



Sygemeldt og hvad så?

INDHOLD

SYGEMELDING – HVORNÅR OG HVORDAN?	2
DOKUMENTATION FOR SYGDOM	2
– HVORNÅR OG HVORFOR?	
FRIATTEST OG VARIGHEDSATTEST	2
Mulighedserklæring	3
Mulighedserklæringen består af to dele	3
SYGEFRAVÆRSSAMTALER UNDER SYGDOM	3
FASTHOLDELSESPLAN	4
FAST-TRACK-ORDNING	4
KONTAKTEN TIL JOBCENTRET	4
ARBEJDSGIVER FÅR SYGEDAGPENGERE FUSION	5
JOBCENTRETS OPFØLGNING	5
SYGEDAGPENGE ER MIDLERTIDIGE	6
JOB AFKLARINGSFORLØB MED YDELSE	6
NÅR SYGEDAGPENGENE – ELLER YDELSEN	6
I JOB AFKLARINGSFORLØB – STOPPER	
REDSKABER TIL AT BLIVE PÅ ARBEJDSPLADSEN	7
AFSKED PÅ GRUND AF SYGDOM	7
AFSKEDSPROCEDUREN	8
BEGRUNDELSEN SKAL VÆRE KORREKT	8
BUPL KAN FORHANDLE	8
FERIE UNDER SYGDOM?	8
HVIS DU BLIVER LEDIG	9
HVIS DIN SYGDOM SKYLDES EN ARBEJDSKADE	9
UNDERSØG DINE RETTIGHEDER I	9
DIN PENSIONS KASSE	
FAGFORENINGSKONTINGENT	9
KONTAKT TIL HVEM OG HVOR?	9
ADRESSER	10

SYGEMELDT OG HVAD SÅ?

Mange pædagoger og klubfolk henvender sig til BUPL for at få råd og vejledning i forbindelse med en læn-gerevarende sygdommelding. Vi kan vejlede dig i de rettigheder og pligter, du har som sygmeldt. Dine spørgsmål handler måske om kontakten til din arbejdsplads, vejledning om sygesamtaler eller noget helt tredje.

Mange tror, at man ikke kan blive opsagt, mens man stadig er syg, men det kan man. Arbejdsgiveren skal dog, som ved alle opsigelser, overholde en række regler og procedurer i forbindelse med opsigelsen. Står du med en opsigelse hængende over hovedet, er det derfor vigtigt at kontakte din tillidsrepræsentant eller din lokale fagforening, så du kan få den rette vejledning.

Afsnittet om afsked omhandler kun ansatte efter BUPL's hovedoverenskomst. Er du fx reglementsansat eller kommunal tjenestemand, er du ansat efter helt andre regler, som du kan få oplysninger om i din lokale fagforening. Er du privat ansat, kan du få hjælp i BUPL's sekretariat for medlemmer på private overenskomster.

Når du er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, er det som udgangspunkt lovligt forfald, og er du fastansat i en institution med overenskomst med BUPL, har du ret til løn under sygdom.

SYGEMELDING – HVORNÅR OG HVORDAN?

Når du bliver syg, skal du meddele det til din arbejdsplads. Proceduren, for hvordan og hvornår man melder sig syg, kan være forskellig fra arbejdsplads til arbejdsplads. Det kan være, at der er fastsat nogle regler i personalepolitikken på dit arbejde, som beskriver dette. Det kan også være, at du har fået reglerne at vide ved din ansættelse. Det er vigtigt, at du følger disse regler. Hvis du er i tvivl om, hvordan du skal melde dig syg, så spørg din leder.

Hvis du bliver syg uden at kende proceduren for sygdommelding, så kontakt altid din leder senest den dag og på det tidspunkt, du skulle have mødt på arbejde. Hvis din arbejdsplads ingen procedure har for sygdommelding, skal du melde dig syg hurtigst muligt og senest to timer efter, du skulle have mødt på arbejde. Det er dit ansvar, at din sygdommelding bliver foretaget til tiden og til den rette person.

Din arbejdsgiver kan kræve, at du afleverer en skriftlig sygdommelding. Den skriftlige sygdommelding kan din arbejdsgiver tidligst kræve at modtage på din anden fraværsdag. Hvis du er syg i mindre end to dage, så kan din arbejdsgiver alligevel kræve, at du afleverer en skriftlig sygdommelding den dag, hvor du starter på arbejdet igen.

Uarbejdsdygtigheden beror som regel på din egen vurdering af dit helbred. Har du spørgsmål om din sygdom, skal du naturligvis kontakte din læge, men det er i kun i de tilfælde, hvor arbejdsgiver har bedt dig om en lægeerklæring, at arbejdsgiver skal betale sådan en.

DOKUMENTATION FOR SYGDOM – HVORNÅR OG HVORFOR?

Din arbejdsgiver kan på et tidspunkt kræve, at du dokumenterer din sygdom. Dokumentation kan enten være i form af en friattest eller i form af en varighedserklæring. Din arbejdsgiver kan også kræve, at der bliver udarbejdet en mulighedserklæring, hvis der er behov for at dokumentere, hvilke konkrete funktioner, du kan varetage på din arbejdsplads. Denne erklæring bliver udarbejdet i fællesskab mellem dig, din arbejdsgiver og din læge.

Du kan læse mere om friattesten, varighedserklæringen og mulighedserklæringen nedenfor.

FRIATTEST OG VARIGHEDSATTEST

Din arbejdsgiver kan med en rimelig frist kræve dokumentation for din sygdom. Med en rimelig frist menes, at du skal have tid til at konsultere din læge og fremsende en eventuel erklæring, for eksempel i løbet af en uge.

Friattesten kan for eksempel anvendes i de tilfælde, hvor din arbejdsgiver har indkaldt dig til en sygesamtale, som du er for syg til at deltage i. Situationen kan også være den, at du bliver sygmeldt i din opsigelsesperiode eller du bliver sygmeldt lige inden din ferie.

Varighedserklæringen kan anvendes, når du har været syg i mere end 14 dage. Erklæringen indeholder din læges vurdering af, hvor længe du vil være syg fra din arbejdsplads.

Begge erklæringer kan udarbejdes af din egen læge eller en specialist. Når det er din arbejdsgiver, der har bedt dig om en af disse attester, så er det din arbejdsgiver, der skal afholde udgiften.

Er du i tvivl om, hvorvidt du skal aflevere en lægeerklæring, så kontakt din leder.

MULIGHEDSERKLÆRING

Din arbejdsgiver kan kræve, at der bliver udarbejdet en mulighedserklæring. En mulighedserklæring kan både udarbejdes under en sygemelding, men også efter du er raskmeldt og tilbage på din arbejdsplads.

Mulighedserklæringen skal have fokus på de arbejdsopgaver, som det er muligt, at du kan udføre på trods af sygdommen. Formålet med mulighedserklæringen er, at du kan fastholdes på arbejdspladsen.

Mulighedserklæringen skal anvendes i de tilfælde, hvor der i dialogen mellem dig og din leder er usikkerhed om, hvilke funktioner du kan varetage. Din arbejdsgiver kan forlange en mulighedserklæring udarbejdet både ved kortvarigt, langvarigt eller gentaget sygefravær.

MULIGHEDSERKLÆRINGEN BESTÅR AF TO DELE:

1. Hvis helbredet tillader det, skal første del af erklæringen udfyldes ved en samtale mellem dig og din leder, evt. telefonisk. I skal vurdere, om der skal ske tilpasning af arbejdet, ændring af arbejdsopgaver mv.

2. Anden del af erklæringen udfylder lægen efter en samtale med dig. Lægen skal forholde sig til, om det er forsvarligt med eventuelle foreslåede skåneinitiativer, som du og din leder har aftalt. Lægen vil også vurdere, hvilken periode arbejdet skal tilpasses – eller hvor længe helt eller delvist fravær er nødvendigt som følge af sygdommen.

Du kan altid medbringe en bisidder til samtalen. Dette kan for eksempel være din tillidsrepræsentant, en kollega eller en god ven. Det bestemmer du selv.

Din arbejdsgiver skal give dig et rimeligt varsel, når du indkaldes til en mulighedssamtale - eksempelvis en uge. Du har pligt til at møde op til samtalen eller alternativt deltage i en telefonisk samtale, medmindre helbredsmæssige årsager forhindrer dig.

Hvis ikke du møder op – uden rimelig grund – kan det få indflydelse på retten til sygedagpenge. Dette kan også få konsekvenser for månedslønnede, idet arbejdsgiver kan miste retten til sygedagpengerefusion. I så fald kan arbejdsgiver gribe til advarsel og i værste fald bortvisning. Kommer du ud for noget sådant, skal du straks kontakte din fagforening.

Sygdomspolitik på arbejdspladsen

Du skal altid kunne modtage meddelelser fra din arbejdsgiver – enten med almindelig post eller med e-post, medmindre sygdommen forhindrer det. En forhindring kan for eksempel være, at du er hospitalsindlagt.

Som regel indeholder arbejdspladsens sygepolitik regler for din kontakt med arbejdsgiver under sygdom.

Sygdomspolitikken bør være let tilgængelig på din arbejdsplads. Det er en god idé at få den udleveret skriftligt, så du har den derhjemme, hvis du bliver syg. En sygdomspolitik vil ofte indeholde retningslinjer for, hvornår der indkaldes til sygdomssamtaler, eksempelvis efter et bestemt antal sygeperioder eller sygedage. Din leder skal tage initiativ til indkaldelse til en sygdomssamtale, men du kan også selv bede om en samtale.

SYGEFRAVÆRSSAMTALER UNDER SYGDOM

Sygefraværssamtalen kaldes også omsorgssamtale, trivselssamtale m.v. Omdrejningspunktet bør være omsorg, selv om din leder naturligvis også har institutionens daglige drift for øje. Arbejdsgiver skal afholde den første sygefraværssamtale med dig senest fire uger efter din første sygedag. Det har ingen virkning på sygedagpengene, hvis du ikke deltager i samtalen. Du er ikke forpligtet til at møde op til en sygefraværssamtale, hvis din sygdom eller andet forhindrer dig i det, men du skal være opmærksom på, at sygefraværssamtalen er med til at give et samlet billede af dit sygeforløb. Hvis din sygdom forhindrer dig i at møde op til en samtale, er det en mulighed at afholde den telefonisk.

I forbindelse med sygefraværssamtalen – og samtale om fastholdelsesplan (se nedenfor) – skal du tænke over hvilke overvejelser, du vil dele med din arbejdsgiver. Hvis du fx oplyser, at du ikke ved, hvornår du kan vende tilbage til arbejdet, vil din leder måske indlede en afskedigelsessag. Det er dig, der vælger, hvor detaljeret du vil fortælle om din sygdom. Ofte kan det give en god dialog om tilbagevenden til arbejdspladsen, hvis I taler om, hvad sygdommen handler om. Men også her er det vigtigt, at du skelner mellem, hvad der hører til dine private overvejelser, og hvad du vil tale med din arbejdsgiver om.

Der findes ingen facitliste, og relationerne imellem ledelse og ansatte er forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads. Derfor er det vigtigt, at du på forhånd tænker over, hvad du vil sige. Af helbredsoplysningsloven fremgår det, at du kun er forpligtet til at oplyse om fravær, funktioner og foranstaltninger. Dvs. at du skal oplyse om omfanget af fraværet, hvilke opgaver du måske stadig kan løse, samt hvilke foranstaltninger, der skal til for, at du kan løse opgaverne.

Du skal melde afbud, hvis du ikke kan møde op. Det kan være en god ide at tale med din tillidsrepræsentant, som eventuelt kan deltage som bisidder.

Formålet med en sygdomssamtale er at få afklaret sygdomsforløbet og tidsperspektivet. Derudover er formålet at finde ud af, om arbejdspladsen kan gøre en indsats for at ændre på arbejdsforholdene, hvis de er årsag eller medvirkende til din sygdom.

Der bør skrives referat af samtalen, som bør indeholde en fremtidsrettet plan om gensidige forventninger.

FASTHOLDELSESPLAN

Du kan anmode din arbejdsgiver om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis du ikke forventer, at du kan vende tilbage til arbejdet inden otte uger fra første sygedag. Du skal udarbejde fastholdelsesplanen sammen med din arbejdsgiver. Planen skal beskrive, hvordan du hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdet. Din arbejdsgiver har dog mulighed for at afslå at udarbejde en fastholdelsesplan.

FAST-TRACK-ORDNING

Hvis din arbejdsgiver – fx efter samtale med dig - ikke forventer, at du kan vende tilbage til arbejdet inden for otte uger, kan arbejdsgiver bede kommunen om at iværksætte en tidlig indsats – en såkaldt "Fast-track-ordning". Hvis du

selv ønsker en tidlig indsats, har du også mulighed for selv at bede om det. Dette kan du gøre gennem din arbejdsgiver, eller du kan selv kontakte kommunen.

I forbindelse med henvendelsen til kommunen, skal din arbejdsgiver – eller du selv – besvare tre spørgsmål, som handler om dit helbred i forhold til arbejdet (se det følgende afsnit, Kontakten til jobcentret).

Når du eller din arbejdsgiver har anmodet om en tidlig indsats, vil kommunen som udgangspunkt indkalde dig til den første opfølgningssamtale i kommunen senest to uger efter.

Kommunen vil automatisk give dig besked om din arbejdsgivers henvendelse. Hvis du også selv ønsker, at den tidlige indsats iværksættes, bliver du bedt om at gå til din læge, for at få din læges vurdering af dine muligheder for at vende tilbage til arbejdet samt eventuelle skånehensyn. Hvis din arbejdsgiver har bedt kommunen om en tidlig indsats – og du ikke selv ønsker det – har du mulighed for at sige nej. Hvis du overvejer dette, er det en god idé at inddrage din tillidsrepræsentant eller din lokale fagforening for råd og vejledning. Du skal i den forbindelse være opmærksom på, at det altid er vigtigt at være i dialog med arbejdsgiver under et længerevarende sygdomsforløb, så arbejdsgiver er klar over din indsats for at komme tilbage på arbejdspladsen.

KONTAKTEN TIL JOBCENTRET

Når du bliver sygemeldt, vil der – samtidig med din sygemelding i forhold til din arbejdsplads – blive oprettet en sag i jobcentret i din bopælskommune. Det er vigtigt at skille disse to forløb fra hinanden.

Din arbejdsgiver har pligt til at indberette din sygemelding til jobcentret efter senest fem uger. I forbindelse med din arbejdsgivers anmeldelse af dit sygefravær, vil arbejdsgiveren få mulighed for at besvare følgende tre spørgsmål:

Hvilke arbejdsfunktioner er påvirket af sygdommen?
Hvor længe har sygdommen påvirket arbejdet?
Har I forsøgt at tilpasse arbejdet til din tilstand?

Der må ikke udveksles personfølsomme oplysninger imellem din arbejdsgiver og jobcentret, medmindre du har givet samtykke til det. Personfølsomme oplysninger er fx oplysninger om sygdommens art.

Når kommunen har modtaget din arbejdsgivers anmeldelse af dit fravær, anmoder kommunen dig om at gå til din læge. Hvis din arbejdsgiver ikke har besvaret de ovenstående tre spørgsmål, vil kommunen i samme omgang kunne bede dig om at besvare dem. Svarene på spørgsmålene – enten din arbejdsgivers eller dine egne - vil blive sendt til din læge, som vil bruge dem i vurderingen af din helbredstilstand.

Lægebesøget skal ske, inden du skal til din første samtale i kommunen omkring fraværet. Denne første samtale finder senest sted otte uger efter din første fraværsdag. Når du modtager anmodningen fra kommunen, er det vigtigt, at du hurtigst muligt tager kontakt til din læge. Ved ventetid på konsultation hos din læge eller lignende anbefales det, at du kontakter kommunen og oplyser om det.

Hvis du har fået lavet en mulighedserklæring, er du ikke forpligtet til at udlevere denne til jobcentret, da mulighedserklæringen er udarbejdet til brug for dig og din arbejdsgiver.

Har du og din arbejdsgiver derimod lavet en fastholdelsesplan, skal du tage denne med til førstkommende samtale i jobcentret.

I forbindelse med jobcentrets opfølgning af din sygedagpengesag er det vigtigt, at du overholder alle aftaler med jobcentret. Dette gælder også i forhold til jobcentrets breve med svarfrister. Overholder du ikke aftaler med jobcentret – eller svarer du ikke på jobcentrets breve inden for de angivne frister – kan du risikere at miste retten til sygedagpenge for en periode, eller i værste fald helt miste retten. Det er også vigtigt for arbejdsgiver, at du overholder aftalerne, hvis du får løn under sygdom. Så modtager arbejdsgiver nemlig efter en periode sygedagpengerefusion.

Samarbejdet med jobcentret er vigtigt – ikke mindst i forhold til, at du får lagt den bedst mulige plan for dit sygeforløb.

ARBEJDSGIVER FÅR SYGEDAGPENGEREFUSION

Når du har været syg i mere end 30 dage, bliver der udbetalt sygedagpenge til din arbejdsgiver, hvis du opfylder betingelserne i sygedagpengeloven om tilknytning til arbejdsmarkedet. Langt de fleste ansatte pædagoger vil være omfattet af sygedagpengeloven. Ledige, der er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse og som bliver syge i ledighedsperioden, er som regel også berettiget til

sygedagpenge (Se mere under afsnittet, Hvis du bliver ledig).

Arbejdsgiver får refusion fordi, pædagoger får fuld løn under sygdom. Refusionen dækker en del af lønudgifterne og er dermed en økonomisk kompensation til arbejdsgiveren ved medarbejderens fravær.

Hvis du bliver afskediget på grund af sygdom, får du løn, indtil dit opsigelsesvarsel er udløbet. Hvis du stadig er syg efter, du er fratrukket din stilling, skal du sikre dig, at dine sygedagpenge eller ydelse under jobafklaringsforløb sættes ind på din Nemkonto. Du bør derfor altid kontakte jobcentret i din bopælskommune på din første ledighedsdag.

Har du været deltidsansat – og fortsætter sygemeldingen efter ansættelsens ophør – skal du være særlig opmærksom på, at du får beregnet dine sygedagpenge korrekt. Det kan derfor være en god ide at kontakte a-kassen og få beregningen kontrolleret.

Er du deltidsansat og har fuldtidsforsikring i a-kassen, er det vigtigt, at du også er tilmeldt jobcentret som jobsøgende. Er du ikke tilmeldt jobcentret, vil du ikke have ret til ydelser som fuldtidsforsikret, hvis du bliver syg.

Er du i tvivl, kan du kontakte din lokale fagforening og/eller a-kasse for råd og vejledning.

JOBCENTRETS OPFØLGNING

Jobcentret kan indhente relevante lægeerklæringer. De har ikke noget at gøre med de lægeerklæringer, din arbejdsgiver kan indhente.

Jobcentret skal efter sygedagpengeloven følge op på din sygedagpengesag. Det vil sige, at de sammen med dig skal tilrettelægge et individuelt forløb under hensyn til din sygdom, dine behov og forudsætninger.

Jobcentret skal som led i forløbet indhente oplysnings-skema, visitere, holde samtaler og foretage en samlet vurdering af behov for indsats m.v.

Jobcentret kan overlade til andre aktører at udføre opgaver og træffe afgørelser efter lovgivningen. Ansvar for indsatsen påhviler fortsat jobcentret. Jobcentret skal derudover efter behov inddrage relevante samarbejdspartnere – fx egen læge, Arbejdsmedicinsk Klinik, fagforening eller andre.

SYGEDAGPENGE ER MIDLERTIDIGE

Der er en begrænsning i forhold til, hvor længe du kan få udbetalt sygedagpenge. Sygedagpenge – herunder nedsatte sygedagpenge – kan som udgangspunkt højst udbetales i 22 uger ud af ni måneder. I opgørelsen medregnes også perioder, hvor du har fået løn under sygdom.

Inden sygedagpengene – normalt – stopper efter 22 uger, skal jobcentret vurdere, om du har mulighed for at få forlænget perioden. Jobcentret kan efter vurdering træffe afgørelse om forlængelse af sygedagpengene i følgende situationer:

- Hvis det er overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes en revalidering.
- Hvis det er nødvendigt at afklare arbejdsevnen ved hjælp af virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger. Forlængelsen kan vare i op til 69 uger.
- Hvis den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling – og efter lægelig vurdering bliver fuldt arbejdsdygtig inden for 134 uger.
- Hvis kommunen vurderer, at sagen skal behandles i rehabiliteringsteamet med henblik på, at kommunen kan træffe afgørelse om ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Sygedagpengene forlænges, indtil kommunen har truffet afgørelse.
- Ved livstruende, alvorlig sygdom. Forlængelsen har ingen tidsbegrænsning, så længe betingelserne er opfyldt.
- Hvis der er rejst sag om erstatning efter arbejdsskade-forsikringsloven. Sygedagpengene kan forlænges indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse.
- Hvis du har ansøgt kommunen om førtidspension på det foreliggende grundlag (efter pensionslovens § 17, stk. 2). Det er en betingelse, at du har indgivet din ansøgning om førtidspension til kommunen inden datoen for stop af sygedagpenge. Sygedagpengene kan forlænges, indtil kommunen har truffet afgørelse.

Har du fået forlænget sygedagpengene, skal kommunen inden forlængelsen af sygedagpengene udløber – igen vurdere, om du har mulighed for at få forlænget sygedagpengene yderligere.

JOBAFKLARINGSFORLØB MED YDELSE

Kan du ikke få forlænget din sygedagpengeperiode, kan du i stedet få ret til et jobafklaringsforløb. Det er kommunen, der træffer afgørelsen – enten i forbindelse med vurderingen efter de første 22 ugers sygemelding – eller ved

afslutningen af sygedagpengeperioden, hvis du har fået forlænget sygedagpengene efter forlængelsesbestemmelserne. Det er en betingelse, at du fortsat er uarbejdsdygtig på grund af din egen sygdom.

Under jobafklaringsforløbet modtager du en ydelse, der svarer til niveauet for kontanthjælp. Ydelsen er ikke afhængig af din formue eller din ægtefælles indtægt eller formue. Hvis du selv har indtægt, vil den dog blive modregnet.

I jobafklaringsforløbet skal kommunen sammen med dig tilrettelægge et forløb. Dette sker ved, at kommunens rehabiliteringsteam efter et møde med dig laver en indstilling om, hvilke indsatser du skal tilbydes under hensyn til dit helbred, dine muligheder for at arbejde og dine sociale forhold. De helt konkrete indsatser planlægger teamet sammen med dig – og det skal ske inden én måned efter den dato, hvor jobafklaringsforløbet er bevilget.

Under jobafklaringsforløbet får du en sagsbehandler i kommunen, der fungerer som din faste kontaktperson under forløbet.

Et jobafklaringsforløb kan vare i op til to år. Inden forløbet slutter, skal kommunens rehabiliteringsteam vurdere, om du skal have en anden indsats, kan starte på arbejde igen eller skal have tilbudt et nyt jobafklaringsforløb.

NÅR SYGEDAGPENGENE – ELLER YDELSEN I JOBAFKLARINGSFORLØB – STOPPER

Jobcentret kan stoppe dine sygedagpenge eller jobafklaringsforløb i følgende situationer:

- Hvis du ikke overholder aftaler med kommunen – herunder ikke reagerer på skriftlige henvendelser fra kommunen.
- Hvis du ikke selv – i det omfang du er i stand til – medvirker til din egen helbredelse.
- Hvis du ikke er uarbejdsdygtig i sygedagpengelovens forstand.
- Hvis du ikke kan få sygedagpengeperioden forlænget ved revurderingstidspunktet efter 22 ugers sygemelding.
- Hvis du ikke kan få dine sygedagpenge forlænget efter udløbet af tidligere forlængelsesperioder.

OBS: Ret til at afvise lægebehandling på visse betingelser

Du har ret til at sige nej til lægebehandling, hvis du ikke ønsker at tage imod en bestemt behandling. Kommunen skal så efter samtykke fra dig indhente en vurdering fra sundhedskoordinatoren, som er ansat i den kliniske funktion i regionen. Hvis sundhedskoordinatoren vurderer, at der kan være en anden behandling, der kan være relevant for dig, har du også mulighed for at sige nej til denne.

Hvis du både siger nej til relevant lægebehandling og samtidig ikke ønsker, at kommunen får din sag vurdereret, kan du miste retten til sygedagpenge.

Retten til at afvise lægebehandling på visse betingelser er en forsøgsordning, der kun gælder fra den 1. juli 2016 til den 30. juni 2019. Det kan være svært at overskue, hvilken slags lægebehandling, man har ret til at sige nej til uden at miste sygedagpengene. Hvis du overvejer at sige nej, bør du derfor kontakte din lokale fagforening for råd og vejledning.

Da en beslutning om at stoppe sygedagpenge eller jobafklaringsforløb er en forvaltningsmæssig afgørelse, skal der partshøres før endelig afgørelse. Det vil sige, at du får mulighed for at komme med dine kommentarer, inden kommunen træffer den endelige afgørelse. Vælger kommunen alligevel at stoppe sygedagpengene/jobafklaringsforløbet – og er du uenig i afgørelsen – har du mulighed for at anke. Kommunen skal medsende en ankevejledning.

Ønsker du BUPL's hjælp i din sygedagpengesag, kan du kontakte din lokale fagforening.

REDSKABER TIL AT BLIVE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Ved længerevarende sygdom eller kroniske lidelser kan der være brug for at få hjælp til at blive på arbejdspladsen, fx med en aftale om særlige mødetider, omlægning af arbejdsopgaver eller om at undgå særlige arbejdsopgaver. Sådanne aftaler kan arbejdspladsen indgå med henvisning til "Rammeaftalen om socialt kapital". Der er mange af den slags aftaler rundt omkring i institutionerne. Spørg derfor din tillidsrepræsentant, hvis du er i tvivl.

Hvis der er brug for mere hjælp, end arbejdspladsen kan tilbyde, har jobcentret i din bopælskommune pligt til at yde rådgivning om mulighederne for hjælp. Jobcentret kan også bevilge forskellige former for hjælp afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne.

DER ER FØLGENDE MULIGHEDER:

§ 56-aftale er en aftale mellem den ansatte, arbejdsgiver og bopælskommune. Den giver mulighed for at yde sygedagpengerefusion til arbejdspladsen allerede fra første sygedag, når der er tale om en længerevarende eller kronisk lidelse. Aftalen kan betyde, at der er større tålmodighed på arbejdspladsen og flere penge til vikar, fordi der ydes økonomisk refusion fra første dag.

Personlig assistance er et løntilskud til arbejdsgiveren til at ansætte en assistance, der kan overtage opgaver, som den syge ikke kan klare af helbreds-mæssige grunde. Måske kan en ansat med dårlig ryg ikke rydde op på legepladsen og foretage tunge løft, og her tager "assistancen" derfor over. Det kan være en kollega, der får ekstra timer, eller en person, der direkte ansættes til at være assistance. Tilskuddet kan ydes, hvis der er tale om en længerevarende eller kronisk lidelse.

Revalidering og hjælpemidler kan ydes med henblik på, at den ansatte bliver på arbejdsmarkedet – og i nogle tilfælde også på den samme arbejdsplads. Hjælp til revalidering søges i jobcentret i din bopælskommune. Der kan ydes hjælp i form af en revalideringsydelse eller til forskellige former for hjælpemidler.

Fleksjob er en løntilskudsordning til personer med væsentlig og varig nedsat arbejdsevne. Hvis du får bevilget fleksjobordning af kommunen, kan du blive ansat på nedsat tid eller/og nedsatte funktioner. Overvejer du fleksjob - eller er du ved at blive ansat i et fleksjob - er det en god idé at kontakte din lokale fagforening for råd og vejledning.

AFSKED PÅ GRUND AF SYGDOM

De fleste pædagoger er kommunalt ansat under BUPL's overenskomst, og det er disse regler, vi skitserer i denne folder. Der gælder andre regler for mindre grupper i BUPL, fx for privat ansatte og for reglementsansatte. Din fagforening oplyser gerne om dine særlige forhold.

Du har som ansat ret til løn under sygdom, og din arbejdsgiver må i et vist omfang tåle dit sygdomsfravær. På et tidspunkt kan dit sygdomsfravær dog give så store drifts-

mæssige forstyrrelser, at din arbejdsgiver vil indlede en afskedigelse af dig.

AFSKEDSPROCEDUREN

Der er en helt fast procedure for, hvordan en arbejdsgiver skal indlede en afskedssag. Det er særligt vigtigt, at de formelle betingelser i afskedssager er overholdt. De formelle betingelser fremgår af BUPL's hovedoverenskomst som henviser til Funktionærloven. Endvidere skal kommunale arbejdsgivere og selvejende institutioner overholde Forvaltningsloven.

Hvis din arbejdsgiver ønsker at afskedige dig, så modtager du – og BUPL - et brev, som kaldes en "påtænkt opsigelse". Dette brev indeholder oplysninger om, hvorfor din arbejdsgiver ønsker at opsigte dig. Både du og BUPL har ret til at blive hørt i forbindelse med den påtænkte opsigelse. De to høringsfrister slutter ikke nødvendigvis på samme tid.

Partshøringen er med til at sikre, at du bliver bekendt med – og kan kommentere på – de oplysninger, der ligger til grund for den påtænkte opsigelse. Det kan for eksempel være, at din arbejdsgiver har truffet beslutning om at opsigte dig på et forkert grundlag. Høringsperioden er din mulighed for at gøre opmærksom på eventuelle fejl eller misforståelser. Derfor skal du også gøres bekendt med de oplysninger, som arbejdsgiveren har, samt have mulighed for at supplere med dine egne. Helbredsoplysninger er personfølsomme. Disse oplysninger har BUPL ikke adgang til, medmindre de kommer fra dig.

BUPL vil snarest efter, du har modtaget den påtænkte opsigelse, kontakte dig.

Arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for dig er afhængigt af, hvor længe du har været ansat og spænder fra 14 dage (for prøvetidsansatte) til 6 måneder (hvis du har været ansat over otte år og syv måneder). Vær opmærksom på, at der kan gælde andre regler for vikarer, timelønnede eller tidsbegrænset ansatte.

BEGRUNDELSEN SKAL VÆRE KORREKT

Den påtænkte opsigelse skal indeholde en saglig, korrekt begrundelse for afsked. Det vil sige, at opsigelsen skal være rimeligt begrundet i enten dine forhold eller i arbejdspladsens forhold. En saglig begrundelse kan for eksempel være, at dit sygefravær har påvirket driften på arbejdspladsen så meget, at de er nødt til at opsigte dig for at få

det til at køre rundt. I høringsperioden kan man for eksempel undersøge, om antal sygedage er korrekt angivet. Arbejdsgiveren vil typisk anføre antallet af sygedage og sygeperioder inden for de sidste 12 måneder.

BUPL undersøger, om de formelle betingelser er i orden, for eksempel om opsigelsesvarslet er korrekt.

BUPL kan også med din tilladelse bede om aktindsigt, for eksempel få kopi af referater fra dine sygefraværssamtaler for at undersøge, om alle betingelser er overholdt.

BUPL KAN FORHANDLE

BUPL kan anmode om en forhandling med din arbejdsgiver, hvis vi mener, at afskedigelsen er usaglig eller forkert. En forhandling kan resultere i godtgørelse for usaglig afsked, men kan også have det formål at finde en anden løsningsmodel end afsked. Det kunne for eksempel være omplacering eller en aftale om, at du bliver genansat i stillingen, såfremt du bliver raskmeldt inden for din opsigelsesperiode.

Der gælder særlige regler for afskedigelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis arbejdsgivers beslutning er at fastholde den påtænkte opsigelse, vil arbejdsgiver - efter at høringsfristen er udløbet – sende det endelige brev om afskedigelse. Det betyder, at der ikke har været forhold i høringsperioden, der har ændret deres holdning om at opsigte dig. I den endelige opsigelse skal der være oplysning om dit opsigelsesvarsel, så det står klart, hvornår du fratræder.

Hvis du bliver rask i perioden mellem afskedsbrev og fratrædelsesdato, skal du tilbage på arbejde, indtil du fratræder. Du har ikke krav på at blive fritaget for tjeneste eller fritstillet, men BUPL kan bringe det op som en mulighed under en forhandling med din arbejdsgiver.

FERIE UNDER SYGDOM?

Når du er sygemeldt, er det i de fleste tilfælde ikke muligt for dig at holde ferie. Der kan dog være enkelte undtagelser, hvor det godt kan lade sig gøre at holde ferie, når du er sygemeldt. Under en sygemelding skal du altid have kontakt til dit jobcenter og din arbejdsgiver. Da lovgivningen på området er meget kompliceret, bør du altid kontakte din fagforening for råd og vejledning. Ovenstående gælder også, når du er deltidssygemeldt.

HVIS DU BLIVER LEDIG

Hvis du bliver ledig, når du er blevet rask efter en sygdomsperiode, kan du - hvis du er medlem af en a-kasse og i øvrigt opfylder visse betingelser - få arbejdsløshedsdagpenge. For at kunne få dagpenge fra a-kassen skal du være tilmeldt jobcentret i din kommune. Du kan tilmelde dig på jobnet.dk - eller du kan møde op personligt på din første ledighedsdag.

Du skal også udfylde en ledighedserklæring, som du finder på bupl.dk/a-kassen under menupunktet, BUPL's digitale a-kasse. For at få arbejdsløshedsdagpenge skal du være til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. kunne arbejde i fuldt omfang. Hvis du har været sygemeldt i lang tid, skal a-kassen undersøge, om du er til rådighed for arbejdsmarkedet.

Du kan læse mere om de mange love og regler for ledige på internetadressen ovenfor eller kontakte a-kassen telefonisk.

A-kassen udbetaler i øvrigt dagpenge under sygdom i op til 14 dage, hvis du er fuldt ledig og bliver syg. Du skal sygemelde dig på jobnet.dk på din første sygedag for at kunne få dagpenge fra denne dag.

HVIS DIN SYGDOM SKYLDES EN ARBEJDSKADE

Hvis din sygdomsperiode skyldes en arbejdsskade, kan du hente hjælp hos BUPL. I første omgang skal du kontakte din lokale fagforening.

Ikke alle skader, der sker på arbejdet, kan anerkendes som arbejdsskader efter arbejdsskadelovgivningen, da en række kriterier skal være opfyldt.

BUPL kan rådgive og vejlede dig i forhold til arbejdsskader - lige fra skaden sker, til anmeldelsen og til Arbejdsskadestyrelsens afgørelse. Du kan også få rådgivning, hvis du vil klage over Arbejdsskadestyrelsens afgørelse.

UNDERSØG DINE RETTIGHEDER I DIN PENSIONS KASSE

Som ansat pædagog har du som hovedregel ret til at få indbetalt pensionsbidrag til Pædagogernes Pensionskasse, PBU.

En mindre gruppe pæagoger er reglementsansatte og har pension i Pensionsordningen af 1976. Der er særlige regler for pension og fratræden for reglementsansatte. Disse regler er ikke gennemgået i denne pjeces.

Uanset hvilken pensionsform du har, er det vigtigt, at du kontakter din pensionskasse, hvis du får en længerevarende sygdom. Dette er også vigtigt, hvis der lægges op til, at du skal opsiges pga. sygefraværet.

Vær opmærksom på, at du kan være berettiget til en forsikringssum, hvis du bliver ramt af en kritisk sygdom. Du finder en liste over, hvilke sygdomme, som kan give ret til forsikringssummen - samt eventuelle øvrige betingelser, der skal være opfyldt - hos din pensionskasse.

Det kan også være, at du er berettiget til andre helbreds-betingede ydelser, hvis din arbejdsevne er nedsat.

Derudover kan der være mulighed for bidragsfri periode, hvor du bevarer alle rettigheder i pensionskassen, mens din erhvervsmæssige situation afklares.

FAGFORENINGSKONTINGENT

Du kan have ret til nedsat kontingent, hvis du som sygemeldt ikke længere får løn, men skal leve af sygedagpenge, kontanthjælp mv. Kontakt BUPL's medlemsafdeling for at høre om dine muligheder.

KONTAKT TIL HVEM OG HVOR?

Læge: Egen læge, speciallæge, hospital m.v. Egen læge kontaktes for erklæringer til brug for dokumentation af varighed og mulighedserklæring til din arbejdsgiver. Lægen udfærdiger også erklæringer, som beskriver din sygdom til jobcentret. Endvidere bruges lægens udtalelser eller journaler i sager om jobafklaringsforløb, revalidering, fleksbevilling, førtidspension, ressourceforløb, sygedagpenge, arbejdsgiverpension fra PBU og helbredsnet for reglementsansatte.

Er der tale om en arbejdsskade, kan din læge henvise til Arbejdsmedicinsk Klinik, hvis der er brug for en særlig arbejdsmedicinsk undersøgelse.

Fagforening: Som medlem kan du i din lokale fagforening få vejledning og rådgivning om, hvad du kan gøre i en konkret situation. BUPL kan forhandle med din arbejdsgiver i afskedigelsessager og yde bistand i sager om sygedagpenge, arbejdsskader mv.

Arbejdsgiver: Arbejdsgiver er den, du er ansat hos. Det kan være en kommune, en selvejende eller en privat institution. Den arbejdsgiverrepræsentant, du vil være i kontakt med i forbindelse med sygdom, er som regel din nærmeste leder eller en repræsentant fra personaleafdelingen.

Jobcentret i din bopælskommune: Jobcentret tager sig bl.a. af sager om sygedagpenge, jobafklaringsforløb, revalidering, fleksjob, ressourceforløb, førtidspension mv. Du skal som arbejdsløs melde dig ledig på første ledighedsdag.

A-kassen: Hvis du bliver ledig efter en sygemelding, skal du udover henvendelse til jobcenteret på første ledighedsdag også så hurtigt som muligt henvende dig til din a-kasse for at få en aftale med henblik på vurdering af, om du er til rådighed for arbejdsmarkedet (Se afsnittet Hvis du bliver ledig).

Pensionskasse: Du bør henvende dig til din pensionskasse for at få klarhed over dine rettigheder og hvilken pensionsordning, du er omfattet af. De fleste pædagoger i BUPL er medlem af PBU.

ADRESSER

BUPL FORBUNDSKONTORET

Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund
Blegdamsvej 124
2100 København Ø
tlf. 3546 5000
e-mail: bupl@bupl.dk

BUPL HOVEDSTADEN

Lersø Parkallé 42-44
2100 København Ø
tlf. 3546 5750
e-mail: hovedstaden@bupl.dk

BUPL STORKØBENHAVN

Lindevænget 19
2750 Ballerup
tlf. 3546 5300
e-mail: storkobenhavn@bupl.dk

BUPL NORDSJÆLLAND

Østergade 4 A
3400 Hillerød
tlf. 3546 5700
e-mail: nordsj@bupl.dk

BUPL MIDTSJÆLLAND

Nykobbelvej 1
4200 Slagelse
tlf. 3546 5810
e-mail: midt@bupl.dk

BUPL SYDØST

Kirketorvet 11
4760 Vordingborg
tlf. 3546 5460
e-mail: sydoest@bupl.dk

BUPL BORNHOLM

Storegade 38, 1.
3700 Rønne
tlf. 3546 5590

BUPL FYN

Bornholmegade 1
5000 Odense C
tlf. 3546 5830
e-mail: bupl-fyn@bupl.dk

BUPL SYDJYLLAND

Gejlhavegård 14 B
6000 Kolding
tlf. 3546 5400
e-mail: sydjylland@bupl.dk

BUPL ØSTJYLLAND

Mindegade 12 B
8000 Århus C
tlf. 3546 5600
e-mail: ostjylland@bupl.dk

BUPL ÅRHUS

Mindegade 12
8000 Århus C
tlf. 3546 5650
e-mail: aarhus@bupl.dk

BUPL MIDTVESTJYLLAND

Stationsvej 8A
7500 Holstebro
tlf. 3546 5555
e-mail: midtvestjylland@bupl.dk

BUPL NORDJYLLAND

Niels Jernes Vej 8B
9220 Aalborg Øst
tlf. 3546 5500
e-mail: bupl-nordjylland@bupl.dk

BUPL's sekretariat for medlemmer på
private overenskomster
Kontakt BUPL på hovednummeret: 3546 5000

BUPL'S CENTRALE LEDERRÅDGIVNING

Åben man. og tors. kl. 10.00-15.00
tlf. 3546 5160

A-KASSEN

BUPL-A

Hovedtelefonnummer 3546 5200
Post til a-kassen sendes til:
BUPL-A
Postboks 0727
0900 København C

[Du kan også ringe direkte til de to teams.](#)

JOBTEAMET

Spørgsmål om velkomstmøde,
opfølgingsmøder, lokale
arbejdsmarkedspolitiske projekter,
herunder jobformidling mm.:

E-mail: jobteam@bupl.dk

Telefon: 3546 5280

Man-tors kl. 9-10 og kl. 14-15

DAGPENGE- OG EFTERLØNSTEAMET

Alle andre spørgsmål og dagpenge og
efterløn – ledighed, dimittender, ydelser,
ferie, feriekort, feriedagpenge, supplerende
dagpenge, arbejdsgivergodtgørelse,
sygemeldinger, arbejdsophør, karantæne
– samt vejledning forud for efterløn,
efterlønsbevis, ferie på efterløn, efterløns-
ansøgning, fradrag i pensioner, efterløns-
møder mm.

E-mail: dagpengeogefterlon@bupl.dk

Telefon: 3546 5200