



SYGEMELDING – FORLØB OG KONSEKVENSER FOR ARBEJDSGIVER



Forløb ved en sygemelding

1. Modtage sygemelding

De første 30 dage betales af arbejdsgiver, undtaget hvis medarbejderen har været ansat under 8 uger. Dette oplyses, når du anmelder sygemeldingen.

2. Anmelde sygemelding

Det skal ske inden for 5 uger og gøres via www.nemrefusion.dk. Husk at besvare de tre spørgsmål om sygdommens konsekvenser for varetagelsen af arbejdet – de danner grundlag for det videre forløb.

Relevant overvejelse: Hvis sygemeldingen forventes at vare længere end 8 uger kan det være relevant at anmode om *tidlig indsats*. Det kan du gøre, når du anmelder sygemeldingen.

3. Tidlig indsats

Allerede fra den 1. sygedag kan I anmode om en *tidlig indsats*, hvis sygemeldingen forventes at vare længere end 8 uger. Anmodning skal senest ske inden for de første 5 uger via www.nemrefusion.dk

Tidlig indsats betyder, at første samtale mellem medarbejder og Jobcenter afholdes senest to uger efter din anmodning. Medarbejderen skal dog give samtykke, og gå til egen læge inden det første møde. Det er Jobcenterets fastholdelseskonsulent, der varetager forløb med tidlig indsats.

4. Oplysningsskema

Når du har anmeldt en sygemelding, sendes der et oplysningsskema til medarbejderen, der skal returnere skemaet til Jobcenteret inden for 8 dage. Medarbejderen oplyses om, at manglende returnering har konsekvenser både for ham/hende samt virksomheden.

Konsekvenser: Sygedagpengesag og refusionen stoppes efter de 8 dage, hvis skemaet ikke returneres.

Sagen og refusionen kan genoptages, hvis medarbejderen inden for 4 uger sender oplysningsskemaet. Sagen og refusionen genoptages dagen efter modtagelsen.

5. Første henvendelse

Når Jobcenteret har modtaget oplysningsskemaet, orienteres du om, at sygemeldingen er registreret og at vejlederen i Jobcenteret er på sagen.

Lige fra den første kontakt skal Jobcenteret løbende foretage en vurdering af din medarbejders uarbejdsdygtighed.

Relevant overvejelse: Er der mulighed for delvis genoptagelse af arbejdet evt. ved en omplacering.

6. Opfølgningssamtale

Under sygemeldingen skal medarbejderen møde til opfølgning i Jobcenteret. Ved udeblivelse vil Jobcenteret sende dig en orientering.

Konsekvens: Sygedagpengesagen lukkes og refusionen stoppes indtil medarbejderen retter henvendelse til Jobcenteret. Refusion genoptages dagen efter henvendelsen.

Konsekvens ved gentaget

udeblivelse: Ved anden udeblivelse – uden rimelig grund – afsluttes

sygedagpengesag og refusion endeligt.

7. Vejlederskift (8. uge)

Din medarbejders sag overdrages nu til Jobcenterets enhed for længerevarende sygemeldinger. En ny vejleder overtager sagen.

8. Bred vurdering af uarbejdsdygtighed (12. uge)

Jobcenteret skal tage stilling til, om medarbejderen kan varetage andre arbejdsområder end i den stilling han/hun er sygemeldt fra, eller om sygemeldingen kun gælder ift. den givne arbejdsplads (f.eks. ved dårligt psykisk arbejdsmiljø).

Hvis jobcenteret vurderer, at medarbejderen kan varetage et andet arbejdsområde, vil vejlederen sende dig en partshøring, og du kan fremsætte bemærkninger.

Konsekvens: Refusion stopper, hvis medarbejderen kan varetage et andet arbejdsområde.

Relevant overvejelse: Kan medarbejderen omplaceres og dermed gentage arbejdet.

9. Revurdering af sygedagpengesag (22. uge)

Når der er udbetalt sygedagpenge/refusion i 22 uger inden for de seneste 9 måneder, skal Jobcenteret vurdere om sygedagpengesagen kan forlænges.

Du modtager 2 uger før revurderingstidspunktet en orientering om, at revurderingen er forestående. Der er to udfald af revurderingen:

9.1 Sygedagpengesagen forlænges efter lovens fastsatte betingelser.

Konsekvens: refusionen fortsætter som hidtil.

9.2 Sygedagpengesagen lukkes, hvis lovens betingelser ikke er opfyldt. Hvis medarbejderen stadig er syg oprettes, der en jobafklaringssag, og en ny vejleder overtager sagen.

Konsekvens: Refusion nedsættes.

10. Medarbejderen raskmelder sig til Jobcenteret

Når datoen for medarbejderens raskmelding er kendt, sender Ydelseskantoret et brev til dig, der oplyser om, at der ydes refusion til denne dato. Der kan dog opstå udfordringer, hvis:

1. Medarbejderen ikke møder på arbejde, og der udbetales løn. Her er der udelukkende tale om en sag mellem arbejdsgiver og medarbejder.

2. Medarbejderen stadig er syg og modtager løn, men ikke kontakter Jobcenteret igen. Der kan ikke ydes refusion til virksomheden, før medarbejderen kontakter Jobcenteret, og refusionen sker kun fremadrettet. Hvis der er behov for en ny sygdomsmeddelelse, vil du blive kontaktet af Ydelseskantoret.

Nyttig information

Mulighed for aktindsigt

Som arbejdsgiver er du part i din medarbejders sygedagpengesag, og du kan ved at henvende dig til Jobcenteret/vejlederen bede om aktindsigt.

Arbejdsgivers forpligtelser

- Anmeld sygemelding via www.nemrefusion.dk
- Senest 4 uger efter første sygedag: samtale med medarbejder om, hvordan og hvornår han/hun kan vende tilbage til arbejdet.

Gentagende sygefravær

En sygedagpengesag skal revurderes efter 22 uger inden for de seneste 9 måneder, men hvis medarbejderen har været sygemeldt i en længere periode – er rask i nogle uger – og så sygemeldes igen "er der spist af de 9 måneder".

Konsekvens Der er mindre tid til opfølgning på den nye sygemelding, og hvis hele perioden på de 9 måneder er brugt, vil refusionen til arbejdsgiver være lavere, da medarbejdere også vil modtage en lavere ydelse.

Relevante hjemmesider

Viden, værktøjer og rådgivning

www.cabiweb.dk

Søg f.eks. 'Sygedagpengereform'

Videncenter for arbejdsmiljø

www.arbejdsmiljoviden.dk

Søg f.eks. 'Fastholdelse'

Forebyggelsesfonden

www.forebyggelsesfonden.dk

Klik på 'Vidensunivers' for inspiration

Vordingborg Kommune

www.vordingborg.dk

Søg f.eks. 'Fast track'

Egne noter

Brochuren giver dig viden om

- Forløbet, når en medarbejder sygemeldes.
- Hvordan arbejdspladsen kan støtte op om, at medarbejderen hurtigst muligt kommer på arbejde igen.
- Hvornår en længerevarende sygemelding kan få økonomiske konsekvenser for arbejdspladsen.

Kontakt:

Susanne Birksteen
Fastholdelseskonsulent i 20 54 22 65
Jobcenter Vordingborg birk@vordingborg.dk