

fremtiden starter her...



Lægeerklæringer og 120-dages reglen ved delvis sygdom

Underdirektør i Dansk Erhverv
Charlotte Vester

DANSK
ERHVERV

Mulighedserklæringen

Tidligere

- Uarbejdsdygtighedserklæring udstedt på 4. dagen eller på 1. dagen ved hyppige enkeltstående sygedage
- Varighedserklæring, funktionærlovens § 5, stk. 4.

Nye regler pr. 5. oktober 2009

- Mulighedserklæringen erstatter uarbejdsdygtighedserklæringen.
- Arbejdsgiver kan også kræve en mere simpel lægeerklæring, der dokumenterer, at medarbejderen har lovligt forfald. Den gamle blanket er dog afskaffet, så nu udsteder lægen i stedet en ”friattest” – eller gør han?
- Varighedserklæring er stadig en mulighed. Blanketten er dog afskaffet, så den udstedes som ”fritattest”.
- Tro- og loveerklæring uændret.
- Husk overenskomster, kontrakter, mv.

Mulighedserklæring

- Del 1: Udfyldes af arbejdsgiver og medarbejder på baggrund af en samtale
 - Funktionsnedsættelse beskrives
 - De påvirkede jobfunktioner
 - Evt. skåneinitiativer som aftales mellem arbejdsgiver og medarbejder.
 - Spørg ikke til diagnose
- Del 2: Udfyldes af lægen på baggrund af samtale med medarbejderen
 - Vurdering af funktionsnedsættelse og arbejdsmuligheder
 - Evt. egne forslag til skåneinitiativer
 - Tidsmæssig vurdering
- Arbejdsgiver kan når som helst kræve en mulighedserklæring. Også ved gentagne sygemeldinger.
- Arbejdsgiver indkalder til samtale om mulighedserklæring.

Mulighedserklæring - sanktioner

- Det er frivilligt for arbejdsgiveren at anvende mulighedserklæringen. Medarbejderen har pligt til at deltage.

Sanktioner ved manglende deltagelse i samtalen

- Retten til sygedagpenge bortfalder fra og med den dag, hvor samtalen skulle have været afholdt, til og med den dag, hvor den bliver afholdt – medmindre der er en rimelig grund til udeblivelsen. Har kun betydning under arbejdsgiverperioden.
- Hvad med lønnen?
- Opsigelse eller bortvisning?

Sanktioner ved forsømt mulighedserklæring

- Retten til sygedagpenge bortfalder fra den dag, hvor erklæringen skulle have været arbejdsgiver i hænde, til og med den dag, hvor arbejdsgiver rent faktisk modtager erklæringen. Har kun betydning under arbejdsgiverperioden.
- Hvad med lønnen?
- Opsigelse eller bortvisning?

Friattest

- Retsgrundlag: arbejdsretlig grundsætning og sygedagpengelovens § 36
- Trepartsaftalen: ”det vil blive tilsikret....”
- ”Helvede” brød løs 5. oktober 2009
- Status - Moderat bøvl?
- Friattestens indhold?
- Hvornår bruges hvad?
- Hvad hvis lægen ikke vil udstede friattest?

Lægeerklæringer – ”udestående”

- Når lægen ikke ville udstede friattest
- 1. dagserklæring?
- Hvad med graviditetsbetinget sygdom?
- Varighedsattest fra ikke-funktionærer?
- Syg efter opsigelse
- Hvad gør vi, når AG og AT er uenige i forhold til mulighedserklæringen?
- Krav om lægeerklæring i kontrakt/personalehåndbog/overenskomst
- Arbejdspladsproblemer – bevisværdien af lægeerklæringer?

Sanktioner – løntræk?

- **Funktionærlovens § 5, stk. 1**

”Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den deraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.”

Sanktioner – løntræk?

- Er undtagelserne i § 5, stk. 1 udtømmende? Eller skal diverse accessoriske pligter være opfyldt?
- Hvor der er opsigelses/bortvisningsgrund: Kan man trække i løn ”som det mindre i det mere”?
- Kan man trække i løn, selvom der endnu ikke er en opsigelses/bortvisningsgrund?

Sanktioner – løntræk?

Hvad siger litteraturen?

- Sv.A.: side 260 og 333
- Hasselbalch, Ansættelsesret og Personalejura: bl.a. side 307 og 346
- Kaj Petersen: Funktionærloven, 12. udg.: side 259

120-dages reglen – deltids sygdom og weekender

En funktionær kan opsiges med en måneds varsel, hvis

- 120-dages reglen er skriftligt aftalt i kontrakten,
- der er oppebåret løn i 120 dage indenfor de seneste 12 måneder,
- opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og
- Opsigelsen sker, mens funktionæren stadig er syg.
- U1990.611H: delvist fravær tæller delvist.
U1998.737V: Weekender, helligdage mv. tæller med, hvis man er syg på begge sider.

120-dages reglen – deltids sygdom og weekender

- **U1990.611H:** delvist fravær tæller delvist.
- **U1998.737V:** Weekender, helligdage mv. tæller med, hvis man er syg på begge sider.

120-dages reglen – deltids sygdom og weekender

HD af 19. april 2010:

- F var deltidssygemeldt og arbejde 2 dage om ugen og var fraværende i 3 dage. Opsigelsen blev afgivet på en arbejdsdag.
- Højesteret fandt, at kravet om, at opsigelsen skal ske, mens funktionæren er syg, var opfyldt.
- Højesteret tog IKKE stilling til weekender, da parterne var enige om optællingen.