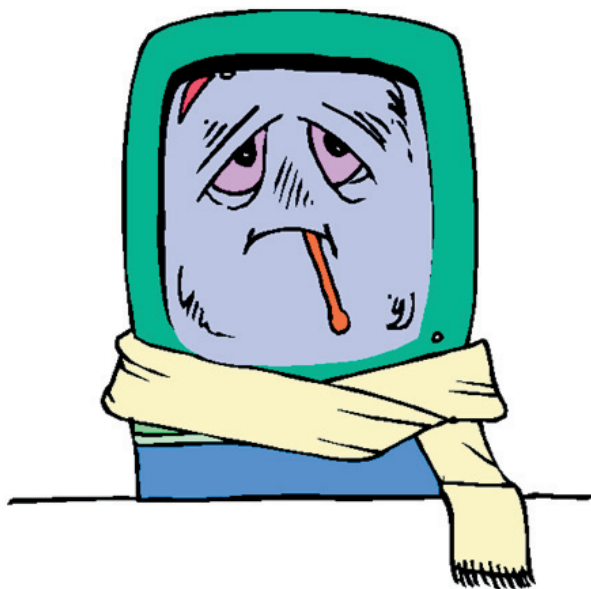


SKAT, jeg kommer ikke i dag!



Syg – Hvornår er du syg?

Krav – Hvilke rettigheder og pligter har du under sygefravær?

Adfærd – Hvad er god adfærd når du er syg?

Tilbage – Hvordan skal du forholde dig når du vender tilbage?

Syg – Hvornår er du er syg?

Du er syg, når du er syg.

Du skal ikke arbejde, når du er syg, for kan du arbejde, er du ikke syg!

Der er dog muligheder for delvis sygemelding/raskmelding.

Du er ikke forpligtet til at arbejde hjemmefra, hvis du er syg. Der kan dog være særlige situationer f.eks. brækket ben og eks. transportmæssige udfordringer, hvor hjemmearbejde kan være en god løsning for begge parter.

Sygdom er som udgangspunkt lovligt fravær fra arbejdet. Blicher du syg, skal du straks informere din arbejdsgiver.

Du skal melde dig syg ved arbejdstids begyndelse på den første arbejdsdag, hvor du er syg. Du skal være opmærksom på, at der på SKATs Intranet i Serviceboksen findes retningslinjer for, hvordan du sygemelder dig. Der kan også være aftalt nogle retningslinjer, der hvor du hører til.

Du skal også være opmærksom på, at der er særlige regler for evt. erstatningsferie, hvis du bliver syg før eller under din ferie. Sørg for at give besked til din leder om sygefravær—også selvom du f.eks. bliver syg i julen, hvor SKAT har lukket—send evt. en mail til din leder allerede på 1. sygedag. Du kan som udgangspunkt ikke afholde ferie og være sygemeldt samtidig, da sygdom er en feriehindring.

Du kan være i en situation, hvor det er nødvendigt, at overdrage nogle ting til andre i forbindelse med en sygedag. Du kan ringe eller sende en kort mail, men som udgangspunkt er det arbejdsgivers ansvar at tingene kommer til at køre uden dig.



Krav – Hvilke rettigheder og pligter har du under sygefravær?

Din leder må gerne spørge ind til, hvor lang tid du forventer at være syg, men må ikke spørge om, hvad du fejler. Åbenhed om din sygdom, kan dog være med til at give større forståelse fra arbejdspladsens side.

Du har pligt til at deltage i en sygefraværssamtale som din arbejdsgiver indkalder dig til – medmindre din sygdom forhindrer dig i at møde op. Alternativt kan en sygefraværssamtale foregå telefonisk. Du kan lade dig bistå af din tillidsrepræsentant eller en anden bisidder.

Du skal ikke gå på kompromis i forhold til dine personlige grænser – f.eks. privatlivets fred. Altså har du lov til at fravælge at afholde sygefraværssamtale på din private bopæl.

Man har som medarbejder pligt til at kende til og overholde arbejdspladsens regler/retningslinjer ved sygdom.

Du har selvfølgelig også nogle rettigheder under sygdom – bl.a. omkring sygefraværssamtaler, mulighedserklæring, friattest samt fastholdelsesplan. Se evt. side 6 i denne folder.

Når man er syg, er man ikke pligtig til at arbejde, men pligtig til at gøre noget for at blive rask.

Du er ikke forpligtet til at opholde dig på din bopæl under sygdom, du har dog ansvaret for, at du kan modtage post.

Din leder må gerne tage kontakt til dig under sygdomsforløbet – men du har ret til at sige, at du ikke ønsker en dialog med lederen eller at du ønsker at tale med en anden person end din leder.



Adfærd – Hvad er god adfærd, især når man er syg i længere tid?

Det er naturligt, at du som sygemeldt løbende er i dialog med din arbejdsgiver og giver besked om, hvornår du forventer at vende tilbage.

Det er vigtigt at være i kontakt med arbejdspladsen, da det gør tilbagekomsten efter sygdommen lettere.

Du kan holde kontakt på mange måder: telefonisk, deltage i sygefraværssamtaler, personalemøder, sociale arrangementer eller lign. Der kan være kontakt til leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en god kollega.

Er du sygemeldt, har du pligt til at medvirke til, at sygdomsperioden bliver så kort som mulig. Der vil derfor bero på en konkret vurdering, hvilken adfærd du som sygemeldt kan udvise under en sygemelding.

Evt. lettere indkøb og afhentning af børn (akutte behov) vil du som sygemeldt godt kunne foretage dig.

Hvis det gavner dit sygdomsforløb, kan du også eksempelvis dyrke motion.

Gensidig tillid er afgørende for god trivsel. Åbenhed, dialog og forståelse for egen og andres adfærd under sygdom er vigtig.



Tilbage – Hvordan skal du forholde dig, når du vender tilbage?

Gå på arbejde når du er rask. Vær opmærksom på, at der er mulighed for delvis raskmelding

Når du føler dig rask nok til at vende tilbage til arbejdet, er det vigtigt at du sammen med din leder aftaler en eventuel midlertidig ændring i dine arbejdsopgaver, arbejdstid og evt. fysiske placering. Dette gælder primært, hvis du har været sygemeldt igennem længere tid.

Timing er vigtig, især hvis du har været sygemeldt på grund af stress. Hvis du begynder for tidligt, er der risiko for tilbagefald. Hvis du derimod venter for længe er der risiko for, at du aldrig kommer tilbage, fordi du mister troen på dig selv og på dine kompetencer.

Stå ved du har været syg, når du kommer tilbage – men ingen har krav på at vide, hvad du fejlede.

Du behøver ikke retfærdiggøre sygedage overfor hverken din chef eller kolleger.

Spørg din kollega om der er noget information, du er gået glip af, mens du har været væk.





Fakta og regler om sygefravær

Ret til løn under sygdom

Du har som udgangspunkt ret til løn under sygdom uanset om du er tjenestemand eller overenskomstansat

Sygefraværssamtale, mulighedserklæring, friattest og fastholdelsesplan

Sygefraværssamtale: En lovpligtig samtale som skal gennemføres senest 4 uger efter første sygedag (SKATs serviceboks siger inden udgangen af 3. sygeuge).

Mulighedserklæring: Formål med erklæringen er at fastholde dig i dit arbejde, og kan anvendes hvis der imellem dig og arbejdsgiver er usikkerhed om hvilke arbejdsfunktioner du kan varetage.

Friattest (lægeattest): Lægelig dokumentation for at dit fravær er begrundet i sygdom. Lederen kan anmode dig om at indhente en friattest allerede fra 1. fraværdsdag.

Fastholdelsesplan: Hvis du ikke forventer at vende tilbage indenfor 8 sygeuger, kan du anmode om at der udarbejdes en fastholdelsesplan. Hvis lederen vurderer, at der ikke skal udarbejdes en fastholdelsesplan kan det afslås.

Dagpengerefusion

Hvis du er syg i mere end 30 dage, søger SKAT dagpengerefusion hos din bopælskommune.

I den forbindelse vil du blive kontaktet af din kommune, og du er forpligtet til at svare eller møde op ved henvendelsen fra kommunen.

Hvis du er for syg til at have kontakt med kommunen, er det vigtigt at du giver din leder besked. Det er vigtigt, at du ikke afviser, at være i dialog med kommunen. Sørg evt. for at en anden repræsenterer dig—f.eks. din tillidsrepræsentant.

Afsked på grund af sygdom

Sygdom kan i sidste ende resultere i afsked fra SKAT. Der er forskel på din situation alt efter om du er tjenestemand eller overenskomstansat:

Tjenestemænd: Din sag skal vurderes i Helbredsrådet med henblik på en afgørelse af, hvorvidt du er berettiget til kvalificeret svagelighedspension eller en almindelig svagelighedspension.

Kvalificeret svagelighedspension forudsætter at Helbredsrådet vurderer din erhvervsevne er nedsat til 1/3 eller derunder. Det er endvidere en forudsætning for kvalificeret svagelighedspension, at du er under 60 år på afskedstidspunktet.

Overenskomstansatte: Ved afsked på grund af sygdom skal du selv rette henvendelse til dit pensionselskab for at søge om pension på grund af sygdom. Du skal være opmærksom på, at der er særlige regler om tab af erhvervsevne. Kontakt dit pensionselskab hvis du vil vide mere.

En folder om sygefravær

**HK SKAT og
Dansk Told & Skatteforbund's
Arbejds miljøudvalg**



**Brug din tillidsrepræsentant til
sparring og som bisidder**