



Én juridisk partner til din virksomheds skiftende behov

ANSÆTTELSESRETLIGT NYT - juni 2009

Indhold

- **Pr. 1. juli 2009 er alle jobklausuler omfattet af den nye lov**
- **Der er vedtaget nye regler om sygefraværssamtaler m.v.**

F O C U S A D V O K A T E R

Englandsgade 25 · 5100 Odense C · Tlf. 6314 2020 · Fax 6314 2030 · www.focus-advokater.dk
Indholdet af denne mail er alene et kortfattet resumé af nyheder om domme og lovregler og kan ikke erstatte juridisk rådgivning

Pr. 1. juli 2009 er alle jobklausuler omfattet af den nye lov

Som vi orienterede om i vores nyhedsbrev i september 2008, trådte den nye lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler i kraft pr. 1. juli 2008. Loven indførte visse krav og betingelser, der skal overholdes, såfremt man som arbejdsgiver ønsker enten at indgå aftale med en kunde eller en anden samarbejdspartner om, at virksomhedens medarbejdere skal hindres eller begrænses i at opnå ansættelse i den anden virksomhed, eller såfremt man ønsker at indgå aftaler med eksempelvis en ledende medarbejder om, at medarbejderen ikke må ansætte sine tidligere kollegaer, hvis medarbejderen får nyt job.

Loven er gennemført ved en overgangsordning, således at alle nye jobklausuler, der er indgået efter 1. juli 2008, skal leve op til lovens krav. Gamle jobklausuler aftalt før 1. juli 2008 vil derimod fortsat være gyldige frem til 1. juli 2009, uanset at de eventuelt ikke lever op til lovens krav. Men efter den 1. juli 2009 skal også gamle jobklausuler være lov-mæssige for at være gyldige og bindende.

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

Den 1. juli 2009 nærmer sig med hastige skridt, så hvis man i virksomheden har jobklausuler aftalt før 1. juli 2008, der ikke lever op til lovens krav, og man fortsat ønsker, at disse klausuler skal være gældende, er det vigtigt i løbet af de næste par uger at sørge for at få ændret klausulerne, så lovens krav om skriftligt samtykke og kompensation til medarbejderen overholdes.

Også selvom man ikke længere ønsker, at ens gamle jobklausuler skal være gældende, er det vigtigt at få revideret og eventuelt opsagt de gamle aftaler, og samtidig overveje om der kan være behov for en anden type beskyttelse i forhold til medarbejderne eksempelvis i form af konkurrence- og/eller kunde-klausuler.

Får man ikke gjort op med de gamle jobklausuler, vil det - udover at klausulerne bliver ugyldige - få den konsekvens, at virksomheden kan blive mødt med krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Der er vedtaget nye regler om sygefraværssamtaler m.v.

Den 29. maj 2009 vedtog Folketinget en ny lov om ændring af blandt andet sygedagpengeloven, hvorefter der stilles nye krav til arbejdsgiveres opfølgning i forbindelse med medarbejders sygefravær.

Sygefraværssamtale:

Et af de nye tiltag, er, at arbejdsgiveren nu senest 4 uger efter den første sygedag skal afholde en samtale med den sygemeldte medarbejder om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal dog ikke afholdes, hvis den sygemeldte er i opsagt stilling og skal fratræde stillingen inden for 8 uger fra første sygedag.

Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, skal samtalen så vidt muligt holdes telefonisk. Medarbejderen har ikke pligt til at deltage i samtalen, og manglende medvirken har ikke umiddelbart konsekvenser for retten til sygedagpenge.

Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen videregive oplysninger til kommunen, hvorved kommu-

nen får indblik i medarbejderens situation og muligheder samt får en indikation af, om der er tale om et langvarigt sygeforløb, hvor der evt. også kan være risiko for, at medarbejderen mister arbejds-evnen.

Fastholdelsesplan:

Som et andet nyt tiltag indføres der regler om, at en sygemeldt medarbejder, der ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger fra første sygedag, kan anmode arbejdsgiveren om at få udarbejdet en fastholdelsesplan. Medarbejderen kan når som helst i sygeforløbet anmode om, at en sådan plan udarbejdes, men arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde planen, hvis han ikke finder det nødvendigt. Planen skal udarbejdes af medarbejderen og arbejdsgiveren i fællesskab og skal beskrive, hvordan medarbejderen hurtigst muligt kan vende helt eller delvist tilbage til arbejdspladsen.

Det er hensigten med de nye regler om fastholdelsesplaner, at parterne i fællesskab får afklaret mulighederne for, at medarbejderen fastholdes på arbejdspladsen samt får afstemt forventningerne til sygdoms-

F O C U S A D V O K A T E R

Englandsgade 25 · 5100 Odense C · Tlf. 6314 2020 · Fax 6314 2030 · www.focus-advokater.dk

Inholdet af denne mail er alene et kortfattet resumé af nyheder om domme og lovregler og kan ikke erstatte juridisk rådgivning

forløbet.

Mulighedserklæringer:

Det sidste, som vi vil berøre i dette nyhedsbrev, er reglerne om indføringen af en ny type lægeerklæring. Efter de nye regler har man som arbejdsgiver nu mulighed for at forlange en såkaldt "mulighedserklæring".

Erklæringen består af to dele: Første del udfyldes i fællesskab af arbejdsgiveren og medarbejderen på baggrund af en samtale og skal beskrive, hvilken betydning sygdommen har for medarbejderens arbejde. Anden del udfyldes af lægen på baggrund af en samtale med medarbejderen og oplysningerne i den første del og skal indeholde lægens vurdering af medarbejderens arbejdsdygtighed, herunder forventet varighed af den periode, hvor arbejdet enten skal tilpasses, eller hvor medarbejderen vil være helt eller delvist fraværende.

Mulighedserklæringen kan kræves både, hvis en medarbejder er kortvarigt syg, gentagne gange er syg eller er langvarigt sygemeldt, og arbejdsgiveren kan forlange lægeerklæringen udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt i medarbejderens sygeforløb eller i tilknytning til et forløb med gentagne sygemeldinger. Erklæringen betales af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren skal med et rimeligt varsel (for eksempel en uge) indkalde til en samtale, hvori den fælles del af erklæringen udarbejdes. Hvis det er nødvendigt på grund af sygdommen, kan samtalen afholdes telefonisk. Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen, bortfalder medarbejderens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren. Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at medarbejderen ikke deltager i samtalen. Tilsvarende bortfalder

medarbejderens ret til sygedagpenge, hvis arbejdsgiveren ikke modtager den del af erklæringen, som lægen skal udarbejde inden en rimelig frist fastsat af arbejdsgiveren (for eksempel en frist på 14 dage).

Det er hensigten med den nye erklæring at give lægen mulighed for at komme med et mere kvalificeret bidrag til arbejdsgiveren om, hvilken betydning medarbejderens sygdom har for det arbejde, medarbejderen udfører.

"Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed", som i dag kendes fra sygedagpengeloven, bliver afskaffet samtidig med indførelsen af mulighedserklæring. De nye regler påvirker derimod ikke de gældende regler i blandt andet funktionærloven, der fastlægger, hvornår man som arbejdsgiver i øvrigt kan kræve at modtage almindelige lægeerklæringer til dokumentation for medarbejderens lovlige fravær.

Ikrafttræden:

Reglerne om sygefraværssamtale og fastholdelsesplan træder i kraft den 4. januar 2010, hvorimod reglerne om den nye mulighedserklæring træder i kraft allerede den 5. oktober 2009.

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

De nye regler er til dels en skærpelse af arbejdsgivers pligter i forbindelse med medarbejders sygefravær, men har primært til formål tidligt at få afklaret sygdomsforløbene, hvilket er både i medarbejdernes og i arbejdsgivernes interesse. Vi oplever ofte, at medarbejders sygefravær giver anledning til problemer i praksis, og vi forventer derfor, at de nye regler kommer til at lette håndteringen af disse situationer.

Har du spørgsmål til de refererede nyheder eller til ansættelsesret i øvrigt, er du velkommen til at kontakte FOCUS ADVOKATERs ansættelsesretlige afd. på telefon 6314 2020 eller på nedenstående e-mailadresser:

Advokat, partner Claus Bjørndal
Advokat Dorte Geest Aagaard
Advokat, partner Jan I. Kristensen
Advokat Susanne Ingemann

cb@focus-advokater.dk
dga@focus-advokater.dk
jik@focus-advokater.dk
si@focus-advokater.dk

Ønsker du ikke længere at modtage nyhedsmails fra FOCUS ADVOKATER, kan du afmelde dig på mj@focus-advokater.dk – påført "nej" til nyhedsmail.

F O C U S A D V O K A T E R

Englåndsgade 25 · 5100 Odense C · Tlf. 6314 2020 · Fax 6314 2030 · www.focus-advokater.dk

Inholdet af denne mail er alene et kortfattet resumé af nyheder om domme og lovregler og kan ikke erstatte juridisk rådgivning

