

## Lægeerklæringer i 2 hovedspor: mulighedserklæring og friattest

---

### Baggrund

Sygefravær har hvert år store omkostninger, både for det enkelte menneske og for samfundet. Risikoen for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet stiger uge for uge under en sygemelding. Hver 5., der har været sygemeldt i mere end et år, ender på førtidspension.

I efteråret 2008 indgik regeringen en aftale med arbejdsmarkedets parter om at nedbringe sygefraværet. Med aftalen forpligtes arbejdspladser, læger, jobcentre og a-kasser til at arbejde sammen om en ny og forstærket indsats over for sygemeldte, hvor bl.a. dialogen om sygefravær styrkes.

Sigtet i aftalen er, at sygemeldte skal fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Et væsentligt fokusområde i aftalen er at understøtte, at sygefravær håndteres på arbejdspladsen mellem arbejdsgiver og sygemeldte.

En række af initiativerne er udmøntet i ny lovgivning på sygedagpengeområdet, herunder indførelsen af en ny lægeerklæring (mulighedserklæring) og samtale mellem arbejdsgiver og sygemeldt medarbejder inden udgangen af 4 sygeuge.

### Sigtelinjer

Sygefravær fra arbejdet kan dække over en række forhold:

- problemer med helbredet
- manglende trivsel på arbejdet
- manglende trivsel i medarbejderens privatliv

Der kan også være tale om en kombination.

I arbejdet med udformningen af den nye lægeerklæring har det været en klar hensigt at målrette de praktiserende lægers rolle i sygeopfølgningen.

Lægerne skal fremover som hovedregel alene involveres i sygeopfølgning, når arbejdsgiver og medarbejder via en sygeopfølgningssamtale er nået frem til, at sygefraværet skyldes sygdom og ikke kan føres tilbage til trivsels- og samarbejdsproblemer.

### Om forarbejdet til den nye mulighedserklæring

Forud for arbejdet med sygefraværsaftalen var der rejst massiv kritik af praksis vedrørende brug af lægeerklæringer i forbindelse med sygefravær. Kritikken blev fremført af såvel arbejdsgivere som læger. Med henblik på at præcisere udfordrin-

gen i relation til lægeerklæringen samt at finde mulige løsninger nedsatte Arbejdsmarkedsstyrelsen i foråret 2008 en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe med deltagelse af Lægeforeningen, DA, KL og Sundheds- og Forebyggelsesministeriet.

I dette forarbejde blev følgende drøftet:

- At der ikke automatisk kan sluttes fra diagnose til arbejdsevne. Fx er der sygemeldte med en kræftsygdom, som arbejder på nedsat tid under hele behandlingsforløbet, og andre med samme diagnose, som er sygemeldt på fuld tid under hele behandlingsforløbet.
- At der ikke kan sættes lighedstegn mellem fravær og sygdom. Meget fravær skyldes manglende trivsel enten på arbejdspladsen eller hjemme.
- At dialogen mellem arbejdsgiver og lønmodtager er vigtig. Det er igennem dialogen, at der kan findes løsninger på den enkelte arbejdsplads, uanset om sygefravær skyldes trivselsproblemer og/eller helbredsproblemer.
- At det ofte er en blindgyde når arbejdsgiverne uden forudgående dialog med medarbejderen ønsker lægeerklæring mhp. kontrol og dokumentation. Lægerne har i langt de fleste sager ikke mulighed for at konstatere, om oplyste smerter er reelle.

Resultatet af møderækken blev forslag til mulighedserklæringen og afskaffelse af lægeerklæringen om uarbejdsdygtighed.

Med denne nyorientering blev der af parterne lagt op til at udbygge dialogen på virksomheden om sygefravær, og til at lægernes ressourcer fremover kan bruges målrettet til at fastholde medarbejdere med helbredsproblemer i arbejdet. Lægerne skal således fremover som hovedregel først inddrages i sygeopfølgning, når arbejdsgiver og medarbejder gennem dialog er nået frem til, at fravær kan relateres til sygdom.

Det blev således forudsat, at lægernes tid fremover ikke skal bruges til kontrolfunktion i forhold til almindelig korterevarende sygdom. Disse situationer skal fremover klares på virksomheden via samtaler og evt. tro-og-love erklæring, som virksomheden også hidtil har kunnet få efter sygedagpengeloven.

### **Aftaletekst**

Forarbejdet og intentionerne blev udmøntet i følgende tekst i sygefraværsaftalen:

- Den nuværende lægeerklæring til virksomheden ”Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed” afskaffes
- Der indføres en ny lægeerklæring, en såkaldt ”mulighedserklæring” med fokus på, at medarbejderen kan bevare kontakten til arbejdspladsen. Arbejdsgiveren kan forlange mulighedserklæringen udarbejdet ved såvel kortvarigt, gentaget som langvarigt sygefravær.
- Mulighedserklæringen kan udarbejdes på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet, hvor arbejdsgiver finder det relevant at få en lægeerklæring.
- Arbejdsgiverens ret til efter sygedagpengelovens § 36, stk. 1, at forlange, at lønmodtageren inden for en rimelig frist ved en skriftlig sygemelding eller på anden måde dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom, berøres ikke af forslaget

- Arbejdsgiverens ret til at kræve nærmere oplysning om varigheden af funktionærens sygdom efter funktionærloven berøres ikke af forslaget. Varighedserklæringen kan afgives på lægens brevpapir.
- Arbejdsgiveren kan i øvrigt efter de arbejdsretlige regler kræve en lægeerklæring, hvis andet ikke er aftalt, idet arbejdsgiver kan bede om dokumentation for, at lønmodtageren har lovligt forfald. Det vil blive sikret, at ophævelse af sygedagpengelovens § 36, stk. 3 og 4, ikke medfører, at arbejdsgiveren ikke kan få en sådan lægeerklæring.
- Med forslaget ændres der ikke ved gældende ansættelsesretlig regulering.

### **Mulighedserklæringen understøtter arbejdsfastholdelse**

Mulighedserklæringen er en ny lægeerklæring, som skal hjælpe arbejdspladsen med at bringe syge medarbejdere tilbage i arbejde.

Mulighedserklæringen kan f.eks. bruges i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren/lederen efter dialog med medarbejderen er i tvivl om, hvilke hensyn der skal tages til medarbejderens helbred for, at medarbejderen kan vende tilbage i arbejde på hel eller deltid enten med de sædvanlige opgaver eller med tilpassede opgaver. Arbejdsgiveren/lederen har ikke krav på at få oplyst diagnosen, men kan derimod få oplysninger om funktionsbegrænsninger i forhold til arbejdet.

Mulighedserklæringen kan anvendes på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet. Erklæringen kan også anvendes ved forløb med gentagne sygemeldinger – dvs. erklæringen kan udarbejdes på et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke er sygemeldt, men har gentagne sygemeldinger bag sig.

Arbejdsgiveren indkalder medarbejderen til samtalen om mulighedserklæringen med et rimeligt varsel. Et rimeligt varsel kan være 1 dags varsel. Hvis medarbejderen er på arbejde, kan der indkaldes til samtale samme dag. Det afgørende er, at der tages det nødvendige hensyn til den sygemeldtes helbredstilstand. Medarbejderen har pligt til at møde op til samtalen, hvis sygdommen tillader det. Hvis medarbejderen ikke kan møde op på grund af sygdommen, holdes samtalen telefonisk.

På mødet udfylder arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab side 1 i mulighedserklæringen. Medarbejderen medbringer erklæringen til lægen, som på side 2 giver den lægefaglig vurdering. Arbejdsgiver kan fastsætte en rimelig frist for, hvornår erklæringen skal være arbejdsgiveren i hænde. Der er med mulighedserklæringen ikke lagt op til ændret praksis blandt lægerne mht. tidshorisont for udarbejdelse af lægeerklæring til arbejdsgiver.

### **Anden dokumentation for sygdom.**

Arbejdsgiver kan ifølge sygedagpengelovens § 36 kræve, at den sygemeldte på tro og love erklærer, at et fravær skyldes sygdom.

Arbejdsgiveren kan forlange en tro- og loveerklæring inden for en rimelig frist, dog tidligst på 2. fraværsdag. Hvis sygefraværet ikke varer mere end 2 arbejdsdage, kan

arbejdsgiver alligevel forlange, at lønmodtageren afleverer erklæringen den dag, hvor arbejdet genoptages.

Hvis tro- og loveerklæringen afleveres efter fristens udløb, vil lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren som udgangspunkt bortfalde fra og med den dag, hvor arbejdsgiveren skulle have haft erklæringen i hænde, og til og med den dag, hvor arbejdsgiveren har modtaget erklæringen.

En arbejdsgiver kan desuden med henvisning til ansættelsesretten kræve dokumentation for, at fravær skyldes sygdom. I tilfælde, hvor det er nødvendigt med lægens dokumentation for, at et fravær skyldes sygdom, anvender lægerne en fri attest.

### **Konklusion**

Med sygefraværsaftalen har parterne givet hinanden håndslag på:

- At opfølgning på sygefravær i virksomhederne fremover først og fremmest skal håndteres ved hjælp af dialog mellem leder og medarbejder om, hvornår og hvordan den sygemeldte medarbejder kan vende tilbage i arbejde. Meget sygefravær har rod i manglende trivsel privat eller på arbejdet, som virksomheden og den sygemeldte er de eneste, der kan finde løsninger på.
- At hvis det viser sig, at arbejdsgiveren og/eller medarbejderen er i tvivl om, hvilke hensyn, der skal tages, for at medarbejderen kan vende tilbage i arbejde på hel eller deltid enten med sædvanlige eller med tilpassede opgaver, skal mulighedserklæringen anvendes.
- At der er to spor i forhold til lægeerklæringer. Der vil være tilfælde hvor mulighedserklæringen er den rette at bruge, og der vil være tilfælde, hvor en friat-test er den rette at bruge.

Nyorienteringen vil kræve information og holdningsbearbejdning, som skal løftes i samarbejde. Nyorienteringen vil også kræve ændret praksis blandt arbejdsgivere, lønmodtagere og læger. Et af redskaberne er givet i trepartsaftalen, nemlig guides til virksomheder og læger.

### **Beskæftigelsesministeriets anbefaling**

Sygefraværet skal nedbringes ved brug af mulighedserklæring og samtale på arbejdspladsen.

Mulighedserklæringen er udarbejdet, så den er anvendelig ved mange former for sygefravær. Både ved længerevarende og ved hyppigt gentaget sygefravær vil det være relevant med en dialog om, hvorvidt der er behov for tiltag, der vil kunne reducere eller afkorte fraværet. Mulighedserklæringen giver endvidere parterne adgang en lægefaglig vurdering af tilpasningsbehovet samt adgang til dokumentation af hvorvidt og i hvilket omfang fravær tilrådes.

Som naturlig konsekvens af mulighedserklæringens brede anvendelighed anbefaler Beskæftigelsesministeriet, at det først og fremmest er den, der benyttes, når en arbejdsgiver har brug for en lægeerklæring. I tilfælde, hvor der anmodes om friattest, bør anmodningen hvile på skriftlighed for at give lægen vished om, hvem der er rekvirent, hvortil regningen eventuelt skal sendes, hvilken fraværsperiode der ønskes vurderet, og om arbejdsgiver ønsker en prognose for eventuelt fortsat fravær.

Beskæftigelsesministeriet har nedenfor opstillet en række eksempler på situationer, hvor hhv. mulighedserklæringen og friattesten typisk kan anvendes. Eksemplerne skal sikre en fælles forståelse af perspektivet i det fremtidige arbejde med lægeerklæringer.

En mulighedserklæring kan eksempelvis benyttes i følgende situationer:

- Længerevarende sygefravær pga. stress
- Længerevarende fravær pga. rygproblemer eller andre problemer relateret til bevægeapparatet
- Længerevarende sygefravær pga. hospitalsindlæggelse og operation
- Fravær i forbindelse med graviditet
- Fortsat sygefravær efter tidligere mulighedserklæring
- Hyppigt sygefravær med rod i helbredsproblemer
- Hyppigt sygefravær med uklar årsag

En friattest kan eksempelvis benyttes i følgende situationer:

- Sygemeldt ønsker ikke at deltage i samtale med arbejdsgiver
- Sygemelding i opsigelsesperiode
- Sygemelding i ferie
- Afskedigelsessituation
- Længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring

Der vil være gråzoner, hvor det er uklart, hvilken form for lægeerklæring, der vil være mest anvendelig. For yderligere vejledning henvises til bilag med eksempler på, hvornår hhv. en mulighedserklæring og en fri attest vil kunne anvendes.

### **Proces i implementeringsfasen**

Der vil være tale om en implementeringsfase, før alle er blevet fortrolige med den nye mulighedserklæring. Parterne er enige om, at arbejde målrettet på at sikre, at implementeringen kommer til at forløbe efter hensigten i trepartsaftalen

Både arbejdsgiversiden og lægerne vil informere om de to hovedspor, der er gældende for lægeerklæringer.

Lægerne udarbejder den type lægeerklæring, den enkelte arbejdsgiver anmoder om. Det gælder også i tilfælde, hvor anmodningen ikke foreligger skriftligt, eller hvor lægen finder, at friattesten ikke er den mest hensigtsmæssige attestform. Hvis en læge anmodes om en fri attest i en situation, hvor lægen vurderer, at en mulighedserklæring i højere grad vil være formålstjenlig, vil lægen vedlægge et eksemplar af mulighedserklæringen med opfordring til, at arbejdsgiver fremover benytter en sådan ved lignende situationer.

Der er indlagt en møderække, hvor parterne i fællesskab vil overvåge udviklingen i brugen af hhv. mulighedserklæringer og frie attester. Derudover vil der blive udarbejdet en midtvejsevaluering af mulighedserklæringen.