

DANSK ERHVERV

Sygefravær – juridiske udfordringer i forbindelse med fastholdelse

10. maj 2016

Underdirektør Charlotte Vester



■ Udfordringer

- Risikoen for at miste refusionen, mens vi arbejder på fastholdelse.
- Lægernes rolle
- Fleksjobordningen
- Handicapbeskyttelsen
- Kommunerne glemmer ofte at inddrage virksomheden
- Virksomheden må ikke spørge ind til diagnosen
- Kolleger
- Skrøner omkring deltid og kontakt under sygefravær

■ Refusion – fleksjob og førtidspension

- Refusionen mistes, hvis medarbejderen visiteres til fleksjob eller tilkendes førtidspension.
- Arbejdsgiveren har stadig pligt til at betale løn til funktionærerne, indtil udløbet af opsigelsesvarslet.

■ Overgang til jobafklaring efter 22 uger

- Efter mere end 22 ugers sygdom inden for 9 måneder vurderes det, om den syge opfylder en af forlængelsesmulighederne. Gør den syge ikke det, overgår vedkommende til et jobafklaringsforløb og en ydelse på kontanthjælpsniveau. Det får også betydning for arbejdsgiverens refusion.

■ Manglende deltagelse i kommunens opfølgning

- Dagpengene – og dermed arbejdsgivers refusion - kan bl.a. bortfalde, hvis medarbejderen uden rimelig grund:
 - undlader at returnere oplysningsskemaet rettidigt (8 dages frist)
 - udebliver fra opfølgningssamtaler med kommunen
 - udebliver fra arbejdsprøvning eller
 - udebliver fra andre tiltag som kommunen iværksætter

■ Manglende deltagelse i kommunens opfølgning

- Dagpengene eller refusionen bortfalder kun i den periode, hvor medarbejderen ikke deltager.
- Dog gælder en 4 ugers grænse fra bortfaldstidspunktet. Dvs. deltager medarbejderen ikke i opfølgningen indenfor 4 uger, mistes refusionen for resten af fraværsperioden.
- Kommunen skal oplyse den syge om ”fortrydelsesretten”
- Fortrydelsesretten kan kun bruges én gang pr. fraværsperiode.
- Kommunen skal orientere arbejdsgiver, hvis der tages skridt til at stoppe refusionen, dvs. i forbindelse med partshøring af medarbejderen, således kan arbejdsgiveren give medarbejderen pålæg om deltagelse

■ Manglende deltagelse i kommunens opfølgning

Kan man modregne i lønnen?

- Det er stadig ikke helt afklaret, om der kan ske modregning i lønnen. Dansk Erhverv anbefaler, at medarbejderen på forhånd advares om risikoen modregning i lønnen.

Københavns byret af 1. november 2010

- En byretsafgørelse nægter arbejdsgiveren adgang til modregning. En kvinde udeblev fra samtale med kommune pgra jobsamtale. AG havde ikke advaret kvinden om konsekvensen og ankede aldrig kommunens afslag på refusion. Dansk Erhverv ankede byrettens afgørelse. HK trak sagen tilbage én dag, før vi skulle i retten og betalte hele beløbet tilbage!

■ Manglende deltagelse i kommunens opfølgning

Retten i Helsingør 7. oktober 2013

- Opsagt kvinde returnerer ikke oplysningsskemaet rettidigt og refusionen stoppes.
- Arbejdsgiver modregner. Det mente HK ikke, at arbejdsgiver kunne, og sagen endte ved byretten.
- Kvinden var ikke advaret om mulighed for modregning på forhånd.
- Arbejdsgiver bliver dømt til efterbetaling.
- Byretten: ”..arbejdsgiverens ret til at modregne et beløb i funktionærens løn under sygdom må forudsætte, at modregningsadgangen klart fremgår af ansættelsesgrundlaget, eller at funktionæren på anden måde er gjort opmærksom på denne mulighed.
- Dommen bliver ikke anket.

■ Jobafklaring

- Efter mere end 22 ugers sygdom inden for 9 måneder vurderes det, om den syge opfylder en af forlængelsesmulighederne. Gør den syge ikke det, overgår vedkommende til et jobafklaringsforløb og en ydelse på kontanthjælpsniveau. Det får også betydning for arbejdsgiverens refusion.

■ Jobafklaring

Refusion under jobafklaringsforløb

- Hvis den syge er forsørgende: 14.416 kr. pr. måned
- Hvis den syge er ikke-forsørgende: 10.849 kr. pr. måned
- Hvis den syge er under 25 år, hjemmeboende og uden forsørgerpligt: 3.374 kr. pr. måned
- Hvis den syge er under 25 år, hjemmeboende og med forsørgerpligt: 14.416 kr. pr. måned

■ Forlængelsesmuligheder

- Ny forlængelsesmulighed ved livstruende, alvorlig sygdom. (1. juli 2014).
- Hvor det er overvejende sandsynligt, at revalidering vil føre til, at den syge kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked.
- Hvor f.eks. virksomhedspraktik er nødvendigt for at afklare arbejdsevnen. Her kan der maksimalt forlænges i 69 uger.
- Den syge er under eller venter på lægebehandling og forventes at kunne vende tilbage til beskæftigelse indenfor maksimalt 134 uger.

■ Forlængelsesmuligheder

- Kommunen har vurderet, at sagen skal behandles i rehabiliteringsteamet mhp, at kommunen hurtigst muligt kan træffe afgørelse om ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.
- Ved arbejdsskadesager.
- Der er påbegyndt en førtidspensions sag, som endnu ikke er afgjort.

■ Uarbejdsdygtighed – bredere vurdering

Udgangspunkt:

Uarbejdsdygtigheden vurderes i forhold til det aktuelle arbejde.

Bredere vurdering:

Efter 3 måneder – eller mindre i særlige tilfælde - kan kommunen tage hensyn til, om medarbejderen kun er syg i forhold til sit nuværende arbejde og derfor kan påtage sig et andet arbejde indenfor den sygemeldtes uddannelses- eller beskæftigelsesområde. Er det tilfældet, er kravet om uarbejdsdygtighed ikke længere opfyldt.

Konsekvens:

- Lønforpligtelse for arbejdsgiveren efter funktionærloven, men ingen refusion efter sygedagpengeloven.
- Hvad med løn i henhold til overenskomst?

■ Lægernes rolle ift. til virksomhederne

- Vurdere behov for fuldtids- og deltids sygemelding
- Bistå med lægeerklæringer
 - Mulighedserklæringer
 - Friattest
 - Varighedserklæringer

■ BT d. 10. maj 2016

PSYKIATERE: Vi sygemelder for mange og for længe

VIND OVER STRESS

— på ny måde

Her er fare-signalerne



Stop Snorken med Asonor®
☐ Forhandles på Apoteket

TannerMedico A/S Forstørsparken Solen DTU · Agern Alle 3 · 2970 Hørsholm · www.asonor.dk

■ Fastholdelsesfleksjob

- Skal medvirke til at fremme brugen af ansættelsesformer, der tager de fornødne skånehensyn, før man kan bevilge fleksjob.
- Oprettelse af fleksjob på personens hidtidige arbejdsplads forudsætter ansættelse i mindst 12 mdr. under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, f. eks.:
 - ændrede arbejdsopgaver
 - nedsat arbejdstid
 - intet overarbejde
 - skiftende arbejdstider

■ Fastholdelsesfleksjob

- Aftalen med arbejdsgiver og medarbejder om sådan ansættelse skal være skriftlig og oplyse, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved eller ikke kan udføre og hvilke skånehensyn, der er aftalt.
- Arbejdsgiveren skal dokumentere, at der er gjort reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.
- Ved akut opstået skade eller sygdom kan reglen om 12 mdr. forudgående ansættelse under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår fraviges.

■ Handicap - konklusioner

- Handicap forudsætter en begrænsning eller gene, der hindrer den fulde og effektive deltagelse i arbejdslivet på lige fod med andre.
- Årsagen til handicappet er underordnet og kan være sygdom, ulykke, noget medfødt m.v.
- Handicapbegrebet forudsætter ikke, at tilstanden er permanent. Handicappet kan derfor også bero på en helbredelig sygdom.
- Tilstanden må dog være langvarig, uden at man kan sige meget om, hvad det indebærer. Prognosen tæller med.
- Sygdom og handicap er stadig ikke synonyme.
- Sygdommen skal være lægelig diagnosticeret
- Medarbejderen skal bevise, at medarbejderen var handicappet på opsigelsestidspunktet.

■ Handicap - konklusion

- Hvis en person er handicappet, har arbejdsgiveren pligt til i rimeligt omfang at tilpasse arbejdet og/eller arbejdspladsen.
- Tilpasningsforpligtelsen kan omfatte tilbud af nedsat tid, omlægning af arbejdsopgaver, fysiske hjælpemidler og meget andet.
- Tilpasningerne må ikke udgøre en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren blandt andet under hensyntagen til virksomhedens størrelse, økonomi og muligheden for at opnå offentlig støtte.
- Den handicappede skal stadig være kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentligste arbejdsfunktioner.
- Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at man har gjort nok ift til tilpasningsforanstaltninger.

Tak for i dag