

STOR GUIDE TIL SYGEFRAVÆR

Alt du skal vide om sygefravær
– fra forebyggelse til løn og
lovgivning



Når du eller din medarbejder bliver syg, dukker der ofte en del spørgsmål op – det kan dreje sig om alt fra hvordan du griber sygemelding an og får styr på lægeerklæringer til ferie, fyring og meget mere. **I denne guide hjælper vi dig som er sygemeldt eller har en sygemeldt ansat til at få styr på det hele.**

Indholdsfortegnelse



Sygefravær i Danmark

Side

3

Arbejds miljø

Side

6

Forebyggelse

Side

9

Løn

Side

14

Lovgivning

Side

17

Fyring

Side

24

Sygefravær

Sygefravær i Danmark

Arbejdsmiljø og begrænsning af sygefravær har de seneste år været øverst på dagsordenen i Danmark.

Både private virksomheder, offentlige institutioner og faglige organisationer har med kampanjer og undersøgelser sat fokus på, hvordan det fysiske og psykiske arbejdsmiljø kan forbedres på landets arbejdspladser.

Også fra politisk side er danskernes ve og vel på arbejdspladsen en toprioritet.

Så sent som i december 2020 indgik Regeringen og arbejdsmarkedets parter en [aftale om nye mål for arbejdsmiljøet](#).

Målsætninger for arbejdsmiljøindsatsen

To af de fire målsætninger for arbejdsmiljøindsatsen, som gælder frem mod 2030, er:

- 1 Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- 2 Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Sygefraværet er en af de mest benyttede indikatorer for, hvordan danskerne trives, når de går på arbejde. Og her må den foreløbige konklusion være, at der fortsat er rigtigt meget, der skal gøres.

De tørre tal fra [Danmarks Statistik](#) viser nemlig, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage er steget i perioden 2013 - 2019. Og det gælder både for ansatte i den private sektor og den offentlige sektor.

En analyse fra [Dansk Arbejdsgiverforening](#) viser, at sygefravær koster samfundet og landets virksomheder 46 milliarder kroner om året.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skønner, at udgifter til [sygedagpenge koster det danske samfund 11,3 milliarder danske kroner](#) plus udgifter til sundhedsvæsenet og tabt produktivitet.

Sygefravær i gennemsnit

De nyeste tal fra [Danmarks Statistik](#) viser, at sygefraværet i gennemsnit lå på nogenlunde samme niveau i 2019, som det gjorde i 2013.

Alle tre sektorer - stat (inklusiv sociale kasser og fonde), kommuner og regioner og private virksomheder og organisationer, har imidlertid registreret en lille stigning i sygefraværet over den syvårige periode.

Antal sygefraværsdage i gennemsnit per fuldtidsansat:

Stat (inklusiv sociale kasser og fonde): 7,39 dage i 2013 / 7,59 dage i 2019

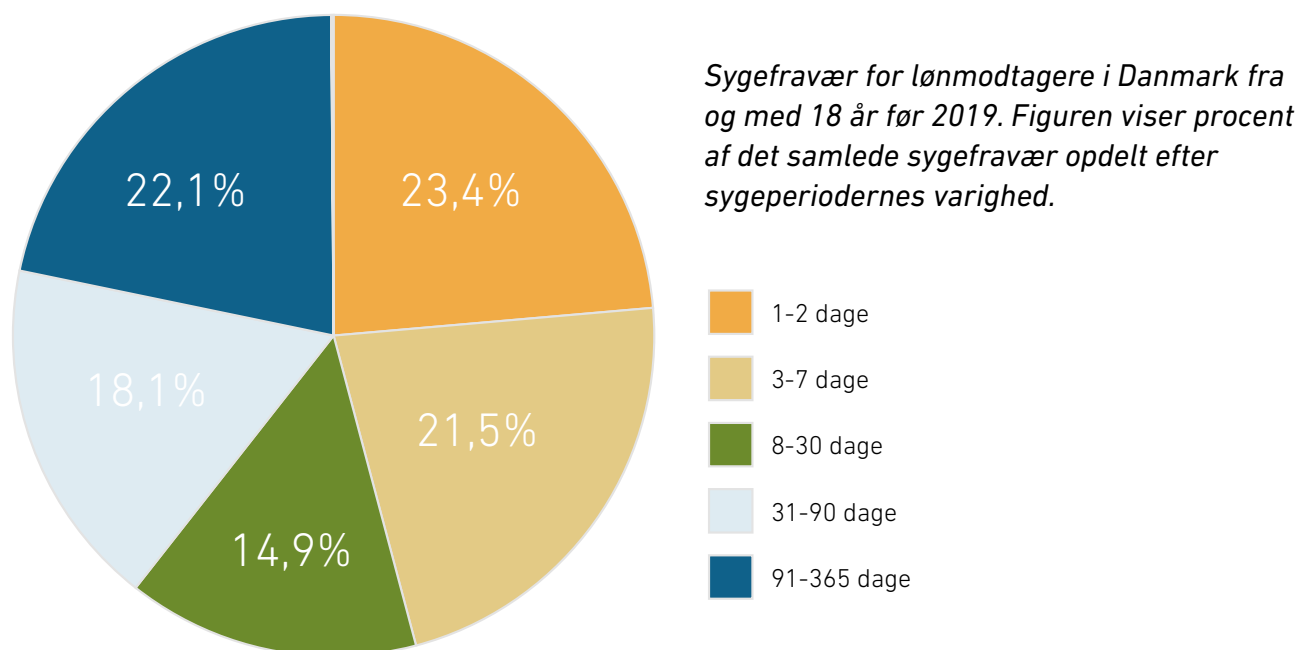
Kommuner og regioner: 12,13 dage i 2013 / 12,93 dage i 2019

Private virksomheder og organisationer: 6,33 dage i 2013 / 6,87 dage i 2019

Ovenstående sygefraværsdage omfatter udelukkende sygefraværsdage grundet egen sygdom.

Sygeperiodernes varighed

I denne figur fra [Det Nationale Center for Arbejdsmiljø](#) kan du se, hvordan sygeperiodernes varighed er opdelt i Danmark. Som figuren viser, stammer størstedelen af sygefravær i Danmark fra kortvarige sygeperioder på 1-2 dage (23,4%).



Kilde: NFA's beregninger baseret på DST's fraværsregister

Sygefravær i det offentlige

Her kan du se sygefraværskdage i gennemsnit per år for perioden 2013-2019.

Tallene er hentet fra [Danmarks Statistik](#).

Stat (inklusive sociale kasser og fonde)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mænd	6,23	6,07	6,45	6,26	6,24	6,14	5,97
Kvinder	8,82	8,91	9,39	9,20	9,06	9,07	9,38
I alt	7,39	7,36	7,80	7,62	7,55	7,52	7,59

Kommuner og regioner

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mænd	8,94	9,14	9,26	9,31	9,04	9,21	9,32
Kvinder	13,06	13,28	13,73	13,52	13,36	13,66	13,97
I alt	12,13	12,34	12,72	12,57	12,39	12,66	12,93

Sygefravær i det private

Her kan du se sygefraværskdage i gennemsnit per år for perioden 2013-2019.

Tallene er hentet fra [Danmarks Statistik](#).

Virksomheder og organisationer

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mænd	5,47	5,63	5,80	5,78	5,84	6,13	6,00
Kvinder	7,82	8,32	8,43	8,11	8,10	8,41	8,43
I alt	6,33	6,60	6,76	6,61	6,64	6,94	6,87



Arbejds miljø

Sygefravær og arbejdsmiljø

Arbejds miljø - det fysiske såvel som det psykiske - har stor betydning for sygefraværet på de danske arbejdspladser.

Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) kan omkring en tredjedel af sygefraværsdage i Danmark forklares med forhold, som udspringer af arbejdsmiljøet.

Sammenhængen mellem arbejdsmiljø og sygefravær er dog også en kompleks størrelse. Eksempelvis har forskning påvist en klar sammenhæng mellem et fysisk belastende arbejdsmiljø og sygefraværsperioder på seks dage eller mere, men en mindre sammenhæng mellem et fysisk belastende arbejdsmiljø og kortere sygefraværsperioder.

Potentialet for at nedbringe sygefraværet er til stede på alle arbejdspladser, hvor man er i stand til at forbedre arbejdsmiljøet. I dette afsnit kan du læse om sygefravær i forhold til henholdsvis fysisk og psykisk arbejdsmiljø og forskellene på de to typer sygefravær.



Sygefravær og fysisk arbejdsmiljø

Forskere hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har undersøgt sammenhængen mellem sygefravær og et fysisk belastende arbejdsmiljø. Her er deres vigtigste konklusioner:

- 1 Et fysisk belastende arbejdsmiljø, som indeholder eksempelvis arbejde med bøjet eller vredet ryg, mange løft eller at bære ting i lang tid, øger samlet set kun i mindre grad sygefraværet, hvis man ser på alle længder af sygefraværsperioder. Det er især de kortere sygefraværsperioder, som i lille grad påvirkes af et fysisk belastende arbejde. Faktisk er risikoen for en sygemelding på 1-5 sygedage ikke væsentligt forøget for kvinder og mænd, der bærer eller løfter mindst en fjerdedel af arbejdstiden. For kvinder stiger risikoen med kun tre procent, for mænd stiger risikoen med fem procent.
- 2 Til gengæld øger et fysisk belastende arbejdsmiljø risikoen for længerevarende sygefraværsperioder på seks dage eller mere. Faktisk er risikoen for en sygemelding på seks dage eller længere væsentligt forøget for kvinder og mænd, der bærer eller løfter mindst en fjerdedel af arbejdstiden. For kvinder stiger risikoen med 24 procent, for mænd stiger risikoen med 47 procent.
- 3 Der er altså ikke umiddelbart en sammenhæng mellem fysisk belastende arbejde og korte sygefraværsperioder. Men fysisk belastende arbejde indebærer en væsentligt forøget risiko for længere sygefraværsperioder.



Sannie Vester Thorsen, en af forskerne bag undersøgelsen, forklarer:

“Årsagen skal nok findes i, at det korte sygefravær under seks dage påvirkes mere af andre ting. Det kan eksempelvis skyldes forkølelse, opkast og diarré eller andre 'lette' virus-baserede sygdomme, eller det kan skyldes noget i det psykosociale arbejdsmiljø, eksempelvis tyder resultaterne på en sammenhæng mellem lav indflydelse og korttidssygefravær.”

Sygefravær og psykisk arbejdsmiljø

Forskere hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ligeså undersøgt sammenhængen mellem sygefravær og et belastende psykosocialt arbejdsmiljø.



Her er deres vigtigste konklusioner:

- 1 Psykosociale belastninger, såsom lav indflydelse, rollekonflikter og mobning, øger risikoen for både sygefravær af kortere varighed og sygefravær på seks dage eller mere.
- 2 Lav indflydelse handler om, hvorvidt man har indflydelse på, hvordan og hvornår man udfører sit arbejde, hvor rollekonflikter handler om, hvorvidt man oplever modsatrettede krav.
- 3 Det fremgår eksempelvis af undersøgelsen, at kvinder, som rapporterer, at de oplever at have lav indflydelse i deres arbejde, har en 48 procent større risiko for at få sygefravær generelt, og 41 procent større risiko for at få sygefravær på 6 dage eller mere, end kvinder med det højeste niveau af indflydelse

Sannie Vester Thorsen, en af forskerne bag undersøgelsen, forklarer:

“De resultater, vi er nået frem til i denne undersøgelse, tyder på, at man ved at forbedre arbejdsmiljøet har større mulighed for at reducere mellemlangt og langt sygefravær end det kortere sygefravær.”

Uanset om sygefravær udspringer af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, kan der heldigvis gøres meget for at forebygge sygefravær. I næste kapitel skal vi se nærmere på forebyggelse af sygefravær.

Forebyggelse

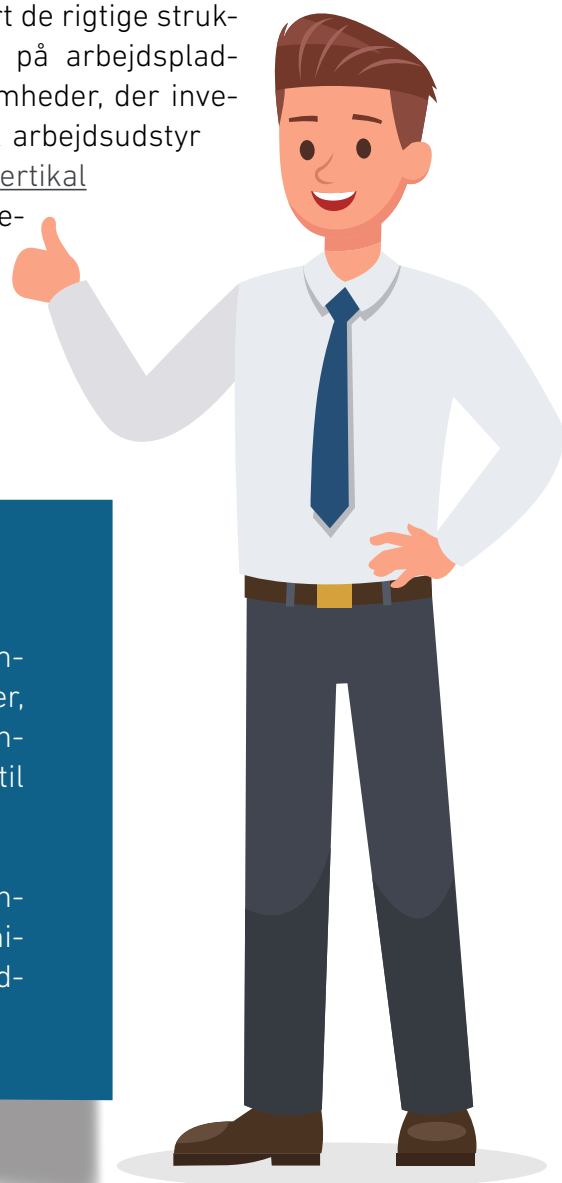
Forebyggelse af sygefravær

Mange arbejdspladser i Danmark arbejder målrettet med sygefravær, og erfaring og forskning viser, at man faktisk kan gøre meget for at forebygge sygefravær," skriver [Arbejdstilsynet](#) på sin hjemmeside.

Sygefravær kan forebygges. Det er en vigtig kendsgerning, men forudsætningen er en dedikeret indsats fra hele organisationen. Ledere og medarbejdere skal have adgang til de redskaber, der sikrer, at problemer og belastninger - fysiske såvel som psykiske - bliver håndteret i opløbet, før de resulterer i sygefravær.

I dette afsnit kan du blive klogere på nogle af de mest effektive redskaber, som virksomheder kan tage i brug for at forebygge sygefravær.

Forebyggelse af sygefravær handler både om at få indført de rigtige strukturer og processer på arbejdspladsen, men de virksomheder, der investerer i ergonomisk arbejdsudstyr - eksempelvis en [vertikal mus](#) - bliver som regel også belønnet med faldende [sygefravær](#).



Hvordan nedbringes sygefravær?

For at nedbringe sygefravær skal virksomheder først og fremmest være opmærksomme på arbejdsmetoder og strukturer, der kan hjælpe dem med at opdage de skavanker og udfordringer - fysiske og psykiske - som med tiden kan udvikle sig til længerevarende sygefravær.

Noget sygefravær - især kortvarig sygefravær grundet sæsonrelaterede infektionssygdomme og lignende - er svært at eliminere fuldstændigt. Langvarigt sygefravær kan til gengæld nedbringes med den rigtige indsats.

Beskæftigelsesministeriet anbefaler på deres hjemmeside sygefravaer.dk en handlingspakke med ni gode redskaber til at forebygge arbejdsrelateret sygefravær.

Redskaberne er:

- 1 **Trivselstrappen:** Et redskab som hjælper lederen til at opdage og håndtere psykisk mistrivsel - eksempelvis stress - hos medarbejdere.
- 2 **Forebyg yderligere sygemeldinger:** Dette redskab hjælper lederen med at afklare om nogle generelle forhold på arbejdspladsen er med til at øge sygefraværet hos medarbejdere. Det kan eksempelvis være en medarbejder, som netop er tilbagevendt fra en længerevarende sygemelding. Her kan redskabet bruges til at afklare, hvordan den pågældende medarbejder bedst kan hjælpes til at undgå yderligere sygemeldinger.
- 3 **Find og prioritér de hårde opgaver:** Løser I fysisk hårde opgaver på din arbejdsplads? Så kan dette redskab hjælpe til at identificere de mest fysisk belastende opgaver på arbejdspladsen og afklare, hvordan opgaverne håndteres mest hensigtsmæssigt.
- 4 **Social kapital:** Dette redskab hjælper arbejdspladser med at opbygge et velfungerende og konstruktivt samarbejde mellem kolleger. Det sker blandt andet ved at fokusere på medarbejdernes oplevelse af retfærdighed og tillid på arbejdspladsen.
- 5 **Forflytningsblomsten:** For nogle virksomheder kan en løbende og proaktiv samtale om forflytningspraksis på arbejdspladsen være afgørende for at nedbringe især det langvarige sygefravær. Samtalen kan eksempelvis tage udgangspunkt i forflytningsteknik, hjælpemidler, støtte, tilrettelæggelse af arbejdet og jeres forståelse af samarbejde.
- 6 **Prioritér kerneopgaven:** Et redskab til ledere og medarbejdere som ønsker at drøfte, afklare og sætte fokus på jeres fælles kerneopgave og prioritering af arbejdsopgaver.

- 7 **Forebyg og håndter smerter:** Denne metode skal hjælpe arbejdspladser med at fastsætte konkrete aftaler om, hvordan smerter i muskler og led kan forebygges og håndteres. Målet er at have en løbende og proaktiv dialog omkring de aftaler, der skal sikre god fysisk trivsel på arbejdspladsen.
- 8 **Forebyg mobning:** Mobning kan desværre forekomme på alle arbejdspladser. Her er et redskab, som hjælper ledere og medarbejdere med at opbygge og bevare et godt kollegaskab uden mobning.
- 9 **Tag snakken - bryd vanerne:** Redskabet hjælper virksomheder med at skabe nye og bedre vaner, værdier og rutiner i forebyggelsen af muskel- og skeletbesvær (MSB).

De ni redskaber er baseret på konkrete metoder og handlingsplaner, som alle virksomheder kan tage i brug. Du kan læse mere om de ni redskaber på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside [her](#).

Omsorgssamtale ved sygefravær

I tilfælde af længerevarende sygefravær kan en leder vælge at indkalde den pågældende medarbejder til en omsorgssamtale. Modsat en sygefraværssamtale, som virksomheder er forpligtet til at afholde senest efter fire ugers sygefravær, er en omsorgssamtale et frivilligt tilvalg, som skal hjælpe medarbejderen med at vende tilbage til arbejdspladsen.

Det er vigtigt at understrege at formålet med en omsorgssamtale er at finde

ud af, hvordan medarbejderen bedst kan fastholdes i jobbet. Omsorgssamtalen handler om at finde løsninger for fremtiden, som kan gøre det muligt for medarbejderen at vende tilbage til sit arbejde hurtigst muligt og selvfølgelig på en god og holdbar måde.

Samtalen handler derfor i udgangspunktet *ikke* om fortiden eller at afklare, hvad medarbejderen fejler lige nu, eller hvor syg medarbejderen er.

Spørgsmål til omsorgssamtale:

- 1 Hvordan har du det?
- 2 Hvordan kan vi som arbejdsgiver bedst muligt hjælpe dig med at vende tilbage til dit arbejde?
- 3 Hvilke redskaber eller foranstaltninger tror du kunne hjælpe dig med at fastholde dit arbejde?

I tilfælde af længerevarende sygdom skal lederen indkalde medarbejderen til en sygefraværssamtale, inden der er gået fire uger efter medarbejderens første sygedag.

Forskellen på de to typer samtaler: En sygefraværssamtale er obligatorisk, og den skal afholdes inden fire uger fra medarbejderens første sygedag.

En omsorgssamtale finder typisk sted på et tidligere tidspunkt end en sygefraværssamtale. Omsorgssamtalen er et godt redskab til på et tidligt stadie i sygefraværet at sætte gang i en dialog omkring, hvordan virksomheden kan hjælpe medarbejderen tilbage i sit job.

Sygefraværssamtale

Ligesom med en omsorgssamtale er formålet med en sygefraværssamtale at fastholde medarbejderen i sit arbejde. Forskellen på de to typer samtale er, at sygefraværssamtalen er arbejdsgiverens pligt, og den skal afholdes inden fire uger fra medarbejderens første sygedag.

En omsorgssamtale finder typisk sted på et tidligere tidspunkt end en sygefraværssamtale.



Formålet med med en sygefraværssamtale er at:

- 1 Finde ud af hvordan medarbejderen kan fastholdes i sit arbejde
- 2 Undersøge om en omplacering af medarbejderen eller efteruddannelse til en anden stilling kunne hjælpe medarbejderen.
- 3 Tale om muligheden for en delvis raskmelding i en periode, inden medarbejderen kan vende helt tilbage til sit arbejde
- 4 Udarbejde en mulighedserklæring

Du kan læse mere om sygefraværssamtaler hos FOA lige [her](#).

Arbejdsredskaber kan forebygge sygefravær

I løbet af de seneste år er mange virksomheder blevet opmærksomme på vigtigheden af arbejdsredskaber, som hjælper medarbejderne med at arbejde ergonomisk hensigtsmæssigt.

Især de længerevarende sygefraværsperioder kan forebygges, når medarbejdere udfører deres arbejde i en korrekt arbejdsposition med bevægelser, som mindsker den fysiske belastning på kroppen. Arbejdsredskaberne er selvfølgelig vigtige i forbindelse med fysisk belastende manuelt arbejde, men de korrekte arbejdsredskaber kan også gøre en stor forskel for medarbejdernes fysiske velvære, når det drejer sig om kontorarbejde.

Det kan eksempelvis være et tastatur, som hjælper medarbejderen med at opnå en god ergonomisk arbejdsstilling med armene korrekt placeret foran kroppen. Eller en centreret mus, som minimerer medarbejderens arbejdsområde samtidig med, at der skabes synergi i arbejdsflowet mellem tastatur og mus.

Du kan læse mere om ergonomi på kontoret lige her.



Løn

Sygefravær og løn

I løbet af et år oplever langt de fleste arbejdstagere i Danmark perioder med sygefravær.

Selv den aldersgruppe på arbejdsmarkedet med mindst sygefravær, de 40-49-årige, bruger hvert år omkring tre procent af deres samlede mulige arbejdstid på sygefravær, viser tal fra [Dansk Arbejdsgiverforening](#).

Sygefravær er således noget langt de fleste af os bliver nødt til at forholde os til inklusiv, hvordan sygefravær påvirker vores løn. Netop forholdet mellem sygefravær og løn kan du blive klogere på i dette kapitel

Hvordan påvirker sygefravær din løn?

Hvordan sygefravær påvirker din løn afhænger hovedsageligt af dine ansættelsesvilkår og din overenskomst.

Dog kan det siges helt overordnet, at sygdom hører under betegnelsen lovligt forfald. Det betyder, at du som fastansat eller tidsbegrænset ansat med overenskomst har ret til fuld løn under sygefravær. Det gælder uanset længden af sygeperioden.

Undtagelsesvis skal du på et fåtal af private overenskomster være ansat i en vis periode, inden du har ret til fuld løn under sygdom. Det er som sagt en undtagelse, og du bør altid få dit fagforbund til at læse en ansættelseskontrakt igennem, hvis du er i tvivl om de gældende vilkår vedrørende løn under sygefravær.

Udgangspunktet er: Som fastansat eller tidsbegrænset ansat har du ret til fuld løn under sygefravær.

Regler: Løn under sygefravær som fastansat

- 1 Du har ret til løn under sygdom, hvis du er fastansat eller tidsbegrænset ansat på overenskomst.
- 2 Du skal melde dig syg efter reglerne på din arbejdsplads.
- 3 Reglerne for, hvordan man melder sig syg, kan variere fra sted til sted. Spørg efter reglerne, hvis du er i tvivl om, hvad der gælder for dig.
- 4 Hvis det tydeligt fremgår af din overenskomst eller dit ansættelsesbevis, kan din arbejdsgiver have ret til at tilbageholde løn under dit fravær, hvis du ikke melder dig syg efter reglerne.
- 5 Du risikerer at blive bortvist, hvis du bare bliver væk uden at melde dig syg. En bortvisning betyder, at du fyres uden varsel, du mister din løn og risikerer at få karantæne i A-kassen.

Kilde: FOA



Hvad er selvforskyldt sygdom?

Der kan være tilfælde, hvor du som fastansat ikke har ret til fuld løn under sygefravær.

Reglen om selvforskyldt sygdom træder i kraft, hvis du har handlet særligt uagtsomt. Det kan eksempelvis dreje sig om:

- 1 Skader i forbindelse med grove overtrædelser af færdselsloven, eksempelvis spirituskørsel eller manglende brug af sikkerhedsudstyr.
- 2 Skader i forbindelse med vold, hvor du har provokeret.
- 3 Skader i forbindelse med ekstremsport, hvor du ikke har overholdt sikkerhedsreglerne.

Kommer du til skade under havearbejde, sport, på dansegulvet eller i forbindelse med andre aktiviteter, som hører under almindelig livsudfoldelse, har du selvfølgelig ret til løn under sygdom. Det selvforskyldte element skal være særligt uagtsomt, før bestemmelsen gør sig gældende.

Kilde: HK

Sygefravær som timelønnet

Som timelønnet har du i udgangspunktet ikke ret til fuld løn under sygdom.

Du har dog ret til en løn fra din arbejdsgiver, der som minimum svarer til sygedagpenge i de første 30 dage af sygeperioden. Dette er tilfældet hvis din ansættelse hos den pågældende arbejdsgiver lever op til følgende krav:

- 1 Du har været ansat i minimum otte uger
- 2 Du har arbejdet minimum 74 timer inden for de otte uger

Om du har ret til yderligere løn (sygeløn) som timelønnet, afhænger af din overenskomst.

Hvis du ikke opfylder ovenstående krav, har du mulighed for at få udbetalt sygedagpenge fra kommunen under dit sygefravær. Ligeså overtager kommunen udbetalingen af sygedagpenge, hvis du er syg i mere end 30 dage, og din arbejdsgiver derfor ikke længere skal betale en løn svarende til sygedagpenge.

Kilde: HK

Lovgivning

Lovgivning ved sygefravær

For de fleste danskere er sygefravær en forholdsvis begrænset og samtidig naturlig del af arbejdslivet.

Nogle gange bliver man syg, det kan ikke undgås, og heldigvis sker det så sjældent, at hverken medarbejder eller arbejdsgiver er synderligt påvirket af de udfordringer, som sygefraværet måtte medføre. Det gennemsnitlige årlige sygefravær er som tidligere nævnt 7-13 dage afhængigt af, om du er beskæftiget i den private sektor, staten eller det offentlige i kommunalt regi. 7-13 dage er til at overkomme for alle involverede parter, både medarbejder og arbejdsgiver.

Men selvom du er vant til at være sund og rask, kan du blive ramt af uheldige omstændigheder, som øger dit sygefravær i en periode af dit liv. Derfor er det fornuftigt at have kendskab til den lovgivning, der gælder ved sygefravær.

I dette kapitel får du nogle af de vigtigste informationer om lovgivning ved sygefravær. Vi kan ikke komme omkring alle de lovtekniske detaljer, men vi forsøger at fremhæve de vigtigste overordnede linjer, som du skal kende til.



De vigtigste regler om sygefravær

Her følger en gennemgang af de vigtigste regler om sygefravær, du skal kende:

- 1 Sygdom hører under betegnelsen lovligt forfald. Det betyder, at du som fastansat eller tidsbegrænset ansat med overenskomst har ret til fuld løn under sygefravær.
- 2 Som timelønnet har du som regel ret til sygedagpenge. Sygedagpenge udbetales enten af din seneste arbejdsgiver eller kommunen.
- 3 Når du melder dig syg, er det vigtigt, at det sker på den måde, som din arbejdsgiver har udstedt retningslinjer om. Hvis du er i tvivl, om hvordan din arbejdsgiver ønsker at modtage sygemeldinger, kan du med fordel spørge din nærmeste leder. Hvis du ikke melder dig syg efter virksomhedens retningslinjer, risikerer du retten til betaling under sygdom.
- 4 Du er ikke forpligtet til at fortælle din arbejdsgiver, hvilken sygdom du har. Din arbejdsgiver må heller ikke spørge ind til, hvad du fejler.
- 5 Hvis du er sygemeldt, er der begrænsninger for, hvad du må foretage dig i din fritid. Du skal i udgangspunktet forsøge at undgå aktiviteter, som forlænger din sygdom. Det kan også være et problem, hvis du deltager i aktiviteter, som kan sidestilles med dit normale arbejde.
- 6 Du kan godt blive opsagt under din sygdom, uanset om opsigelsen skyldes din sygdom eller andre forhold. Begrundelsen for din opsigelse skal dog være saglig (læs mere i kapitlet "Sygefravær og fyring").
- 7 Hvis du overvejer at tage på ferie under en sygemelding, er det en god ide først at spørge din arbejdsgiver. Din ferie kan nemlig have betydning for, om din arbejdsgiver kan få refusion for din løn ved et længerevarende sygdomsforløb.

Kilde: Advodan

Hvordan beregnes sygefravær?

Virksomheder kan beregne sygefravær på forskellige måder. Den mest retvisende metode - som også Arbejdstilsynet anbefaler [her](#) - tager udgangspunkt i en fraværprocent, som viser, hvor meget sygefravær en medarbejder har i forhold til, hvor meget medarbejderen kunne have arbejdet i den pågældende periode. Fraværprocenten viser således fraværets omfang i forhold til den samlede arbejdstid.

For at kunne beregne fravær efter denne metode er det nødvendigt løbende at opgøre fraværperioden, antal timer og ikke mindst årsagen til fraværet.

Arbejdstilsynet anbefaler i øvrigt, at årsager til sygefravær kategoriseres således:

- 1 Fravær pga. egen sygdom
- 2 Fravær pga. arbejdsskade
- 3 Fravær pga. børns sygdom – dvs. barns 1. (evt. 2.) sygedag samt andet fravær med betaling i forbindelse med børns sygdom
- 4 Fravær pga. barsel-, adoption- og børnepasningsorlov – dvs. mænds og kvinders fravær i forbindelse med barsel og adoption
- 5 Fravær til pasning af døende
- 6 Andet fravær – dvs. fravær med tilladelse i tilfælde af f.eks. lægebesøg, begravelse, flytning, bryllup etc.

Læs mere om hvordan Arbejdstilsynet anbefaler, at sygefravær beregnes [her](#).

Skal du bruge en lægeattest ved sygefravær?

Det er i udgangspunktet op til din arbejdsgiver, om du skal bruge en lægeattest ved sygefravær. Ved kortere sygefravær, mindre end seks dage, er det dog de færreste arbejdsgivere, som vil stille krav om en lægeattest.

Hvis arbejdsgiver ønsker en såkaldt friattest, hvor en læge bekræfter, at medarbejderen er fraværende på grund af sygdom, kan erklæringen allerede kræves fra første sygedag. De udgifter, der kan opstå i forbindelse med friattesten, skal arbejdsgiveren betale.

Der findes en række forskellige former for dokumentation, som en arbejdsgiver kan stille krav om i forbindelse med sygefravær.

- 1 **Friattest:** Denne form for dokumentation minder om en traditionel lægeerklæring. Dokumentet skal afhentes hos en læge, som kan bekræfte, at du er syg. Med en friattest kan arbejdsgiveren se en læges bekræftelse af, at du fejler det, som du siger, du fejler.
- 2 **Tro- og loveerklæring:** Ved en tro- og loveerklæring skriver du selv under på, at du er syg. Erklæringen returneres herefter til arbejdsgiveren. Med en tro- og loveerklæring bekræfter du, at du selv vurderer, at du er syg. Hvis det viser sig, at tro- og loveerklæringen er falsk, kan det få konsekvenser for underskrevne part.
- 3 **Mulighedserklæring:** Denne type dokumentation anvendes som regel i forbindelse med længere sygefraværsperioder. Her går arbejdsgiver, medarbejder og en læge sammen om at vurdere medarbejderens helbred med det formål at afklare tiltag, som kan hjælpe medarbejderen tilbage i arbejde på den mest hensigtsmæssige måde.
- 4 **Varighedserklæring:** Ved denne type dokumentation beder arbejdsgiveren medarbejderen om at gå til sin læge for at få en vurdering af varigheden af sygefraværet. Arbejdsgiveren kan tidligst bede om en varighedserklæring efter 14 dages sygdom.

Du kan læse mere om de forskellige former for dokumentation hos Legal Desk [her](#).

Hvor meget sygefravær må man have?

Der findes ikke noget helt enkelt svar på, hvor meget sygefravær man må have. Svaret afhænger blandt andet af, om du er ansat i det private eller offentlige, og de vilkår som står beskrevet i din overenskomst.

Først og fremmest er det væsentligt at slå fast, at dit sygefravær kan medføre, at du bliver afskediget. Det skal dog begrundes sagligt, at dit fravær medfører såkaldte "driftsmæssige forstyrrelser" for arbejdsgiveren. Du kan læse mere i kapitlet "Sygefravær og firing".

Lad os se nærmere på, hvor meget sygefravær man må have i henholdsvis det offentlige og private.



Hvor meget sygefravær må man have i den offentlige sektor?

- 1 Som ansat på en offentlig overenskomst må du i være princippet være syg på en langtidssygemelding så længe, du har lægefaglig dokumentation for det.
- 2 Du skal dog opfylde visse forpligtelser. Du skal deltage i møde med din arbejdsgiver, hvis du indkaldes til det. Er du syg i mere end fire uger, skal du også mødes med jobcenteret.
- 3 Hvis din sygdom medfører driftsmæssige forstyrrelser for arbejdsgiveren, kan det medføre en firing. Din arbejdsgiver skal dog være i stand til at argumentere sagligt for sammenhængen mellem din sygdom og de driftsmæssige forstyrrelser.
- 4 Din leder er forpligtet til at undersøge mulighederne for at fastholde dig på arbejdspladsen, inden du afskediges. Det kan eksempelvis være, at dine arbejdsopgaver kan ændres, eller du kan arbejde deltid i en periode eller omplaceres.

Hvor meget sygefravær må man have i den private sektor?

- 1 Hvis din sygdom medfører driftsmæssige forstyrrelser for arbejdsgiveren, kan det medføre en firing. Din arbejdsgiver skal dog være i stand til at argumentere sagligt for sammenhængen mellem din sygdom og de driftsmæssige forstyrrelser.
- 2 Din leder er forpligtet til at undersøge mulighederne for at fastholde dig på arbejdspladsen, inden du afskediges. Det kan eksempelvis være, at dine arbejdsopgaver kan ændres, eller du kan arbejde deltid i en periode eller omplaceres.
- 3 Hvis du er ansat på en privat overenskomst, som er omfattet af 120-dagsreglen, kan du fyres med kort opsigelsesvarsel af kun én måned.
- 4 Ovenstående gør sig gældende hvis du inden for en periode af de seneste 12 måneder har haft 120 dages sygefravær med fuld løn. Du kan læse mere om 120-dagsreglen i kapitlet "Sygefravær og firing".

Kilde: FOA

Kan din arbejdsgiver få refusion for sygefravær?

Hvis en medarbejder har været syg i over 30 dage, og virksomheden betaler løn under sygefraværet, kan virksomheden få sygedagpengerefusion fra medarbejderens bopælskommune. I 2021 kan denne refusion maksimalt udgøre 4.460 kr. per uge.

Refusionen svarer til de sygedagpenge, som medarbejderen ville have ret til, hvis virksomheden ikke udbetalte løn under sygefraværet. Det er altså virksomhedens opgave at dække differencen mellem medarbejderens almindelige løn og sygedagpengene.

På Erhvervsstyrelsens hjemmeside Virksomhedsguiden kan du læse mere om gældende regler og vilkår for arbejdsgivere, som ønsker refusion for sygefravær.

Ferie under sygefravær

Selvom du er sygemeldt, kan du godt afholde ferie. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at du som udgangspunkt ikke har ret til ferie under sygefravær. Det er derfor vigtigt, at du laver en aftale med din arbejdsgiver eller kommunen, hvis du ønsker at afholde ferie.

Hvornår må du afholde ferie under sygefravær?

Selvom du ikke har ret til at afholde ferie under sygefravær, er det ikke ensbetydende, at du absolut ikke kan afholde ferie.

Du skal selvfølgelig ikke tage på ferie, hvis det kan tænkes at forlænge dit sygefravær. Herudover skal du aftale med din arbejdsgiver eller kommunen, at du afholder ferie. Hvis du holder ferie under sygefravær uden aftale med arbejdsgiver eller kommune, bliver det nemlig betragtet som en raskmelding.

En raskmelding medfører blandt andet, at du skal påbegynde en ny sygeperiode efter ferien, hvis du fortsat er syg, og du skal igen opfylde betingelserne for sygedagpenge (herunder beskæftigelseskravet).

En raskmelding betyder også, at din arbejdsgiver skal betale 30 dages løn uden at modtage refusion. Samme procedure som da du sygemeldte dig første gang. Der med andre ord en række konsekvenser, hvis du afholder ferie uden en aftale med kommune eller arbejdsgiver.

Hvis du vil afholde ferie under sygefravær

Hvis du vil afholde ferie under sygefravær, er det hensigtsmæssigt at:

- 1 Indgå en aftale med arbejdsgiver eller kommunen
- 2 Undersøge om du har optjent ferie efter ferieloven (Du kan kun afholde det antal dages ferie, som du har optjent)
- 3 Være sikker på, at ferien passer ind i dit sygedagpengeforløb (ferien skal ikke være i konflikt med eksempelvis uddannelse eller genoptræning du deltager i for at komme tilbage til arbejde)

Kilde: Advodan

Fyring

Sygefravær og fyring

For mange mennesker, som oplever perioder med længerevarende sygefravær, er det en bekymring, om man risikerer at miste sit arbejde.

Det er faktisk tilladt for virksomheder at fyre medarbejdere under sygefravær og sågar med afsæt i den pågæl-

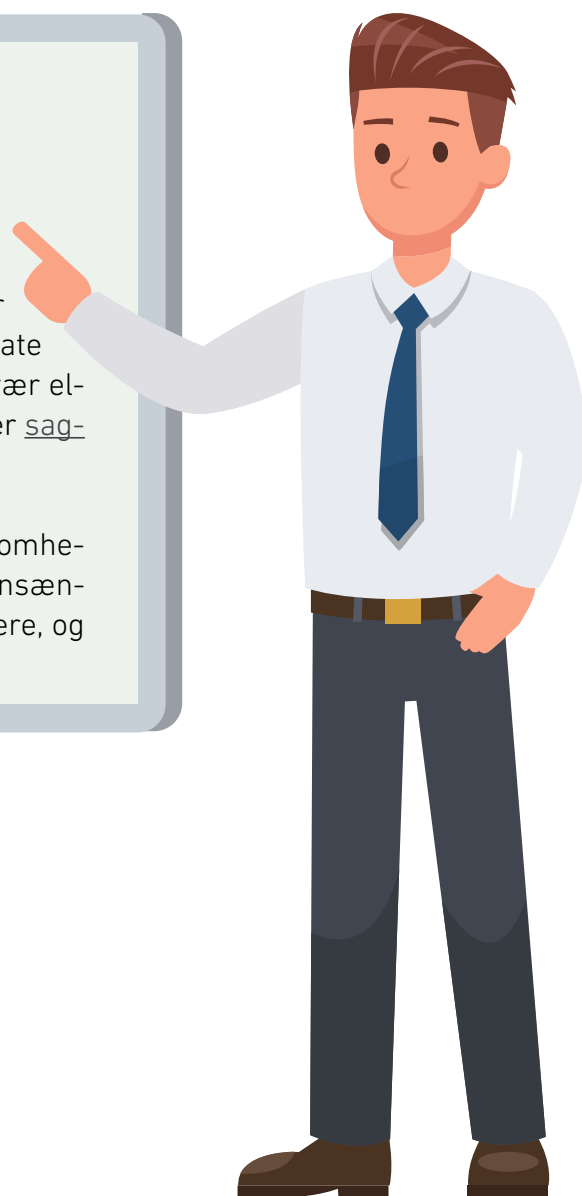
dende medarbejders sygefravær. Det kræver dog nogle helt særlige omstændigheder.

I dette kapitel kan du blive klogere på, om din arbejdsgiver må fyre dig som følge af sygefravær, og hvilke regler der gør sig gældende i forhold til sygefravær og fyring.

Må din arbejdsgiver fyre dig som følge af sygefravær?

Som medarbejder har du ret til at være fraværende fra dit arbejde på grund af sygdom, men en arbejdsgiver kan alligevel godt opsige en sygemeldt medarbejder. Det gælder uanset, om du er ansat i den offentlige sektor eller i det private erhvervsliv. En medarbejder kan blive opsagt under sygefravær eller efter en sygdomsperiode, men det kræver, at opsigelsen er sagligt begrundet.

En saglig begrundelse kan eksempelvis være forhold i virksomheden som nedskæringer, omstruktureringer og organisationsændringer. Det er forhold, som kan ramme alle medarbejdere, og du er ikke nødvendigvis fredet på grund af sygefravær.



Opsigelse begrundet med sygefravær

En medarbejder kan opsiges med den begrundelse, at man er sygemeldt.

Igen er det afgørende punkt, om opsigelsen er sagligt begrundet. Begrundelsen kan eksempelvis være, at din sygemelding forårsager driftsforstyrrelser for virksomheden.

Uanset den præcise begrundelse er det afgørende for opsigelsens saglighed, at virksomheden har forsøgt at finde en anden rolle til medarbejderen i virksomheden. Dette sker i forbindelse med udarbejdelsen af en mulighedserklæring.

Hvis du bliver fyret med udgangspunkt i, at du er sygemeldt, bør du som udgangspunkt tage kontakt til dit fagforbund.

Fagforbundet kan hjælpe dig med at vurdere, om opsigelsen er saglig.

Eksempelvis tager Djøf udgangspunkt i følgende spørgsmål, når de vurderer sagligheden af en opsigelse:

- 1 varigheden af sygefraværet og udsigten til fuld arbejdsdygtighed
- 2 om sygefraværet giver arbejdsgiveren problemer med at få driften/opgaverne løst
- 3 er der holdt sygefraværssamtaler – og er der lavet referater af samtalerne
- 4 er der forsøgt at lave en mulighedserklæring for at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen
- 5 hvor længe har medarbejderen været ansat

Kilde: Djøf

120-dagesreglen

I nogle private overenskomster gælder den såkaldte 120-dagesreglen.

120-dagesreglen betyder, at du som medarbejder kan blive opsagt med en måneds varsel, hvis du har været sygemeldt i mindst 120 kalenderdage for en periode på 12 måneder. Den særligt korte opsigelsesvarsel gælder uanset, hvor længe du har været ansat.

Der gælder en lang række forskellige regler og vilkår, som skal være opfyldt, før 120-dagesreglen træder i kraft. Eksempelvis skal medarbejderen skal have fået løn under 120 dages sygdom, og opsigelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af udløbet af de 120 sygedage.

Du kan læse mere om 120-dagesreglen [her](#).

Skriftlig advarsel ved sygefravær?

Din arbejdsgiver kan vælge at give dig en skriftlig advarsel på grund af for meget sygefravær. Hvis dine sygeperioder er reelle, kan advarslen ikke umiddelbart tillægges nogen værdi, men den kan indikere, at dit sygefravær indebærer en driftsmæssig udfordring for arbejdsgiveren.

Dermed kan den skriftlige advarsel hjælpe virksomheden med at dokumentere, at en senere opsigelse er saglig.

Hvis du modtager en skriftlig advarsel om for meget sygefravær, er det vigtigt, at du udformer et skriftligt modsvar, hvis du ikke kan genkende den problemstilling, som din arbejdsgiver beskriver. Ellers risikerer du, at advarslen kan være med til at dokumentere sagligheden af en senere firing.



Contour Design er markedsleder inden for forskning, udvikling og design af ergonomiske computermus og tilbehør som RollerMouse, Unimouse, Contour Mouse og Balance Keyboard.

Contour Design Inc., der blev grundlagt i 1995 af Steve Wang, har hovedkontor i Windham i New Hampshire, USA, og står for produktudvikling og daglige aktiviteter i Nordamerika.

I Ballerup ligger hovedkontoret for Contour Design Nordic, der importerer og markedsfører sine produkter via dattervirksomheder i Danmark, Norge, Sverige, Finland og Storbritannien. Contour Design Nordic har desuden partnerskaber med distributører af ergonomisk kontorudstyr i Tyskland, Frankrig, Holland, Østrig og Schweiz.

Contour Design Nordic A/S
Borupvang 5B, st.tv.
DK-2750 Ballerup
info@contour-design.com