



3. december 2009

J.nr.

3.kt./ath

## Mulighedserklæringen – frister for samtale og afgivelse af erklæringen

---

I dette notat omtales sygedagpengelovens bestemmelser om frister for afholdelse af samtale mellem arbejdsgiver og medarbejder om udfyldelse af side 1 i mulighedserklæringen og for afgivelse af den lægelige vurdering på side 2 i mulighedserklæringen.

Reglen om mulighedserklæringen findes i sygedagpengelovens §§ 36 a.

Ifølge § 36 a, stk. 4, kan arbejdsgiveren forlange lægeerklæringen udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt i lønmodtagerens sygeforløb eller i tilknytning til et forløb med gentagne sygemeldinger.

### **Frist for samtalen mellem arbejdsgiver og medarbejder**

Arbejdsgiveren skal efter § 36 a, stk. 5, indkalde medarbejderen til samtalen om udarbejdelse af mulighedserklæringens side 1 med et rimeligt varsel, som godt kan være med dags varsel.

Af bemærkningerne til loven fremgår det, at fx en uge kan være et rimeligt varsel. Det vil altid bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvad der er et rimeligt varsel. At der som eksempel i lovgivningen er anvendt en uge, indikerer, at netop fordi der er tale om sygemeldte, skal der ved fastlæggelsen af samtalen tages de nødvendige hensyn. Det betyder, at der i en række sager kan træffes aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om, at samtalen kan finde sted med en dags varsel, og at dette ville kunne være et rimeligt varsel vurderet efter loven. Hvis der er tale om en dag, hvor medarbejderen er på arbejde, vil der kunne indkaldes til samtale samme dag. Det afgørende er, at der er taget det nødvendige hensyn til den sygemeldtes helbredstilstand i forhold til at kunne møde til en samtale.

### **Frist for afgivelse af mulighedserklæringen**

Arbejdsgiveren kan efter § 36 a, stk. 6, fastsætte en rimelig frist for, hvornår lægeerklæringen skal være arbejdsgiveren i hænde. Af bemærkningerne til loven fremgår det, at fx 14 dage kan være et rimeligt varsel, da der også skal beregnes tid til at medarbejderen kan få en tid hos lægen. Det vil altid bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvad der er et rimeligt varsel.

Der er med mulighedserklæringen imidlertid ikke lagt op til ændret praksis blandt lægerne i forhold til tidshorizonten for udarbejdelse af en lægeerklæring til arbejdsgiver. Fristen for en mulighedserklæring vil være uændret i forhold til fristerne for tidligere lægeerklæringer.