



## Hvilke krav kan du stille til medarbejderens dokumentation for sygdom?

*Af advokat Peter Bjerre Bøystrup og advokatfuldmægtig Anne-Mette Bastrup, Advokatfirmaet Rødstenen I/S og [www.tandlægenesadvokat.dk](http://www.tandlægenesadvokat.dk)*

Når en medarbejder sygemelder sig, skal man som klinikejer overveje, om man ønsker sygefraværet dokumenteret fra medarbejderens side.

Man kan således som arbejdsgiver forlange forskellig dokumentation fra medarbejderen for, at der er tale om lovligt fravær.

Vi gennemgår i denne artikel, hvilken dokumentation du som arbejdsgiver kan kræve, og hvordan du kan sanktionere, hvis din medarbejder ikke medvirker til at fremskaffe den påkrævede dokumentation, herunder navnlig hvis medarbejderen ikke deltager i en mulighedssamtale.

### Arbejdsgivers krav på skriftlig sygemelding

Man kan som arbejdsgiver altid konkret eller i en personaleinstruks stille krav om, at medarbejderen afgiver en tro og love-erklæring ved sygdom. Du kan således som klinikejer efter sygedagpengeloven forlange, at medarbejderen afgiver en skriftlig sygemelding eller på anden vis dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom.

Du kan tidligst forlange at have medarbejderens skriftlige sygemelding i hænde på den 2. fraværsdag, idet søndage og helligdage dog ikke medregnes. Hvis der er tale om kortvarig sygdom, lægger man imidlertid som klinikejer og arbejdsgiver sædvanligvis medarbejderens forklaring om sygdommen til grund, medmindre der er håndfaste indikationer for, at sygemeldingen ikke er korrekt.

## Mulighedserklæring

Tidligere kunne man som klinikejer og arbejdsgiver forlange en lægeerklæring fra den sygemeldte.

Denne mulighed blev afskaffet i 2009, hvor mulighedserklæringen blev introduceret som afløser for lægeerklæringen (der dog fortsat eksisterer, men nu i form af en fri-attest).

Mens en lægeerklæring typisk ikke gav arbejdsgiveren anden information end, at medarbejderne var sygemeldt for en nærmere periode, har mulighedserklæringen til formål at bidrage til at fastholde medarbejderen i arbejde. Mulighedserklæringen skal således medvirke til at afklare en eventuel tvivl om, hvilke funktioner medarbejderen kan varetage under sin sygdom.

Adgangen for som arbejdsgiver at forlange en mulighedserklæring består som udgangspunkt både ved kortvarigt, gentaget og langvarigt fravær. Du kan som klinikejer også forlange en mulighedserklæring, selvom medarbejderen er raskmeldt og tilbage på arbejdet, da sygedagpengeloven ikke på dette punkt fastsætter begrænsninger i arbejdsgiverens adgang til at kræve en mulighedserklæring. Det kan eksempelvis være relevant at overveje at forlange en mulighedserklæring, selvom medarbejderen er raskmeldt, hvis der er et særligt mønster i medarbejderens sygemeldinger i form af eksempelvis gentagne kortere sygemeldinger.

En mulighedserklæring består af to dele:

Første del af erklæringen udfyldes af arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab på baggrund af en samtale, som arbejdsgiveren indkalder medarbejderen til, mens den anden del af erklæringen udfyldes af medarbejderens læge.

## Mulighedssamtalen

Mulighedssamtalen skal skabe dialog mellem arbejdsgiver og medarbejderen i tilfælde, hvor der er usikkerhed om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan varetage. Fra klinikejerens synsvinkel skal mulighedssamtalen gerne forøge chancen for, at medarbejderen hurtigere kan vende tilbage til arbejdet.

Parterne udfylder på baggrund af samtalen mulighedserklæringens første del, hvor medarbejderens funktionsnedsættelser beskrives, ligesom det anføres, hvis der er aftalt initiativer til at skåne medarbejderen for særlige opgaver. Eksempelvis kan det i mulighedserklæringen anføres, hvis en klinikassistent er fritaget for særlige arbejdsopgaver på klinikken som følge af sygdommen, hvis der skal tages særlige forholdsregler eller andet.

Sygedagpengeloven regulerer ikke, hvad man som arbejdsgiver og klinikejer må spørge medarbejderen om i forbindelse med mulighedssamtalen. Dette beror således i stedet på lov om helbredsoplysninger, hvoraf det følger, at man som klinikejer ikke må spørge ind til en konkret diagnose, medmindre medarbejderen selv har oplyst nærmere om dette. Klinikejerens fokus må derfor sædvanligvis være begrænset til at afdække medarbejderens funktionsnedsættelser og skånebehov, sådan at dette kan danne grundlag for udfyldelsen af mulighedserklæringen.

Efter gennemførelsen af mulighedssamtalen er processen, at medarbejderen bestiller tid hos sin læge, der herefter på baggrund af mulighedserklæringens første del og sin konsultation med medarbejderen udfylder mulighedserklæringens anden del. Mulighedserklæringens anden del indeholder således lægens vurdering af de oplysninger og aftaler, som medarbejderen og klinikejeren har anført i erklæringens første del, lægens vurdering af om fravær er påkrævet osv. Lægen kan desuden foreslå yderligere initiativer til at skåne medarbejderen i forhold til dennes funktionsnedsættelser.

#### Indkaldelsen til mulighedssamtale

Arbejdsgiveren skal efter sygedagpengeloven indkalde til mulighedssamtalen med et rimeligt varsel. Lovens forarbejder angiver, at et rimeligt varsel sædvanligvis er på en uge, men et kortere varsel kan efter omstændighederne være tilladeligt. I en ældre vejledning fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er det således anført, at et varsel på ned til 1 dag kan være acceptabelt, og at der kan ske indkaldelse til samtale samme dag, hvis medarbejderen er på arbejde. Ligeledes fremgår det af overenskomsten mellem HK og Tandlægeforeningen for klinikassistenter, at klinikejeren til enhver tid kan kræve, at en sygemeldt klinikassistent medvirker til udfyldelsen af en mulighedserklæring.

Medarbejderen har pligt til at møde op til samtalen, der om nødvendigt kan gennemføres telefonisk, hvis medarbejderen sygdom forhindrer medarbejderens fysiske tilstedeværelse. Det må dog naturligvis også erkendes, at sygdom kan have en karakter, så medarbejderen også er afskåret fra at deltage i en telefonisk mulighedssamtale, hvilket i så fald udgør lovligt forfald for medarbejderen.

#### Konsekvenser af medarbejderens udeblivelse fra mulighedssamtalen

Sygedagpengeloven fastslår, at hvis medarbejderne uberettiget udebliver fra en mulighedssamtale, bortfalder medarbejderens ret til sygedagpenge fra og med den dag, hvor medarbejderen skulle have deltaget i mulighedssamtalen.

Sygedagpengeloven tager derimod ikke stilling til, om man som arbejdsgiver og klinikejer kan drage andre ansættelsesretlige konsekvenser over for en medarbejder, hvis denne ikke deltager i mulighedssamtalen og ikke har lovligt forfald.

Landsretten har imidlertid i en nylig afgørelse fastslået, at en medarbejders manglende fremmøde til en mulighedssamtale kan udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der berettiger en arbejdsgiver til at bortvise medarbejderen og ophøre med at betale løn.

I den konkrete sag var der tale om en medarbejder, der var sygemeldt på ubestemt tid, og hvor arbejdsgiveren flere gange forsøgte at indkalde medarbejderen til en mulighedssamtale, herunder tilbød at denne kunne gennemføres telefonisk, hvis medarbejderens sygdom ikke gav mulighed for et fysisk møde. Medarbejderen vægrede sig imidlertid mod at deltage i et møde og sendte i stedet mulighedserklæringen i udfyldt stand til arbejdsgiveren. Dette godtog arbejdsgiveren dog ikke og varslede, at medarbejderens fortsatte udeblivelse fra mulighedssamtalen kunne føre til bortvisning. Medarbejderen mødte dog ikke af den grund op til mulighedssamtalen, hvorfor arbejdsgiveren til sidst valgte at skride til bortvisning, hvilket landsretten altså anerkendte som en berettiget sanktion.

Landsrettens afgørelse viser, at du som klinikejer er berettiget til at bortvise medarbejderen, hvis denne ikke møder op til en mulighedssamtale og ikke har lovligt forfald. I forhold til om medarbejderen har lovligt forfald til ikke at deltage i en mulighedssamtale er det i øvrigt væsentlig at understrege, at en lægeerklæring for selve sygemeldingen ikke nødvendigvis dokumenterer, at medarbejderen også har lovligt forfald i forhold til at deltage i mulighedssamtalen.

Det vil dog som absolut hovedregel kræve, at du forinden har givet medarbejderen en advarsel om, at du vil betragte udeblivelse uden lovligt forfald som ophævelsesgrund. Det er således væsentligt, at du vejleder den sygemeldte medarbejder om konsekvenserne af en uberettiget udeblivelse, hvis du påtænker at sanktionere dette.

### Fri-attest

Et væsentligt formål med reglerne om mulighedserklæringer var, at medarbejderens læge ikke længere i samme omfang skulle fungere som kontrolfunktion for, at medarbejderen reelt var syg.

Der kan dog fortsat være behov for, at man som arbejdsgiver modtager dokumentation for, at der foreligger lovligt forfald fra medarbejderen som følge af sygdom. Dette kan ske i form af en fri-attest.

Overenskomsten for klinikassistenter mellem HK og Tandlægeforeningen fastslår også, at klinikejeren kan kræve sygdom dokumenteret ved en friattest, men indstiller dog til, at friattest først kræves fra og med 4. fraværsdag, medmindre der foreligger særlige omstændigheder i form af, at f.eks. forudgående sygemeldingers antal og karakter taler herfor. Overenskomsten for tandplejere mellem Danske Tandplejere og Tandlægeforeningen indeholder derimod ikke en tilsvarende tidsmæssig begrænsning i klinikejeren adgang til at forlange en friattest.

Medarbejderen skal sørge for, at friattesten udarbejdes inden rimelig tid efter modtagelsen af anmodningen fra arbejdsgiveren. Ligesom det er tilfældet ved en medarbejders manglende medvirken til gennemførelsen af en mulighedssamtale og udarbejdelse af mulighedserklæring, kan man også som arbejdsgiver skride til bortvisning, hvis medarbejderen efter forudgående advarsel ikke dokumenterer sin sygdom ved at fremlægge en friattest inden rimelig tid.

*Om Rödstenen Advokatfirma I/S og Tandlægenesadvokat.dk*

*Tandlægenesadvokat.dk er en del af Rödstenen Advokatfirma I/S og specialister i rådgivning af tandlæger.*

*Ud over den løbende rådgivning om blandt andet ansættelsesret bistår vi årligt i mange praksishandler og andre sager, der alle vedrører ejer- og generationsskifter inden for sundhedsbranchen. Det er din sikkerhed for et godt resultat.*

Ovenstående artikel kan ikke erstatte juridisk rådgivning.