Sygefraværssamtaler

sygesamtaler

Er både lov og aftalereguleret

Sygedagpengelovens § 7a

- Arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes senest 4 uger efter den første sygedag.
- *Stk. 2.* Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, holdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Lønmodtagerens manglende medvirken i samtalen har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge.
- *Stk. 3.* Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtale, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling og fratræden sker inden 8 uger efter den første sygedag.
- *Stk. 4.* Der kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsættes retningslinjer for afholdelsen af de personlige samtaler, der er nævnt i stk. 1, herunder retningslinjer, der fraviger stk. 2, 1. pkt., og stk. 3.

Trivselsaftalen §7

- Såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både leder og medarbejder er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på normale vilkår er forhindret varigt eller i en længerevarende periode, aftaler leder og medarbejder en handleplan for det fremadrettede forløb.
- **Bemærkning:**
  Indholdet i handleplanerne kan bl.a. være om muligheden for tilpasning af den sygemeldtes jobfunktioner eller for omplacering.
- Lederen bør sikre sig, at en handleplan, som måtte blive aftalt i forbindelse med en samtale, er forstået af begge samtaleparter, samt at det er klart, hvem der har ansvar og initiativpligt. Ved udarbejdelse af handleplan henledes opmærksomheden på notatpligten, jf. offentlighedsloven.
- Det er forudsat, at kommunerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Kommunen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår f.eks. via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde, jf. også Aftale om Socialt Kapitel § 2, stk. 2.

- *Stk. 4*
  Kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.

Forskelsbehandlingsloven

- Handicap

Hvad er et handicap?

Lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere og denne begrænsning er af lang varighed

- Klassiske handicaps
- Sygdomme af længerevarende eller kronisk karakter, eksempelvis
- Sclerose
- Epilepsi
- Kronisk hovedpine
- Posttraumatisk stress-syndrom
- Piskesmæld
- Slidgigt
- Hybermobile led
- Svære rygproblemer
- OBS-OBS – altid individuel vurdering

Tilpasningsforanstaltninger - §2a

- Arbejdsgiver har en forpligtelse til at tilpasse arbejdspladsen i forhold til ansatte med handicap.
- Arbejdsgiveren skal objektivt og loyalt vurdere, hvilke tilpasninger, der er nødvendige på arbejdspladsen, for at en handicappet kan bestride stillingen

Tilpasningsforanstaltninger

- Fysiske hjælpemidler
- Indrette lokaler eller tilpasse udstyr
- Personlig assistent
- Omlægning af arbejdsopgaver
- nedsat tid
- Må ikke udgøre en uforholdsmæssig stor byrde - proportionalitet