen.
- [Bilag \(star.dk\)](#)

Mulighedserklæring

DEL 1 (Arbejdsgiver og medarbejder)

- Beskriv medarbejderens problem
- De begrænsninger, det fører til rent arbejdsmæssigt.
- Forslag til løsninger

DEL 2 (lægen)

- Lægens vurdering af om aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder er ok, ud fra en lægefaglig vurdering.
- Arbejdsgiver kan kræve at få lægens vurdering inden for en rimelig tid.
- Lægen kræver et honorar for sin vurdering, som arbejdsgiver skal betale.

Arbejdsgiver er ved udarbejdelse af en mulighedserklæring ikke dårligere stillet end ellers, hvis vedkommende ender med at opsig medarbejderen.

Mulighedserklæring- hvornår?

- *Mulighedserklæringen kan anvendes når der er usikkerhed om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan varetage.*
- *Eksempelvis ved længerevarende fravær, fravær efter sygehusbehandling, gravides fravær eller tilbagevenden fra længerevarende fuldtidsfravær.*
- *Eller hyppigt kortidsfravær (fredag-mandagsfravær) eller andet påfaldende fravær.*

Længerevarende sygefravær pga. Stress.

Arbejdsgiver indkalder medarbejderen til samtale om en mulighedserklæring og lægger en plan for gradvis tilbagevenden til arbejdet og ikke skal have kundekontakt. Lægen skal godkende, at den aftalte plan er forsvarlig.

Længerevarende fravær pga. rygproblemer eller problemer relateret til bevægeapparatet.

Arbejdsgiver indkalder til samtale om en mulighedserklæring. Medarbejderen er nervøs for sin ryg og er mest indstillet på at holde sig i ro og ikke arbejde, før smerterne har fortaget sig. Lægen vurderer at medarbejderens fravær ikke kræver fuldt fravær, men at indlagte pauser vil være nødvendige.

Mulighedserklæring- hvornår?

Længerevarende sygefravær pga. Hospitalsindlæggelse og operation

Medarbejderen har gennemgået en større operation og arbejdsgiver vurderer, at der kan gå lang tid før at medarbejderen kan klare sit fuldtidsjob. Mulighedserklæringen skal her være med til at afdække, hvilke funktioner medarbejderen kan udføre i forbindelse med en langsom tilbagevenden. Lægen vil her vurdere, hvor længe initiativerne er nødvendige.

Fravær i forbindelse med graviditet.

Medarbejder oplyser om, at hun er gravid, og sygemelder sig kort tid efter. Arbejdsgiver indkalder til samtale for at udarbejde en mulighedserklæring. Der aftales skåneforslag, som bringes videre til lægen, som tager stilling til om de er forsvarlige.

Hyppigt sygefravær med rod i helbredsproblemer

En medarbejder er hyppigt syg en dag af gangen og indkaldes til samtale om en mulighedserklæring. Medarbejderen oplyser at en travl arbejdsdag ofte udløser stærke smerter i håndled og skuldre. Der udarbejdes en plan med flere indlagte pauser. Lægen skal vurdere om skånehensynet er tilstrækkeligt.

Hyppigt sygefravær med uklar årsag

En medarbejder er ofte syg mandag og fredag og arbejdsgiver indkalder til samtale for at afdække årsagen til fraværet. Efter samtalen er arbejdsgiver i tvivl om, hvorvidt fraværet er relateret til sygdom og ønsker en lægefaglig vurdering. Lægen vurderer, at medarbejderens helbredstilstand ikke fordrer skånehensyn, og at medarbejderen kan arbejde på fuld tid alle dage i ugen.

Friattest/lægeerklæring – hvornår?

Sygemeldt ønsker ikke at deltage i samtale med arbejdsgiver Eks. : Sygemeldt medarbejder hævder, at sygdommen udelukker deltagelse i samtale med arbejdsgiver mhp. at udarbejde en mulighedserklæring. Arbejdsgiver anmoder om, at lægen på en friattest dokumenterer, at det forholder sig sådan, samt at medarbejderen er uarbejdsdygtig.

Sygemeldes i opsigelsesperiode Eks. : En medarbejder med længere opsigelsesperiode melder sig syg umiddelbart efter at være blevet opsagt. Arbejdsgiver ønsker dokumentation i form af en friattest for, at sygdommen er reel.

Sygemelding i ferie Eks.: En medarbejder ringer og sygemelder sig på sin første feriedag, og arbejdsgiver har ikke tiltro til, at der er tale om reel sygdom. Arbejdsgiver beder om, at medarbejderen indhenter en lægeerklæring som dokumentation for sygdom.

Ved længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring. Eks. : En medarbejder som har været sygemeldt gennem længere tid og som tidligere har fået udarbejdet en mulighedserklæring, er fortsat sygemeldt på fuld tid. Arbejdsgiver ønsker en erklæring om, hvorvidt der er tale om sygdom, og om det i bekræftende fald skønnes at være længerevarende, for bedre at kunne vurdere behovet for en vikar og planlægge i forhold til en evt. afskedigelse.

OPSIGELSE SYGDOM

Kan man opsiges på baggrund i sygdom?

- Arbejdsgiver kan opsiges med baggrund i sygdom, men det vil kræve, at der er gjort noget inden opsigelsen. Særligt hvis der er tale om en funktionær.
- Det kan være **udarbejdelse af mulighedserklæring** eller en konkret **fastholdelsesplan**.
- Virksomhedens drift skal sammenholdes med udsigten til, at medarbejderen bliver raskmeldt.

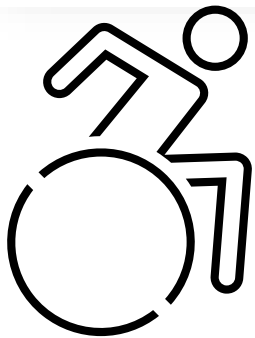
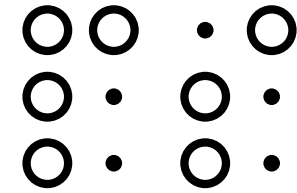
OPSIGELSE SYGDOM

HVAD KAN DER LÆGGES VÆGT PÅ?

- Længden på medarbejderens sygefravær
- Hvor store **driftsmæssige gener** sygdommeldingen har for virksomheden
- Virksomhedens driftsmæssige **begrundelse for opsigelse**
- Hvad har virksomheden **af dokumentation for forløb?**
- Prognose for **tilbagevending, herunder lægelige vurderinger**, anvendelse af attester og erklæringer
- Hvad har arbejdsgiver gjort for at kunne **tilpasse?**
- Skyldes sygdommeldingen en **arbejdsskade?**
- Hvilken **anciennitet** har medarbejderens i organisationen?
- Hvad har medarbejderen selv gjort ift. helbredelse eller det modsatte?

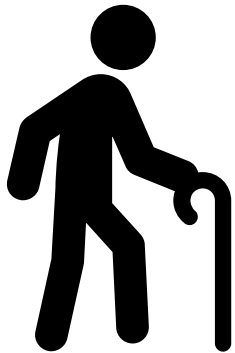


Medarbejdere med varig funktionsnedsættelse/handicap

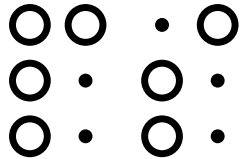


- Arbejdsgiver har en særlig tilpasningsforpligtelse, hvis der er tale om et handicap.

- **Kronisk eller langvarig lidelse, der medfører en funktionsnedsættelse.**



- Medarbejderen kan ikke opsiges, hvis arbejdsgiver ikke har overholdt sin tilpasningsforpligtelse. Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse er relevant, **når vedkommende er bekendt med eller bør være bekendt med handicap.**



HANDICAP

Kan dog opsiges hvis medarbejderen ikke er **kompetent, egnet eller disponibel** for jobbet.

Lægeseekretæren med øresygdom kunne opsiges, da medarbejderen ikke var kompetent, disponibel og egnet, og Landsrettens afgørelse var, at det ikke var muligt at etablere skåneforanstaltninger. Der var heller ikke pligt til at foretage en omorganisering af arbejdet, hvorfor arbejdsgiver ikke havde undladt at opfylde sin tilpasningsforpligtelse.

SE NÆSTE SLIDE

Afgørelse fra Østre Landsret den 28. februar 2020 - ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at afskedige hørehandicappet lægesekretær

- A var ansat som lægesekretær på en hospitalsafdeling.
- A havde en hørelidelse, som indebar, at hun fik svimmelhedsanfald. **Lidelsen var kronisk og fremadskridende.**
- Efter 9 års ansættelse måtte arbejdsgiver konstatere, at lægesekretæren **med alle relevante hjælpemidler kun i begrænset omfang kunne varetage telefonbetjening og skrivning efter lyddiktat, som er kernefunktioner for en lægesekretær.**
- Ledelsen i virksomheden fandt, at en **omlægning af arbejdet**, så lægesekretæren alene skulle have det ikke-hørekrævende arbejde, ville indebære **en uacceptabel belastning af hendes kolleger**, som ville komme til at sidde med alle de belastende og krævende arbejdsopgaver.
- Lægesekretæren blev herefter opsagt.

Afgørelse fra Østre Landsret den 28. februar 2020 - ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at afskedige hørehandicappet lægesekretær

- Arbejdsgiver har en **tilpasningsforpligtelse** i henhold til forskelsbehandlingslovens §2
- Østre Landsret fandt i sagen, at i henhold til tidligere praksis kan **der ikke kræves ansættelse, forfremmelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner** i forbindelse med den pågældende stilling med de eventuelt påkrævede tilpasninger. arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse i henhold til forskelsbehandlingslovens §2.
- Landsretten udtalte, at tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2 ikke indebar en pligt for ansættelsesmyndigheden til at **samle ikke-hørekrævende opgaver fra andre teams eller afdelinger i en stilling**, som lægesekretæren kunne varetage, herunder eventuelt **som et fleksjob**, idet der i så fald ville være tale om **etablering af en ny stilling** med andre funktioner end dem, som væsentligst karakteriserer arbejdet som lægesekretær.
- Afskedigelsen var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Afgørelse fra Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 1. november 2023 – opsigelsen var forskelsbehandling pga. Handicap – medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse på 1 mio. Kr.

- Hvis en medarbejder lider af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, har en virksomhed **pligt til at iværksætte tiltag til at tilpasse arbejdspladsen**. Tilpasningsforpligtelse gælder dog ikke, hvis virksomheden derved pålægges **en uforholdsmæssig stor byrde**.
- Medarbejderen led af hovedpine, spændinger i kroppen, koncentrationsbesvær og synsforstyrrelser, som var **foranlediget af medarbejderens natarbejde**.
- Medarbejderen var ansat som lods.
- Medarbejderens læge henstillede til, at medarbejderen fremadrettet **skulle skånes for natarbejde**.
- Medarbejderen blev efter udredningsforløbet **opsagt med henvisning til at det ikke længere var muligt at imødekomme medarbejderens behov for at være undtaget for natarbejde**. Begrundelsen var at fritagelsen for natarbejde ville medføre en **betydelig økonomisk og driftsmæssig belastning samt en øget arbejdsbelastning for de øvrige lodser**.
- Ligebehandlingsnævnet **fandt ikke** at virksomheden havde løftet bevisbyrden for at medarbejderens fritagelse for natarbejde (skånehensyn) ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for virksomheden. De lagde vægt på, at der ikke ud fra de **af virksomheden, foreliggende oplysninger var grundlag for at antage, at det ikke var muligt at dække de berørte nattevagter ind**.
- Medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse på 1.020.000 kr, svarende til 12 måneders løn.

Arbejdsrettens afgørelse af 2016 – Sygefraværspolitik ikke misbrug af ledelsesretten

Sagen kort fortalt:

- Virksomhed A krævede, at medarbejdere skulle **melde sig syg dagligt**, medmindre der forelå en lægeerklæring for en længere sygdomsperiode.
- Fagforeningerne mente, at dette var en **urimelig byrde for de syge medarbejdere**.
- Arbejdsretten skulle afgøre, om **det var driftsmæssige forhold, der berettiget virksomheden til at kræve daglige sygemeldinger**.

Baggrund:

- Sintex A/S havde en sygefraværspolitik, hvor medarbejdere skulle melde sig **syge dagligt**, medmindre der var en **lægeerklæring** for en længere sygdomsperiode.
- Hvis medarbejderen havde mere end **fem sygedage** inden for 12 måneder, blev de automatisk indkaldt til samtale, og fortsat sygefravær kunne føre til opsigelse.
- Fagforeningerne mente, at den daglige sygemelding var en **urimelig byrde** for syge medarbejdere og en form for **misbrug af ledelsesretten**.
- De mente, at politikken ikke tog hensyn til individuelle forhold og var for rigid.

Arbejdsrettens afgørelse af 2016 – Sygefraværspolitik ikke misbrug af ledelsesretten

Arbejdsrettens vurdering:

- Arbejdsretten fandt, at kravet om daglige sygemeldinger var **for skematisk og manglende individuel vurdering**.
- Praksissen var i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1 (***Ledelsesretten skal efter arbejdsretlig praksis udføres på en måde, der er saglig, driftsmæssigt velbegrundet og proportional***) da den ikke gav plads til en **individuel vurdering** af medarbejderens situation.
- Arbejdsretten udtalte, at det ved sygefravær af hensyn til en virksomheds drift i almindelighed må anses for **tilstrækkeligt, at medarbejderen sygemelder sig på første sygedag**, og det må anses for almindeligt og naturligt, at **arbejdstageren giver arbejdsgiveren meddelelse om, hvornår vedkommende forventer igen at kunne møde på arbejde**.
- Efter bevisførelsen lagde Arbejdsretten imidlertid til grund, at der gjorde **sig sådanne ganske særlige produktionsmæssige forhold gældend på den indklagede virksomhed**, at det var driftsmæssigt begrundet at der ved begyndelsen af hvert skift skulle være kendskab til eventuelt sygefravær.
- Virksomheden beskæftigede sig med **højteknologiske processer af betydelig kompleksitet og farlighed, og der var vanskeligheder forbundet med midlertidigt at lukke dele af produktionen ned**.
- Arbejdet på virksomheden blev udført i treholdsskift.
- Det at der dagligt skulle ske sygemeldinger, var **ikke misbrug af ledelsesretten**

Kendelse fra Arbejdsretten- afsagt 27. marts 2023 – opsigelse på grund af sygefravær

- A, ansat som administrativ medarbejder siden november 2018, sygemeldte sig i april 2020 med symptomer på **arbejdsrelateret stress**. Trods flere sygefraværssamtaler og udarbejdelse af mulighedserklæringer forblev hun sygemeldt **uden en klar udsigt til tilbagevenden**. I september 2020 blev A opsagt med henvisning til **hendes vedvarende fravær og manglende udsigt til raskmelding**.
- Baggrund:
- Medarbejderen (A) blev ansat som administrativ medarbejder i Kommune 1 i november 2018.
- I april 2020 sygemeldte A sig med arbejdsrelateret stress.
- Kommunen afholdt flere **sygefraværssamtaler** og udarbejdede **mulighedserklæringer** for at vurdere mulighederne for tilbagevenden.
- -A forblev sygemeldt uden en klar udsigt til at genoptage arbejdet.
- I september 2020 blev A **opsagt** med begrundelsen, at fraværet var langvarigt, og at der ikke var udsigt til raskmelding.

Kendelse fra Arbejdsretten- afsagt 27. marts 2023 – opsigelse på grund af sygefravær

Arbejdsrettens begrundelse og resultat:

- Afskedigelsesnævnet vurderede, at kommunen havde fulgt en **saglig procedure** og forsøgt at afklare, om A kunne vende tilbage til arbejdet. (via sygefraværssamtaler, mulighedserklæring og evaluering)
- Da der **ikke var udsigt til raskmelding**, og kommunen havde gennemført de nødvendige samtaler og vurderinger, blev opsigelsen anset for **berettiget**.
- Kommunen blev dermed **frifundet**.

Procedure ved sygefravær - eksempel

Arbejdsgiver:

- Dag 1: Sygemelding fra medarbejderen
- Dag 2: Anmodning om friattest/ fremsendelse af Tro-og love erklæring.
- Dag 2: Besked på at medarbejderen kontaktes dag 5 – opfølgning og dialog.
- Dag 5: Kontakt og dialog med den sygemeldte.
- Dag 15: Evt. anmodning om varighedserklæring og besked om kontakt dag 16.
- Dag 16: Kontakt og dialog med den sygemeldte. - opfølgning
- Dag 16: Indkaldelse til sygefraværssamtale
- Dag 16: Anmeldelse af sygefravær på www.virk.dk
- Dag 24: Afholdelse af sygefraværssamtale (senest 4 uger fra første fraværsdag)
- Dag 24: Eventuel udarbejdelse af mulighedserklæring

Kommunen:

8 uger efter første fraværsdag: Kommunen indkalder den sygemeldte medarbejder til opfølgningssamtale. (Hvis sygemeldingen forventes at vare mere end 8 uger) Opfølgning på eventuelt udarbejdet mulighedserklæring ellers udarbejdelse af en plan for tilbagevenden/fastholdelse.

Hver 4 uge: Opfølgningssamtale med den sygemeldte medarbejder.

Efter 22 ugers fravær: Revurdering af retten til sygedagpenge(refusion)

Er I klar, når Arbejdstilsynet kommer?

Arbejdsmiljø gjort enkelt og godt – sådan forbereder du dig effektivt

På kurset får du:

- Praktiske redskaber til et mere effektivt arbejdsmiljøarbejde.
- Indblik i Arbejdstilsynets fokus og hvordan du forbereder dig.
- Brug af AI som sparringspartner i arbejdsmiljøet.
- Viden om arbejdsmiljøloven og forenkling af processer.
- Gennemgang af vigtige emner som psykisk arbejdsmiljø og kemisk risikovurdering.



SOM MEDLEM FÅR DU RABAT

Scan og læs mere om dette kursus