



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen  
Holmens Kanal 20  
1016 København K.

Sagsnr.: 1483.71  
HW/HKB  
Direkte tlf.nr.: 3347 0625  
12. januar 2009

**Vedr.: Svar på høring om udkast til lov om ændring af lov om sygedagpenge mv.**

Beskæftigelsesministeriet har i mail af 5. januar 2009 bedt om KTO's bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om sygedagpenge mv.

KTO skal i lyset af den meget korte svarfrist bemærke følgende, idet KTO ved gennemgangen af lovforslaget navnlig har haft fokus på de bestemmelser i forslaget, der vedrører reguleringen af forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, særligt forslagets §§ 7a, 7b og 36a:

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 indgik KTO en aftale om trivsel og sundhed på henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked. En enslydende aftale blev også indgået på Sundhedskartellets område.

Med aftalerne har samtlige ansatte – i alt ca. 650.000 - i kommuner og regioner ret til en sygefraværssamtale ved længerevarende sygefravær. I aftalen er det præciseret, at sygefravær af mere end 4 ugers varighed normalt er at betragte som længerevarende sygefravær.

For KTO er det helt afgørende, at grundlaget for en sygefraværssamtale først og fremmest bygger på en god dialog og tillid mellem den sygemeldte og dennes leder. I aftalen er dette sikret ved, at det er frivilligt for den ansatte at deltage i sygefraværssamtalen. Frivillighedsaspektet er også afgørende i forhold til den nye og mere aktive rolle lederen hermed får i aftalen, som en direkte og aktiv part i sygeopfølgningen. Erfaring og forskning viser, at en betydelig del af sygefraværet på de danske arbejdspladser skyldes arbejdsrelaterede forhold, hvor lederen i større eller mindre omfang er direkte part i sagen. Navnlig i de situationer, hvor sygdommen således fx beror på sexchikane, mobning, arbejdsrelateret stress, dårlig ledelse mv. er det helt afgørende, at den ansatte således har mulighed for at afvise at deltage i samtalen.

Ligeledes er det i aftalen præciseret, at såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både lederen og den sygemeldte er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på normale vilkår er forhindret varigt eller i en længerevarende periode, aftaler lederen og den sygemeldte en handleplan for det fremadrettede forløb.

Det er KTO's vurdering, at overenskomstparterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked således allerede ved overenskomstfornyelsen i 2008 har indgået aftaler, som sikrer, at der finder en samtale sted mellem lederen og den sygemeldte i forbindelse med længerevarende sygefravær.

KTO finder derfor, at der i lovforslaget bør tages hensyn hertil.

KTO finder, at lovforslaget §§ 7a og b derfor bør udformes således, at de ikke finder anvendelse på de overenskomstområder, hvor der er indgået aftaler om afholdelse af sygefraværssamtaler, herunder om udarbejdelse af fastholdelsesplaner/handlingsplaner. Konkret skal KTO foreslå følgende formulering: *"§7a og b finder ikke anvendelse idet omfang, at der ved kollektiv overenskomst er aftalt en pligt for arbejdsgiver til afholdelse af en sygefraværssamtale samt fastlagt bestemmelser om udarbejdelse af en fastholdelsesplan"*.

Med lovforslaget lægges der imidlertid op til, at 4-ugers kravet ikke af arbejdsmarkedets parter kan aftales fraveget i nogen tilfælde. En sådan meget rigid regel må forventes at kunne medføre visse praktiske problemer i de situationer, hvor sygefraværslængden ikke fra starten er forudsigeligt, og hvor sygemeldingen som følge heraf løbende forlænges. I den situation vil en skarp 4-ugers regel kunne medføre et tidspres på gennemførelsen af samtalen, herunder at arbejdsgiverens varsel af samtalen overfor den sygemeldte presses unødigt.

I det lys skal KTO subsidiært bemærke følgende til forslaget § 7a og b (4-ugers samtalen mv.):

- Af hensyn til sikring af frivillighedsaspektet for den sygemeldte finder KTO, at § 7a, stk. 1 bør have følgende formulering: *"Arbejdsgiveren skal give en sygemeldt lønmodtager et tilbud om en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen holdes senest 4 uger efter den første sygedag. Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen, jf. stk. 4."* Som minimum foreslår KTO:
  - I lovbemærkningerne til § 7a, stk. 5 fremgår, at arbejdsmarkedets parter kan fastsætte nærmere retningslinjer om afholdelsen af samtalen fx om form og indhold. KTO finder, at det i relation til "form" bør præciseres, at arbejdsmarkedets parter herved kan indgå aftaler om frivillighed for sygemeldte til at deltage i samtalen, jf. også det aftalte ved overenskomstfornyelsen på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Såfremt parterne ikke med lovforslaget forudsættes at kunne indgå aftaler om frivillighed, vil dette således have betydning i forhold til gældende aftale på det kommunale og regionale arbejdsmarked.
- I lovforslagets § 7a, stk. 5 og i § 7b, stk. 4 anvendes begrebet "retningslinjer for". KTO finder dette begreb upræcist og skal foreslå anvendt begrebet "indgå aftaler om". KTO forudsætter, at de aftaler, som arbejdsmarkedets parter har indgået/indgår vedrørende afholdelse af sygefraværssamtaler mv. som hidtil kan forfølges via det arbejdsretslige system.

- I lovbemærkningerne til § 7a, stk. 1 bør det fremgå, at den sygemeldte kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder i sygefraværssamtalen med sin leder. Dette gælder også, hvis samtalen afholdes telefonisk. I så fald må der træffes de nødvendige foranstaltninger til gennemførelsen af samtalen, fx et telefonmøde.
- I lovbemærkningen til § 7a, stk. 1 henvises til, at *"Hvis arbejdsgiveren ønsker en mulighedserklæring udarbejdet, jf. forslaget til § 36a i nr. 24, kan det ved samtalen også drøftes, hvad der skal indgå i denne erklæring"*. I bemærkningen til lovforslagets § 36a, stk. 2 fremgår ligeledes, at mulighedserklæringssamtalen kan finde sted samtidigt med 4-ugers samtalen. Det følger af § 36a, stk. 5, at den sygemeldte har pligt til at deltage i mulighedserklæringssamtalen, og at det kan have konsekvenser for den ansattes dagpengeret i arbejdsgiverperioden, såfremt den sygemeldte ikke deltager i denne samtale. Ligeledes fremgår det, at arbejdsgiveren selv kan beslutte, hvorvidt pågældende ønsker at indkalde til en mulighedserklæringssamtale mv.. 4-ugers samtalen og mulighedserklæringssamtalen er således 2 forskellige typer af samtaler med forskellige sanktioner mv., og kan derfor som udgangspunkt ikke afholdes samtidigt, medmindre arbejdsgiver og den sygemeldte er enige herom. Dette bør således præciseres i lovbemærkningerne, herunder at arbejdsgiver i forbindelse med indkaldelsen til samtalen nøje angiver hvilken type samtale, der ønskes afholdt.

KTO skal bemærke følgende i forhold til § 36a (mulighedserklæringen):

- Med lovforslaget kan en arbejdsgiver forlange en mulighedserklæring ved såvel kortvarigt, gentaget som langvarigt sygefravær. Den sygemeldte har pligt til at deltage i mulighedserklæringssamtalen. Deltager den sygemeldte ikke falder den sygemeldtes sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort. Ligeledes er det præciseret, at der ikke ændres ved gældende ansættelsesretslig regulering. Det er KTO's vurdering, at arbejdsgiveren med lovforslaget får en mere direkte og aktiv rolle i sygeopfølgningen. Henset til, at erfaring og forskning viser, at en betydelig del af sygefraværet på de danske arbejdspladser skyldes arbejdsrelaterede forhold, hvor lederen i større eller mindre omfang er direkte part i sagen, og at lederen med forslaget således ikke er upartisk, bør det i lovbemærkningerne til stk. 5 præciseres, at:
  - Arbejdsgiveren i indkaldelsen af den sygemeldte til en mulighedserklæringssamtale nøje beskriver, at den ansatte på grund af sygdommens karakter mv. gyldigt kan være forhindret i at deltage – dette kan dokumenteres via en lægeligvurdering el. lign. Dette vil navnlig være gældende i situationer, hvor sygdommen beror på fx sexchikane, mobning, arbejdsrelateret stress, dårlig ledelse mv.
  - Arbejdsgiveren – givet arbejdsgiverens sanktionsmuligheder overfor den ansatte - skal kunne godtgøre, at indkaldelsen er kommet frem hos den sygemeldte – fx via anbefalet brev el. lign. Risikoen for bortkommen post el. lign. skal således ikke bæres af den sygemeldte.
- I lovbemærkningerne til stk. 5 fremgår, at arbejdsgiveren kan *"benytte de almindelige arbejdsretslige sanktioner, som fx en advarsel, hvis lønmodtageren ikke mø-*

*der op til samtalen*". KTO finder, at det i bemærkningen bør præciseres, at sygdom arbejdsretsligt er lovligt forfald, og at det således ikke har ansættelsesretslige konsekvenser, hvis sygdommen forhindrer den sygemeldte i at deltage i samtalen.

- I lovbemærkningerne til stk. 5 bør det fremgå, at den sygemeldte kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder i mulighedserklæringssamtalen. Dette gælder også, hvis samtalen afholdes telefonisk. I så fald må der træffes de nødvendige foranstaltninger til gennemførelsen af samtalen, fx et telefonmøde.
- KTO har noteret sig, at bortfald af dagpenge alene har betydning for samtaler, der finder sted i arbejdsgiverperioden, og at dagpengene ikke bortfalder, hvis den sygemeldte udebliver fra en samtale, der afholdes efter arbejdsgiverperioden. Det bør i lovbemærkningerne til stk. 5 for god ordens skyld præciseres, at såfremt en sygemeldt mister retten til dagpenge i arbejdsgiverperioden genoptages dagpengere retten, så snart arbejdsgiverperioden er udløbet.
- En mulighedserklæringssamtale indebærer en risiko for, at der sker en u hensigtsmæssig forskydning af grænsen mellem arbejdsgiverrelevante og private oplysninger. KTO finder det positivt, at der er taget initiativ til udarbejdelse af en juridisk vejledning til helbredsoplysningsloven om, hvilke muligheder loven giver for, at arbejdsgiver og medarbejder kan tale sammen om sygdommen og muligheden for at vende tilbage til jobbet. I det lys bør det for god ordens skyld præciseres i bemærkningen til stk. 5, at hvilke helbredsrelevante oplysninger, der kan drøftes under samtalen, reguleres af helbredsoplysningsloven.
- Med hensyn til lovbemærkningen til stk. 2 om, at 4-ugers samtalen og mulighedserklæringssamtalen kan afholdes samtidigt henvises til KTO's bemærkninger til §§ 7a og b.
- Der bør i forlængelse af sætningen "*Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at lønmodtageren udebliver*" i forslaget § 36a, stk. 5 tilføjes: "*eller ikke deltager i en telefonsamtale*".

I forslaget til § 21, stk. 5 i lov om sygedagpenge foreslås, at kommunen, når arbejdsgiveren modtager dagpengerefusion skal informere arbejdsgiveren, når kommunen tager skridt til at standse udbetalingen af sygedagpenge. Idet arbejdsgiver ikke er part i sagen før kommunen har truffet beslutning om bortfald af dagpengene, finder KTO, at § 21, stk. 5 bør udformes således, at arbejdsgiveren først orienteres, når kommunen har truffet beslutning om bortfald af dagpengene, og at dette er meddelt den sygemeldte.

KTO skal i øvrigt henvide til hovedorganisationernes afgivne bemærkninger.

Med venlig hilsen

  
Jørgen Holst

  
Henrik Würtzenfeld