

NOTAT

Dato: 18. maj 2015

Afdeling: Personaleafdelingen,
Personalejuridisk Team

Sags nr.:

Sagsbehandler: Personalejuridisk konsulent
Line Maria Jensen

Vedr.: Håndtering af sygefravær

Ved sygefravær hos en medarbejder, da fremgår det af Slagelse Kommunes personalepolitik, at lederen løbende holder kontakt med medarbejderen. Det er lederens opgave i samarbejde med medarbejderen at forsøge at fastholde medarbejderen til arbejdspladsen.

I Slagelse Kommunes Personalepolitik står der:

“Vi drager omsorg for hinanden og har fokus på at forebygge og nedbringe sygefraværet. Vi iværksætter relevante lokale og centrale initiativer før et stigende sygefravær bliver et problem. Hvad gør vi? Vi holder løbende kontakt til fraværende medarbejdere og bidrager dermed til at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen. Kontakten har karakter af både omsorg og interesse, hvorved den medvirker til aktiv opfølgning på fraværet. Vi anvender omsorgssamtaler efter konkret vurdering. Med udgangspunkt i sygefraværstatistikken drøfter vi regelmæssigt sygefraværet i MED-organisationen”.

Den løbende kontakt med medarbejderen sker gennem afholdelse af omsorgssamtaler. Det fremgår af Slagelse Kommunes personalepolitik, at omsorgssamtaler afholdes efter behov. I henhold til sygedagpengelovens § 7a¹, da skal der dog som minimum afholdes omsorgssamtale indenfor fraværets første 4 uger. Behovet for efterfølgende omsorgssamtaler vurderes af lederen, evt. i samarbejde med medarbejderen ud fra den konkrete situation.

Ved omsorgssamtalen forsøger leder og medarbejder løbende at afdække, hvilke muligheder der er for tilbagevenden til arbejdspladsen. Det søges derfor afdækket, hvorvidt fraværet skyldes arbejdspladsen, ligesom det skal vurderes hvilke foranstaltninger der kan hjælpe medarbejderen tilbage til arbejdspladsen. Mulige foranstaltninger kan i den forbindelse blandt andet være fritagelse for bestemte arbejdsopgaver, nedsat arbejdstid i en periode, samt mulighed for hvile i løbet af dagen.

Når det vurderes, at medarbejderen kan vende tilbage med eventuelle skånehensyn udfylder leder og medarbejder en såkaldt mulighedserklæring sammen. Denne skal medarbejderen bringe med til egen læge. Mulighedserklæringen bidrager til en vurdering af hvilke skånehensyn der kan være relevante, ligesom det giver arbejdsgiver og medarbejder en større sikkerhed for at de aftalte skånehensyn er lægeligt forsvarlige.

Der afholdes løbende kurser via Uddannelseskataloget i gennemførelsen af omsorgssamtaler, anvendelse af mulighedserklæringer, således at lederen er bedst muligt klædt på i forhold til afholdelsen heraf.

Vurderer lederen at sygefraværet er af en sådan karakter og længde, at afskedigelse overvejes af driftsmæssige årsager tages kontakt til Personalejuridisk Team. Personalejuridisk Team foretager herefter en saglighedsvurdering af en potentiel afskedigelse.

Når der foretages en saglighedsvurdering er der tale om en meget konkret vurdering der afhænger af flere forhold. Elementer der kan have betydning er ansættelsens længde (herunder

¹ Bekendtgørelse af lov om sygedagpenge § 7a

afskedigelse i prøvetiden), prognosen for tilbagevenden, fraværets længde, medarbejderens egne tilkendelser om tilbagevenden, iværksatte foranstaltninger og de driftsmæssige konsekvenser fraværet har for arbejdspladsen. Herudover inddrages særligt usikkerheden om hvorvidt og hvornår genoptagelsen af arbejdet vil kunne ske i normalt omfang. Da der er tale om en konkret vurdering i den enkelte sag, er fraværets længde ved afskedigelser af driftsmæssige årsager meget varierende.

Vurderer Personalejuridisk Team, at en potentiel sag ikke er saglig gøres lederen opmærksom herpå. Der rådgives i samme forbindelse om, hvordan lederen bør forholde sig i forhold til iværksættelse af foranstaltninger for at få medarbejderen tilbage på arbejdspladsen.