

mere end 8 uger fra første sygedag, skal arbejdsgiveren oplyse, om der er mulighed for, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet delvist på et tidspunkt i løbet af sygeforløbet.

Det foreslås desuden, at der som en service for virksomheden bliver mulighed for, at arbejdsgiveren vil kunne tilkendegive, at arbejdsgiveren ønsker at blive ringet op af kommunen, også før kommunen selv retter henvendelse til arbejdsgiveren om muligheden for hel eller gradvis tilbagevenden. Det kan fx være i den situation, hvor arbejdsgiveren ønsker en tidlig drøftelse af mulighederne for arbejdsfastholdelse af lønmodtageren.

Det vil blive muligt at udarbejde statistik over, i hvilket omfang virksomhederne holder de samtaler med lønmodtagerne, som følger af lovforslaget.

Den nærmere formulering af spørgsmålene drøftes med arbejdsmarkedets parter, KL og Danske Regioner.

Der vil endvidere blive fastsat regler om, hvordan arbejdsgiveren skal afgive oplysningerne til kommunen. De skal som udgangspunkt afgives på den eksisterende blanket, som virksomhederne anmelder sygefravær på. Arbejdsgivere, der i dag anmelder sygefravær på en papirblanket, kan besvare spørgsmålene på papirblanketten. Arbejdsgivere, der i dag indberetter digitalt via sygedagpengeløsningen på virk.dk, kan besvare spørgsmålene digitalt.

Hvis arbejdsgiveren ikke indsender anmeldelsen til tiden, mister arbejdsgiveren som i dag retten til sygedagpengerefusion, indtil anmeldelsen er indsendt. Det vil ikke få betydning for arbejdsgiverens ret til sygedagpengerefusion, at arbejdsgiveren ikke besvarer spørgsmålene eller afholder samtalen.

Det foreslås i *stk. 5*, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst eller aftale kan fastsætte nærmere retningslinjer for afholdelsen af samtalen efter *stk. 1*, fx om form og indhold. *Stk. 2* og *3* kan fraviges, men det kan ikke fraviges, at arbejdsgiveren skal indkalde til og afholde samtalen senest 4 uger efter den første sygedag. Det kan derimod godt aftales, at samtalen skal holdes tidligere end fire uger efter første sygedag.

Med bestemmelsen ændres der ikke ved gældende ansættelsesretlig regulering. Eksempelvis vil overenskomstbestemmelser om sygemelding, arbejdsgivers adgang til at kræve lægeerklæring mv. samt helbredsoplysningslovens bestemmelser om, hvad en arbejdsgiver kan anmode om af oplysninger om sygdom og symptomer herpå, således fortsat være gældende. Medarbejderen vil ligeledes under samtalen kunne

lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

Der vil alene blive tale om videregivelse af ikke følsomme personoplysninger fra arbejdsgiveren til kommunen.

Inden forslaget til § 7 a træder i kraft vil der blive udsendt to vejledninger om, hvordan virksomhed og medarbejder kan håndtere sygefravær. Der vil således inden udgangen af 2008 blive udsendt en juridisk vejledning til helbredsoplysningsloven om, hvilke muligheder loven giver for, at arbejdsgiver og medarbejder kan tale sammen om sygdommen og muligheden for at komme tilbage til jobbet. I 3. kvartal 2009 vil der blive udsendt en guide til virksomhederne om, hvordan arbejdsgiver og medarbejder bedst kan håndtere sygefravær.

Anvendelsen af samtaler senest i fjerde sygeuge og indberetning af oplysninger fra arbejdsgiver til kommunen evalueres efter 2 år. Evalueringen drøftes med parterne.

Forslaget til § 7b

Det foreslås i *stk. 1* som noget nyt, at den sygemeldte lønmodtager kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden otte uger regnet fra første sygedag. Arbejdsgiveren og lønmodtageren udarbejder fastholdelsesplanen sammen. Fastholdelsesplanen kan fx indeholde en beskrivelse af arbejdspladsindretning, ændrede arbejdsopgaver m.v. Fastholdelsesplanen skal være skriftlig, men herudover er der ingen formkrav. Fordelene ved en fastholdelsesplan er bl.a., at både arbejdsgiver og lønmodtager tilkendegiver et ønske om, at lønmodtageren fastholdes på arbejdspladsen, og forventningerne til sygdomsforløbet afstemmes.

Det foreslås, at lønmodtageren når som helst i sygeforløbet kan anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, dvs. der er ingen frist for, hvornår lønmodtageren skal anmode om planen, og der er intet til hinder for, at planen udarbejdes, inden de 8 uger er gået. Arbejdsgiveren og lønmodtageren kan således udarbejde fastholdelsesplanen allerede ved samtalen, der skal holdes senest fire uger efter den første sygedag, jf. forslaget til § 7a.

Hvis det fra begyndelsen af sygeforløbet forventes, at lønmodtageren vil vende tilbage inden for otte uger, men det viser sig, at sygeforløbet kommer til at vare over otte uger, kan lønmodtageren også bede om en fastholdelsesplan efter, at de otte uger eller længere tid er gået.