

Vigtigt at vide om sygdom

Vigtigt at vide om sygdom indeholder en gennemgang af nogle af de problemstillinger som du skal være opmærksom på, hvis du har sygemeldte medarbejdere.

I hvilke tilfælde har en medarbejder ret til fravær under sygdom?

Som udgangspunkt anses sygdom som lovligt forfald, hvilket vil sige, at sygdom medfører, at medarbejderen er berettiget til fravær fra sit arbejde.

En medarbejder har først ret til fravær på grund af sygdom, hvis medarbejderen på grund af sygdommen er uarbejdsdygtig. Det er derfor ikke tilstrækkeligt at medarbejderen blot er syg. Sygdommen skal gøre således, at medarbejderen helt eller delvist ikke kan udføre sit arbejde.

Medarbejderen har altid pligt til at give dig besked om, hvis medarbejderen uanset sygdommen stadig kan udføre dele af sine arbejdsopgaver eller eksempelvis kan arbejde på nedsat tid. Du har dog som arbejdsgiver ret til at beslutte om du ønsker, at din medarbejder er delvist sygemeldt, det vil sige eksempelvis går ned i tid under sygemeldingen. Det går ikke ud over den refusion du kan få, hvis du takker nej til en deltids sygemelding og venter på at medarbejderen i stedet bliver helt raskmeldt. Gælder 120-dages reglen for din deltidsygemeldte medarbejder skal du være særligt opmærksom på opgørelsen af antal sygedage.

Generel sygepolitik

Det er en god ide at forholde sig til, hvordan og hvornår en medarbejder mest hensigtsmæssigt sygemelder sig hos jer. I kan med fordel udarbejde en sygefraværspolitik, som indeholder reglerne.

En skriftlig sygefraværspolitik kan være med til at gøre det klart, hvornår og hvordan en medarbejder skal sygemelde sig. Eksempelvis kan det angives, at sygemelding skal ske telefonisk til nærmeste leder senest kl. 8. I kan også angive reglerne i den enkeltes ansættelseskontrakt.

Det er dig som arbejdsgiver, der skal beslutte om du ønsker at acceptere sygemelding via sms eller e-mail. Der er dog flere fordele ved at kræve, at sygemelding skal ske telefonisk. Her kan der blandt andet blive spurgt til sygdommens forventede varighed osv.

Hvis der ikke er blevet fastsat nogle regler fra butikkens side, er reglerne, at sygemelding skal ske senest 2 timer efter medarbejderen skulle være mødt på arbejde og det kan ske på alle måder det vil sige både på sms, mail osv.

Hvis du ønsker, at der skal være nogle konsekvenser ved at overtræder butikkens sygepolitik kræver det, at butikken generelt håndhæver sygepolitikken. Har butikken derfor i en periode set igennem fingre med, at reglerne ikke er blevet overholdt, skal butikken gøre det klart for medarbejderne, at reglerne vil blive håndhævet fremover. Først derefter kan overtrædelsen få konsekvenser i form af fradrag i sygedagpenge, advarsler eller opsigelse. Eksempelvis ved for sen sygemelding, så bortfalder sygedagpengene til og med den dag, hvor sygemeldingen sker forudsat, at butikken hurtigst muligt gør indsigelse over for den syge medarbejder.

Man skal dog altid være opmærksom når man ønsker at opsiges en syg medarbejder og vi anbefaler altid, at I kontakter DSK først.

Sygefraværssamtale og fastholdelsesplan

Hvis du som arbejdsgiver har en langtidssygemeldt medarbejder, skal du indkalde vedkommende til en sygefraværssamtale. Medarbejderen kan også bede om en fastholdelsesplan.

Sygefraværssamtalen

En langtidssyg medarbejder skal indkaldes til en sygefraværssamtale og den skal afholdes senest 4 uger efter medarbejderens første sygedag.

Formålet med sygefraværssamtalen er, at arbejdsgiver og den sygemeldte medarbejder skal arbejde sammen om at få medarbejderen tilbage på arbejde så hurtigt som det kan lade sig gøre. Samtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen har mulighed for at vende tilbage til arbejdet, om medarbejderen kan komme gradvist tilbage og om der skal tages specielle skånehensyn, eksempelvis ændrede arbejdsopgaver, arbejdstider, hjemmearbejde osv.

Det er vigtigt, at du som arbejdsgiver ikke spørger ind til diagnosen. I må kun tale om diagnosen, hvis medarbejderen frivilligt oplyser den.

Når du skal indkalde en medarbejder til en sygefraværssamtale, skal det ske med et rimeligt varsel til medarbejderen. Det anbefales, at indkaldelsen sker skriftligt, da du så kan dokumentere, at du har indkaldt til samtalen.

Selve afholdelsen af samtalen sker som udgangspunkt på arbejdspladsen. Hvis det ikke er muligt for medarbejderen at dukke op fysisk på arbejdspladsen på grund af medarbejderens helbred, kan samtalen ske telefonisk, hvis det er muligt. Hvis en telefonisk samtale heller ikke er muligt, afholdes samtalen ikke.

Hvis medarbejderen udebliver fra samtalen, får det ikke nogen konsekvenser for medarbejderens ret til sygedagpenge. Til gengæld kan det efter omstændighederne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis du har pålagt medarbejderen at deltage i en sygefraværssamtale og medarbejderen uden nogen rimelig grund vælger at udeblive fra samtalen.

Hvis du ønsker det, kan du også indkalde medarbejderen til flere sygefraværssamtaler. Den første samtale inden for de første fire uger er kun et minimumskrav. Hvis en medarbejder har meget pletvis fravær kan du også indkalde dem til en sygefraværssamtale.

Fastholdelsesplan

Når du har en sygemeldt medarbejder, kan vedkommende når som helst under fraværperioden anmode om en fastholdelsesplan. Det kræver dog, at sygefraværet forventes at vare mere end 8 uger. Du skal som arbejdsgiver udarbejde en fastholdelsesplan i fællesskab med din medarbejder. Fastholdelsesplanen kan blandt andet indeholde en beskrivelse af arbejdspladsens indretning, ændrede arbejdsopgaver osv.

Fastholdelsesplanen skal altid være skriftlig, men der er ikke nogen yderligere formkrav. Hvis det tidsmæssigt giver mening, så kan det være en god ide at få udarbejdet fastholdelsesplanen i forbindelse med sygefraværssamtalen.

Hvis du mener, at der ikke er behov for en fastholdelsesplan, kan du godt afslå at udarbejde den uden, at det vil få nogen betydning for refusionen.

Løn eller sygedagpenge?

Der er vigtigt at have for øje om din syge medarbejder har ret til løn eller sygedagpenge under sygdom.

Du kan finde reglerne om betaling under sygdom forskellige steder. Reglerne kan eksempelvis følge af funktionærloven, sygedagpengeloven, overenskomsten, ansættelseskontrakten osv.

Hvis den sygemeldte medarbejder er funktionær, har vedkommende ret til den sædvanlige løn under sygdom. Det inkluderer både grundlønnen, pension, fast tillæg, personalegoder osv. Merarbejde eller overarbejde skal dog ikke aflønnes. Funktionæren har dog ikke krav på løn under sygdom, hvis sygdommen er selvforskyldt eller funktionæren før ansættelsen ikke har fortalt om en sygdom, som ville få væsentlig betydning for ansættelsen.

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke er funktionær, afhænger det af en eventuel overenskomst, ansættelseskontrakten eller personalehåndbogen, om medarbejderen har ret til løn under sygdom. En overenskomst vil ofte indeholde et anciennitetskrav f.eks. 9 måneders uafbrudt ansættelse før der er ret til hel

eller delvis løn under sygdom. Nogle overenskomster begrænser også retten til løn under sygdom til kun at være en vis periode før medarbejderen så overgår til sygedagpenge.

Når butikken skal betale løn under sygdom til medarbejderen, er det vigtigt at få anmeldt fraværet til kommunen senest 5 uger efter 1. fraværsdag for at få refusion. Der kan udbetales refusion for et tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for refusionsansøgningen. Anmeldes fraværet for sent, får butikken først refusion fra det tidspunkt, hvor fraværet er anmeldt.

Hvis medarbejderen slet ikke har ret til løn under sygdom, skal butikken som udgangspunkt betale sygedagpenge til medarbejderen i arbejdsgiverperioden på 30 dage, hvis betingelserne i sygedagpengeloven er opfyldt. Blandt andet skal medarbejderen opfylde beskæftigelseskravet, som betyder, at medarbejderen skal have arbejdet i din butik i 74 timer indenfor de senest 8 uger før første fraværsdag. Når arbejdsgiverperioden er overstået, overgår medarbejderen til sygedagpenge fra kommunen, hvis betingelserne er opfyldt. Hvis en medarbejder ikke opfylder betingelserne for at få sygedagpenge fra kommunen eller arbejdsgiveren har medarbejderen ret til fravær men uden betaling.

Opsigelse på grund af sygdom

Hvis du overvejer at opsiges en medarbejder på grund af sygdom, er der flere ting som man skal være opmærksom på.

Udgangspunktet er, at det er muligt at opsiges en medarbejder under sygdom. Tvisten handler typisk om, hvorvidt du risikerer at skulle betale en godtgørelse til medarbejderen f.eks. fordi sygdommen ikke var langvarig nok eller sygdommen var begrundet i et handicap eller en graviditet. Overenskomster kan også indeholde begrænsninger i forhold til at opsiges en syg medarbejder. Der kan eksempelvis stilles krav til sygdommens længde osv.

Kravet om saglighed

Når en domstol skal vurdere om en opsigelse grundet stort sygefravær er saglig eller om der skal betales en godtgørelse for usaglig opsigelse, foretager de en konkret vurdering i de enkelte tilfælde. De lægger blandt andet vægt på følgende:

- Sygefraværets hidtidige varighed
- Prognosen for raskmelding
- Sygdomsmønstret
- De driftsmæssige problemer forbundet med fraværet
- Stillingens karakter (Kan medarbejderen let erstattes i en periode?)
- Medarbejderens anciennitet
- Om sygdommen er arbejdsbetinget.

Hvis en medarbejder er langtidssygemeldt, er det ikke nok kun at fokusere på det hidtidige fravær. Det skal undersøges, hvornår medarbejderen forventes at blive rask. Det kan du ved f.eks. at bede om en varighedserklæring.

Graviditetsbetinget sygdom

Generelt er gravide kvinder særligt beskyttet mod opsigelse. Derfor må graviditetsbetinget sygdom under graviditeten og orloven ikke inkluderes i vurderingen af, om medarbejderen har nok sygefravær til at en opsigelse vil være saglig. Det gælder uanset, at du som arbejdsgiver ikke vidste, at medarbejderen var gravid.

Hvis den kvindelige medarbejder fortsat er graviditetsbetinget syg, når orloven er slut, kan den del af den graviditetsbetingede sygdom, som ligger efter orloven medregnes i antallet af sygedage, hvis virksomheden ville have opsagt en mand med et tilsvarende fravær.

Hvis kvinden er syg mens hun er gravid, men sygdommen ikke er relateret til graviditeten, kan sygdommen tælles med. Der er dog omvendt bevisbyrde, hvis du vælger at opsiges en gravid under hendes graviditet, så du skal kunne bevise, at sygdommen ikke var relateret til graviditeten.

Opsigelse af en handicappet medarbejder

Hvis en medarbejder er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, kan du i tilfælde af opsigelse ikke lægge vægt på fravær, der skyldes handicapet, hvis butikken ikke har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

En medarbejder er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvis medarbejderen har en langvarig funktionsnedsættelse, som forhindrer medarbejderen i at arbejde på lige fod med andre medarbejdere. Ansætter du en handicappet medarbejder har du pligt til i et rimeligt omfang at tilpasse arbejdspladsen, arbejdstiden og arbejdsopgaverne til medarbejderen.

Hvis medarbejderen på trods af rimelige tilpasninger stadig ikke er egnet eller disponibel overfor de væsentligste opgaver i jobbet, har du mulighed for at opsiges medarbejderen. Der er dog en delt bevisbyrde. Det betyder, at hvis medarbejderen lykkedes med at påvise omstændigheder, som indikerer, at vedkommende er blevet opsagt grundet sit handicap, skal du som arbejdsgiver bevise, at opsigelsen alligevel er lovlig. Det er en svær bevisbyrde at løfte.

Hvis du opsiges en medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven, har medarbejderen ret til en godtgørelse som typisk er på 6-12 måneder løn alt efter hvor længe medarbejderen har været ansat.

120-dages reglen

120-dages reglen giver arbejdsgiveren mulighed for at opsiges en funktionær med et forkortet varsel på løbende måned plus 1 måned. Det kræver dog at flere betingelser er opfyldt.

1. For det første skal 120-dages reglen aftales skriftligt i funktionærens kontrakt
2. For det andet skal funktionæren have været fraværende på grund af sygdom i 120 dage inden for de seneste 12 måneder
3. For det tredje skal opsigelsen ske mens funktionæren fortsat er syg. Det vil sige, at funktionæren må ikke have raskmeldt sig.
4. For det fjerde skal opsigelsen ske umiddelbart efter udløbet af de 120 dage.

Det er generelt vigtigt at holde styr på, hvornår der er gået 120 dage. Det skyldes netop, at opsigelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af, at de 120 dage er udløbet. Retspraksis har accepteret en opsigelse på den 128. dag, men der skal formegentlig ikke gå længere tid.

For en fuldtidssygemeldt funktionær vil weekender, helligdage og ugentlige fridage tælle med i de 120 dage, hvis funktionæren er syg på begge sider af fridagene.

Hvis funktionæren er deltids sygemeldt, kan det godt være sværere at beregne de 120 dage. Det skyldes, at antallet af sygedage beregnes på en anden måde end ved en fuldtidssygemelding. Ved delvis sygdom kan weekender, helligdage og øvrige arbejdsfridage ikke tælle med i opgørelsen af de 120 sygedage. Desuden skal delvist sygefravær opgøres dag for dag ud fra den planlagte effektive arbejdstid og sygefraværet den pågældende dag.

Eksempel:

Den sygemeldte medarbejders planlagte arbejdsdag var fra 8-16, det vil sige en 8 timers arbejdsdag. Da der var tale om en deltidssygemelding var medarbejderen dog kun på arbejde fra 8-12. Vedkommende var derfor "sygemeldt" fra 12-16, det vil sige 4 timer. Man beregner derfor sygedagen på denne måde: Antal sygemeldte timer / Antal planlagte timer = antal sygedag. Det vil sige: $4/8 = 0,5$ sygedage.

Det er vigtigt at huske, at graviditetsbetinget sygdom, fravær på grund af børns sygdom og fravær grundet handicaprelateret sygdom, hvor butikken ikke har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, ikke tæller med i de 120 dage.

Har du spørgsmål til opgørelse eller beregning af de 120 sygedage er du velkommen til at kontakte DSK for rådgivning.

Hvis du opsiges en medarbejder korrekt på grund af 120-dages reglen, er opsigelsen som udgangspunkt saglig, så du risikerer derfor ikke at skulle betale en godtgørelse for usaglig opsigelse.

Dette notat er ikke en udtømmende gennemgang af reglerne om sygdom. DSK anbefaler, at butikken søger rådgivning hos DSK ved eventuelle spørgsmål om sygdom.