



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 1. december 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 62 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eigil Andersen (SF).

18. december 2008

J.nr. 2008-0006659

Spørgsmål nr. 62:

”Ministeren bedes oplyse, om arbejdsgiveren i fremtiden vil få andre muligheder for at forlange mulighedserklæringen udarbejdet ved såvel kortvarigt, gentaget som langvarigt sygefravær, end arbejdsgiveren i dag har, for så vidt angår de nuværende lægeerklæringer?”

Endeligt svar:

Mulighedserklæringen anvendes som led i indsatsen for at fastholde en sygemeldt lønmodtager og for at øge muligheden for hel eller gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen. Erklæringen anvendes, hvis der i dialogen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren er usikkerhed om, hvilke arbejdsfunktioner lønmodtageren kan varetage.

Mulighedserklæringen kan udarbejdes på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet, hvor arbejdsgiveren finder det relevant at få en lægeerklæring. Der er ikke noget krav om, at lønmodtageren skal have været syg et vist tidsrum, før lægeerklæringen kan udarbejdes. Erklæringen kan også forlanges udarbejdet i tilknytning til et forløb med gentagne sygemeldinger – dvs. erklæringen kan forlanges udarbejdet på et tidspunkt, hvor lønmodtageren ikke er sygemeldt, men har gentagne sygemeldinger bag sig.

Arbejdsgiverens ret til at kræve en skriftlig sygemelding af lønmodtageren efter de gældende regler berøres ikke. Arbejdsgiverens ret til at kræve nærmere oplysning om varigheden af funktionærens sygdom efter funktionærlovens § 5, stk. 4, berøres heller ikke af forslaget.

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. Med forslaget ændres der således ikke ved gældende ansættelsesretlig regulering.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen