

# Sygdomspolitikker

v/Helene Amsinck, Kromann Reumert

# Sygdomspolitikker – typisk indhold

- Sygemelding – til hvem/hvornår
- Tro-og loveerklæring
- Lægeerklæring – konsekvenser ved manglende fremskaffelse
- Undersøgelse af mulighed for tilbagevenden helt eller delvist
- Tiltag med henblik på nedbringelse af sygefravær
- Forebyggelse og håndtering af stress

# Sygebonusordninger – funktionærer (1)

- FUL §5, stk. 1:

”Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf 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”

# Sygebonusordninger – funktionærer (2)

- FUL §9, stk. 3:

”De i §§ 2b, 3, 5, 6, 7 og 8 omhandlede ydelser udregnes for provisionslønnede funktionærer på grundlag af den provisionsindtægt, som funktionæren antagelig ville have oppebåret, såfremt han ikke var blevet hindret i sin virksomhed i de pågældende tidsperioder.”

# Sygebonusordninger – funktionærer (3)

- LSA, Funktionærret, 3. udg., p. 357:

”At sygdom er lovligt forfald, indebærer umiddelbart, at det ikke er misligholdelse at udeblive. Det har desuden været en fast konsekvens af FUL §5, at ”lovligt forfald” på grund af sygdom indebærer, at funktionæren under sygdom bibeholder sin normale løn”

# Sygebonusordninger – funktionærer (4)

- Betaling for fast påregneligt overarbejde medregnes ikke ved opgørelsen af løn under sygdom, jf. (senest) Højesterets domme i U 1990/39H og U 1990/43H (begge med dissens)
- Altså ikke i denne henseende den løn, som funktionæren ville have fået, hvis han havde været rask (derimod vederlaget for den arbejdsydelse, som funktionæren efter ansættelsesvilkårene er fast antaget til at udføre)

# Sygebonusordninger – funktionærer (5)

- U1991.714H
- Aftale mellem HK, Danske Boghandlers Kommissionsanstalt og DA 1. januar 1980 om præstationsløn på gruppebasis. Afløste tidligere aftaler fra 1967 og 1974.
- Opgørelse af faktisk udført arbejde, antal arbejdstimer og antal fejlekspeditioner. Hvis over norm, pulje til fordeling blandt medarbejderne i forhold til antal arbejdstimer præsteret af den enkelte, excl. søgnehelligdage, sygedage og feriedage



# Sygebonusordninger – funktionærer (6)

- Højesterets flertal (4 dommere)
  - aftale indgået mellem organisationer på arbejdsmarkedet
  - med det dobbelte formål at øge såvel produktiviteten som medarbejdernes indtjening
  - i begge parters interesse og må naturligt forstås som en enhed
  - på denne baggrund indebar den aftalte fordeling af lønpuljen ikke en sådan fravigelse af funktionærlovens §5 og ferielovens §14, at aftalen – helt eller delvist – skulle tilsidesættes som ugyldig



# Sygebonusordninger – funktionærer (7)

- Højesterets mindretal (1 dommer)
  - fast og påregneligt
  - varierende men væsentlig del af normal aflønning inden for sædvanlig arbejdstid
  - ret til denne løndel også under sygdom og ferie

# Sygebonusordninger – funktionærer (8)

- U1981.478H nåede til det modsatte resultat af flertallet i U1991.714H
- Opmandskendelse af 29. december 2006

# Sygebonusordninger – funktionærer (9)

- ØLD 17. januar 2008
- IT-virksomhed, 7 medarbejdere, sårbar over for sygdom
- For at begrænse sygefravær indførte arbejdsgiveren medio 2004 uden forudgående forhandling bonusordning, hvorefter der betales en årsbonus til medarbejdere, der ikke havde haft sygdom. Videreført i 2005 og 2006
- Medarbejder fratrådte 30. juni 2006

# Sygebonusordninger – funktionærer (10)

- ØLD:
  - Omfattet af FUL §17a, hvis fast påregnelig del af lønnen
  - A ville have fået udbetalt bonus, hvis han havde været ansat 31. december 2006 og ikke havde haft nogen sygedage
  - Størrelsen svarede til månedsløn
  - Lignende ydelse omfattet af FUL §17a
  - Ingen sygedage indtil fratræden 30. juni 2006
  - Krav på forholdsmæssig andel

# Sygebonusordninger – udfordringer (1)

- Bestemmelse i personalepolitik om en årlig bonus til funktionærer, der ikke har haft sygedage, ensidigt fastsat uden forhandling med henblik på at nedbringe sygefraværet - lovlig?
  - I strid med FUL §5, stk. 1?
  - Hvis ja, hvad er udslagsgivende i f.t. U1991.714H?
  - Gør det nogen forskel, om kun ingen sygedage giver bonus eller der er indbygget et antal "tilladte sygedage"?
  - Gør det nogen forskel, om der bortses fra sygefravær dokumenteret ved lægeerklæring?
  - I strid med ligebehandlingsregler? (kvinder har flere sygedage?)

# Sygebonusordninger – udfordringer (2)

- Andre former for belønning - ændret vurdering?
  - Weekendophold
  - Fri avis et år
  - Ekstra feriefridage
  - Deltagelse i lodtrækning (med store vinderchancer?)

# Barselspolitik – delvis løn (1)

- Ferielovens §7, stk. 2:

” I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

...

2) Barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.”

- Ferielovens §23:

”Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet.”

# Barselspolitik – delvis løn (2)

- Ferielovens §26, stk. 2:

”Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse og ferietillæg af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger mv., der er omfattet af afsnit I i lov om beskatningen af pensionsordninger mv.,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.”



# Barselspolitik – delvis løn (3)

- SHD af 19. maj 2008
- Medarbejder ansat hos Sparekassen Djursland, barsel, fortsat betaling af pensionsbidrag fra arbejdsgiver (10,5%) i periode, hvor medarbejderen ellers kun fik dagpenge
- Delvis løn efter ferielovens §7, stk. 2, nr. 2 med den virkning, at medarbejderen havde krav på fuld løn under ferie ved tilbagevenden til arbejdet?

# Barselspolitik – delvis løn (4)

- Arbejdsgivers pensionsbidrag omfattet af ferielovens §23, stk. 2, men ikke af §26, stk. 2
- Udtalelse fra Arbejdsdirektoratet 2001:
  - Medarbejder, som hverken får fuld eller delvis løn i traditionel forstand, men får a) pensionsbidrag under barsel, beholder firmabil eller betalt mobiltelefon eller c) blot får betalt avisabonnement, får herved løn under barsel og optjener ret til betalt ferie
  - Naturalier kan dog være af så ringe værdi, at der ikke optjenes ret til ferie med løn (bagatelgrænse) – må fastlægges konkret
  - Indbetaling til gruppeliv og/eller erhvervsevnetabsforsikring ikke tilstrækkeligt (ikke vederlag men snarere social sikring)

# Barselspolitik – delvis løn (5)

- Udtalelse fra Arbejdsdirektoratet 2006:
  - Arbejdsgivers pensionsbidrag del af løn under ferie efter FEL §23, stk. 2
  - Nærliggende at det også anses omfattet af lønbegrebet i relation til FUL §7, stk. 2

# Barselspolitik – delvis løn (6)

- Sø- og Handelsrettens dom:
  - Arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag er en så sædvanlig og naturlig del af det samlede arbejdsvederlag, at det må anses at indgå i lønnen, jf. U1994.907H (om FUL §2a)
  - Pensionsbidraget indgår i den sædvanlige og påregnelige løn efter ferielovens §23, stk. 2
  - Arbejdsgivers pensionsbidrag er derfor en lønandel
  - Underordnet at det ikke er honorering for konkret ydet arbejdsindsats
  - Medarbejderen optjener derfor fuld betalt ferie,

# Barselspolitik – udfordringer

- Findes der en bagatelgrænse – og hvor går den?
- Alternative muligheder:
  - Efterbetale det manglende pensionsbeløb, hvis og når medarbejderen vender tilbage fra orlov? På én gang eller over en periode?
  - Andre?