

## Sygefraværspolitik for ansatte i Guldborgsund Kommune

### TILLÆG

Præcisering af sygefraværspolitikens opfyldelse af reglerne i lov om sygedagpenge og bestemmelser i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne:

1. Ved afholdelse af 4-ugers samtalen opfyldes kravet i § 7a i Lov om sygedagpenge og § 7, stk. 1 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.
2. På baggrund af 4-ugers samtalen skal lederen videregive oplysninger til Jobcentret. Denne passus opfylder bestemmelsen i § 7a i Lov om sygedagpenge.
3. Krav til samtaler - Referatet skal indeholde: status over den sygemeldtes situation, hvornår og hvordan den sygemeldte genoptager arbejdet/forventes raskmeldt, om der skal iværksættes ændringer og initiativer samt hvordan opfølgningen skal ske m.m. opfylder bestemmelsen om udarbejdelse af handleplan jfr. § 7, stk. 3 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.
4. Tilbuddet om, at den sygemeldte kan anmode om udarbejdelse af en fastholdelsesplan efter 8 ugers sygefravær opfylder kravet i § 7b i Lov om sygedagpenge, og understøttes af Sygefraværspolitikens krav til indhold i referat af samtaler, jfr. punkt 3.
5. Lederen kan anmode om en mulighedserklæring, som kan danne udgangspunkt for drøftelse med sygemeldte medarbejder om muligheder for tilbagevenden. Den første del af erklæringen udfylder leder og medarbejder sammen. 2. del udfyldes af sygemeldtes egen læge. Afsnittet opfylder bestemmelsen i § 36a i Lov om sygedagpenge.
6. Ifølge § 36a i Lov om sygedagpenge kan en arbejdsgiver anmode om mulighedserklæring ved kortvarigt, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær. Hvis der har været afholdt samtale inden fristen for 4-ugers samtalen med henblik på udarbejdelse af en mulighedserklæring, kan leder og sygemeldte aftale, at der ikke gennemføres en 4-ugers samtale, men det skal sikres, at kravene til referatindhold (handleplan) overholdes.