

Mini-leksikon

To forløb for den sygemeldte
Sygedagpenge
Underretningsbrev
Oplysningsskema fra dagpengeafdelingen.
Mulighedserklæring
Varighedserklæring – se friattest.
Lægeerklæring – se friattest og mulighedserklæring
Friattest – dokumentation for lovligt forfald
Fastholdelsesplan
Delvis raskmelding
§ 56 aftale
Opfølgningssamtaler i det kommunale jobcenter
Erstatningspligt
Visitation
Opfølgningsplan

Kilder:

Lov om sygedagpenge: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=30746>

Silkeborg Kommunes sygefraværspolitik – Se ZoomIn

Minipjece – Information til dig, der er sygemeldt – Se ZoomIn

De to forløb for den sygemeldte

En kommunal ansat, der er sygemeldt indgår i to forløb. Kommunen møder både den sygemeldte som led i et arbejds-giverforhold, og desuden kan samme kommune møde den sygemeldte som social myndighed.

Løn og Personaleafdelingen Silkeborg Kommune som ansættende myndighed			Jobcenteret Silkeborg Kommune som social myndighed.
1			2
Medarbejder	Melder fravær – varig- hed og evt. årsag	Ved arbejdstids begyndelse på 1. fraværsdag til arbejdsstedet/lederen	Jobcenteret underrettes via oplys- ningsskema DP 333 om længere va- rende sygdom. Senest 5.fraværsuge.
Leder	1. kontaktsamtale	På første fraværsdag	Jobcenteret kontakter den sygemeldte senest 8.fraværsuge. Samtalen tager evt. udgangspunkt i fastholdelsespla- nen.
Leder	2. kontaktsamtale	Indenfor 1. fraværsu- ge	Jobcenteret indkalder sygemeldte afhængig af visitation til opfølgningss- amtaler.
Leder	3. kontaktsamtale – (skal afholdes – jf. Dagpengeloven) DP 333 skal udfyldes. Referat kan udarbejdes. Evt. udarbejdelse af fastholdelsesplan.	Senest i 4. fraværsu- ge	Senest ved 2.opfølgningssamtale modtager den sygemeldte jobcente- rets opfølgningsplan. Jobcenterets tilbud: §56 aftale Støtte til hjælpemidler. Mentorordning Virksomhedspraktik mv.
Leder	Rundbordssamtale	Senest efter 8 ugers fravær	Jobcenteret revisiterer den sygemeld- te ved hver opfølgningssamtale enten efter hver 4.uge eller hver 8.uge.
Leder	Tilbyder medarbejde- ren ”samtale ved korte fravær”	Ved 3 korte fraværs- perioder inden for 3 mdr.	Jobcenteret skal ved den 52.uge tage stilling til om det kan komme på tale at forlænge perioden med sygedag- penge.
Leder	2. Rundbordssam- tale	Ved længereva- rende sygdoms- forløb	Sygedagpengeperioden kan forlænges med 26 uger eller med 39 uger. Grund: Sygemeldtes arbejdsevne er uafklaret. Sygemeldtes helbredsmæssige situa- tion er uafklaret.

[\(tilbage\)](#)

Sygedagpenge

Sygedagpenge er en skattepligtig ydelse, som udbetales til lønmodtagere som erstatning for tabt arbejdsfortjeneste ved uarbejdsdygtighed på grund af sygdom og tilskadekomst.

Sygedagpenge kan udbetales til lønmodtageren via den kommunale arbejdsgiver til de medarbejdere, som ikke modtager løn under sygdom, og som er fuldt uarbejdsdygtige på grund af sygdom eller tilskadekomst.

Arbejdsgiveren modtager som hovedregel ikke sygedagpengerefusion de første 21 kalenderdage af sygeperioden.

Er du ikke berettiget til at få udbetalt sygedagpenge fra din arbejdsgiver, er det kommunen, der udbetaler sygedagpenge, hvis:

Du har været i arbejde eller på anden måde været tilknyttet arbejdsmarkedet de sidste 13 uger før sygefraværet. I denne periode skal du have været i beskæftigelse i mindst 120 timer.

- Du er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, eller en ydelse, der udbetales som erstatning for arbejdsløshedsdagpenge
- Du indenfor den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse (teoretisk eller praktisk, som giver mulighed for optagelse i en anerkendt arbejdsløshedskasse) på mindst 18 måneder
- Du er lærling med lærekontrakt eller elev i lønnet praktik som led i en erhvervsfaglig uddannelse

Udbetalingen af sygedagpenge ophører den dag, du er fuldt uarbejdsdygtig, også selv om du ikke raskmelder dig. Hvis du er delvis uarbejdsdygtig, gælder der særlige regler.

Du kan som hovedregel højst få udbetalt sygedagpenge i 52 uger indenfor de seneste 18 måneder. Kommunen har pligt til at tage stilling til, om der er mulighed for at forlænge dagpengeperioden efter særlige undtagelsesbestemmelser. ([tilbage](#)).

Underretningsbrev

Når en kollega har været sygemeldt i 21 dage, modtager kollegaen et underretningsbrev fra kommunen. Brevet beskriver de oplysninger kommunen har vedrørende sygemeldingen. F.eks. starttidspunkt. Kontakt kommunen, hvis oplysningerne ikke stemmer. ([tilbage](#)).

Oplysningsskema fra dagpengeafdelingen

En sygemeldt kollega vil også modtage et brev fra kommunens dagpengeafdeling med det såkaldte DP333A skema. Skemaet skal udfyldes og returneres til dagpengeafdelingen inden 8 dage, sådan at kommunen kan modtage refusion for sygedagpenge. ([tilbage](#)).

Mulighedserklæring

Med virkning fra 5.oktober 2009 erstattes den hidtidige lægeerklæring om uarbejdsdygtighed af en mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen anvendes, hvis der i dialogen mellem arbejdsgiver og medarbejder er usikkerhed om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan varetage. Lederen kan bede om en mulighedserklæring på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsforløbet. Medarbejderen skal være enig.

Medarbejderen skal være enig i, at det er en god ide at udfylde mulighedserklæringen, da mulighedserklæringens første del skal udfyldes af medarbejder og leder i fællesskab. Anden del udfyldes af medarbejderens egen læge.

Første del indeholder en beskrivelse af medarbejderens muligheder for at genoptage arbejdet evt. i begrænset omfang. Anden del indeholder lægens kommentarer til de af medarbejderen og lederen beskrevne muligheder.

Det er kommunen, der betaler for mulighedserklæringen. ([tilbage](#)).

Friattest

Indførelse af den nye mulighedserklæring ændrer ikke på arbejdsgiverens mulighed for, at kræve en skriftlig sygemelding af medarbejderen eller for at anmode om en skriftlig dokumentation fra lægen, for lovligt forfald. Indhentning af dokumentation for lovligt forfald som følge af sygdom er en del af ledelsesretten, og Lægeforeningens Attestudvalg anerkender fuldt ud arbejdsgiverens ret til at indhente dokumentation for lovligt forfald som følge af sygdom.

Friattest betales af Silkeborg Kommune. ([tilbage](#)).

Fastholdelsesplan

Når en medarbejder er sygemeldt i længere tid, kan han eller hun anmode sin arbejdsgiver om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis den pågældende medarbejder ikke forventer at genoptage arbejdet inden for 8 uger fra første fraværsdag. Medarbejder og arbejdsgiver skal være enige om at lave en plan, som de så udarbejder sammen. Målet er at angive, hvordan medarbejderen hurtigst muligt – helt eller delvist – kan vende tilbage til arbejdspladsen. Der eksisterer ikke nogen krav til, hvordan en sådan plan skal se ud. Men fastholdelsesplanen kunne indeholde overskrifter som:

Mulige jobfunktioner

Begrænsninger i jobfunktioner

Hjælp til nuværende jobfunktion

Gradvis tilbagevenden

Fastholdelse via jobcenterets tilbud – såsom mentorordning eller virksomhedspraktik.

Fastholdelsesplanen kunne udarbejdes i forbindelse med den lovpligtige 4 ugers samtale med lederen.

Hvis der er udarbejdet en fastholdelsesplan, så skal den medbringes ved samtaler med jobcenteret. ([tilbage](#)).

Delvis raskmelding

Eller nedsat arbejdstid som følge af sygdom

En medarbejder har mulighed for at genoptage arbejdet delvist efter et længerevarende sygdomsforløb. Det er naturligvis en forudsætning, at arbejdspladsen finder det hensigtsmæssigt, og at det er helbredsmæssigt forsvarligt.

Lederen kan godkende nedsat arbejdstid med fuld løn i indtil 3 måneder.

Lederen kontakter Organisation og Personale, såfremt der konkret er behov for at forlænge perioden ud over 3 måneder.

Den nedsatte arbejdstid bør som hovedregel udgøre mindst halvdelen af den sædvanlige arbejdstid. ([tilbage](#)).

§ 56 aftale

Hvis en medarbejder har en væsentlig eller øget sygdomsrisiko på grund af en langvarig og/eller kronisk lidelse kan den pågældende medarbejder indgå en § 56-aftale med kommunen.

Det gælder også, hvis medarbejderne er i behandling for barnløshed.

Medarbejderen skal på grund af lidelsen forvente at have mindst 10 fraværsdage på et år.

Aftalen skal godkendes af bopælskommunen, medarbejderens læge og medarbejderens arbejdsplads.

Når der er indgået en § 56-aftale kan arbejdspladsen få sygedagpengerefusion fra 1. fraværsdag, og ikke først fra 21. fraværsdag. Årsagen til fraværet skal være den lidelse, aftalen omfatter.

Når aftalen udløber, skal medarbejderen selv sørge for eventuel forlængelse. ([tilbage](#))

Opfølgningssamtaler i det kommunale jobcenter

Jobcentret i medarbejderens bopælskommune kontakter senest efter 8 ugers fravær den pågældende for en personlig samtale. Her drøftes bl.a. mulighederne for tilbagevenden til arbejdspladsen eller om anden aktivitet kan iværksættes.

Lederen vil have mulighed for at deltage i samtalen, hvis medarbejderen er indforstået med det. Ellers orienteres lederen efterfølgende, hvis der igangsættes en aktivitet.

Tilstedeværelse af lederen kan sikre, at opfølgningssamtalen tager udgangspunkt i den 4 ugers samtale medarbejderen har haft på skolen.

Jobcenteret er den sociale myndighed, der træder til i medarbejderens bopælskommune i forbindelse med længerevarende fravær. ([tilbage](#)).

Erstatningspligt

En langtidssygemeldt kollega vil efter 21 dage modtage et underretningsbrev med faktuelle oplysninger vedrørende medarbejderen sygemelding. Hvis oplysningerne er korrekte og medarbejderen derfor ikke reagerer på underretningsbrevet, så modtager medarbejderen kort efter et oplysningsskema fra bopælskommunen. Oplysningsskemaet er afgørende for om Silkeborg Kommune kan refusion for sygedagpenge og skal indsendes senest 8 dage efter modtagelsen. Medarbejderen kan have en erstatningspligt, hvis medarbejderen ikke indsender oplysningsskema DP333A inden 8 dage.

Silkeborg Kommune kan også gøre krav gældende for merudgifter - f.eks. til vikar - hvis en medarbejder er sygemeldt f.eks. på grund af et trafikuheld.

Det forudsætter blot, at der er en erstatningspligtig skadevolder.

Når medarbejdere sygemeldes af ovennævnte årsag, skal Organisation og Personale kontaktes. ([tilbage](#)).

Visitation

Jobcenteret er pålagt at visitere medarbejderen i forhold til tre kategorier i forbindelse med opfølgningssamtalen ved jobcenteret efter 8 ugers varighed.

Visitationen foregår i forhold til følgende 3 kategorier:

1) Sager, hvor tilbagevenden til arbejdsmarkedet er umiddelbart forestående (kategori 1).

- 2) Sager med risiko for langvarigt sygdomsforløb eller risiko, hvad angår arbejdsevnen (kategori 2).
- 3) Sager, hvor lidelsen eller sygdommen medfører et længerevarende sygdomsforløb (kategori 3).

Visitationen er afgørende i forhold til opfølgingsforløbet, for den sygemeldte medarbejder.

Kategori 1	8 uger efter første fraværsdag indkaldes medarbejderen til opfølgningssamtale af jobcenteret. Herefter opfølges der hver 8. uge. Opfølgningssamtalerne kan foregå telefonisk.
Kategori 2	8 uger efter første fraværsdag indkaldes medarbejderen til opfølgningssamtale af jobcenteret. Herefter opfølges der hver 4. uge. Opfølgningssamtalerne foregår som individuelle samtaler.
Kategori 3	8 uger efter første fraværsdag indkaldes medarbejderen til opfølgningssamtale af jobcenteret. Opfølgningssamtalerne kan foregå telefonisk. Der følges op hver 8. uge.

[\(tilbage\)](#)

Opfølgningsplan

Jobcenteret skal ifølge loven om sygedagpenge fastlægge en opfølgningsindsats for den syge medarbejder. Opfølgningsindsatsen nedskrives i en Opfølgningsplan, der skal udleveres til den sygemeldte senest ved 2. opfølgningssamtale.

[\(tilbage\)](#).