

Præmiering af lavt sygefravær

-Sygdom er lovligt forfald og nedbringelse af sygefravær på arbejdspladsen skal ske på et ordentligt grundlag

Danske Bioanalytikere mener at:

- det er nødvendigt og anerkendelsesværdigt, at der sættes fokus på at nedbringe sygefraværet
- det er et ledelsesmæssigt ansvar at tage hånd om sygefraværet på en arbejdsplads, men dette sker bedst i et samarbejde med medarbejderne
- det skal sikres, at der fortsat er rum til ansatte, der er truet på arbejdsevnen
- ethvert tiltag til at nedbringe sygefraværet skal holde sig inden for lovgivningens rammer
- ordninger om mødebonus og anden præmiering for lavt sygefravær ikke er et passende værktøj til at nedbringe sygefraværet
- ordninger om mødebonus og præmiering for et lavt sygefravær kan være direkte diskriminerende

Sygefravær er et stadigt stigende problem på mange arbejdspladser, og der igangsættes mange forskellige initiativer, der har til formål at mindske sygefraværet.

Set ud fra en samfundsøkonomisk synsvinkel såvel som ud fra den enkelte ansattes synsvinkel er det nødvendigt og anerkendelsesværdigt, at der til stadighed er fokus på at nedbringe sygefraværet på arbejdspladserne, samt at arbejdspladsen sikrer et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Men det er også vigtigt, at der skabes rum til de ansatte, der på den ene eller anden måde har en begrænsning i eller måtte være truet på arbejdsevnen.

Der er mange forskellige muligheder for at

iværksætte tiltag til at nedbringe sygefraværet på en arbejdsplads til gavn for både de ansatte og arbejdspladsens økonomi. Helt grundlæggende mener Danske Bioanalytikere, at det er en ledelsesmæssig opgave at tage hånd om sygefraværet på den enkelte arbejdsplads.

Der kan dog ikke være tvivl om, at de bedste løsninger laves i samarbejde med de ansatte.

Det er Danske Bioanalytikeres klare holdning, at ordninger, der har til hensigt at nedbringe

sygefraværet, skal holdes inden for lovgivningens rammer.

Helt grundlæggende gælder det, at sygdom er lovligt forfald, og at en funktionær under sit sygefravær skal have sin sædvanlige og fast påregnelige løn. Det fremgår af Funktionærlovens § 5, og den kan ikke fraviges til skade for medarbejderen.

Derfor er ordninger, der på den ene eller anden måde differentierer lønnen gennem mødebonus eller præmier ved et lavt sygefravær, i strid med funktionærloven.

Endelig vil enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barsel være i strid med ligestillingsloven. Så sigter en ordning mod at nedbringe sygefraværet, men "straffer" ordningen samtidig en kvinde, der er sygemeldt begrundet i graviditeten eller i øvrigt benytter sig af sin ret til barselsorlov, vil dette derfor være i strid med ligestillingsloven.

Det samme gælder for ordninger, der straffer for fravær i forbindelse med barnets første og anden sygedag.

På offentlige arbejdspladser skal en ordning, der sigter mod at nedbringe sygefraværet tillige være i overensstemmelse med de forvaltningsretlige regler om saglighed, lighed og proportionalitet.