

# Korttidssygefravær

Korttidssygefravær er fravær op til 14 dage

I dette afsnit kan du få vejledning til, hvordan du håndterer korttidssygefravær. Indenfor de første 14 dage skal følgende ske:

- På **1. sygedag** skal medarbejderen ringe til dig. Sygemelding må ikke ske på sms eller mail.
- På **3. sygedag** skal du og medarbejderen have telefonisk kontakt. I skal selv aftale, hvem der ringer op.
- På **5. sygedag** skal du og din medarbejder igen have telefonisk kontakt.
- Efter **14 dage** (Se vejledningen om "langtidssygefravær").
- 

Har din medarbejder weekend- eller aftenvagter, kan sygemeldingen ske til en kollega, men din sygemeldte medarbejder skal også ringe til dig, når du møder på arbejde.

## A) Telefonsamtalerne – hvad må du spørge om

Det er ikke alt, du som arbejdsgiver må spørge om. Grundlæggende kan man sige, at en arbejdsgiver ikke må spørge en medarbejder direkte om, hvad han eller hun fejler.

Men det er også unødvendigt at spørge til diagnoser for at håndtere sygemeldingen konstruktivt. Det vigtigste er typisk, hvor meget fravær han eller hun som medarbejder forventer, hvilke funktioner den sygemeldte kan udføre, og hvilke foranstaltninger man i fællesskab kan tage for at sikre, at den sygemeldte kan komme tilbage på arbejdet.

Hvis en medarbejder uopfordret fortæller dig, at han eller hun f.eks. har kræft, er der intet til hindring for, at I taler om sygdommen. Så længe det er medarbejderen selv, der fortæller om sygdommen. Du skal dog være opmærksom på, at anden lovgivning (herunder persondataloven og straffeloven mm.) sætter grænser for, hvad du må registrere og videregive af oplysninger og til hvem.

Der er desuden ingen regler for, hvor tidligt du som arbejdsgiver må holde en omsorgssamtale. Så selvom sygefraværet er kortvarigt, kan du også indkalde den sygemeldte medarbejder til en omsorgssamtale, hvis du vurderer at det er nødvendigt. Se afsnittet om enten længerevarende sygefravær eller hyppigt sygefravær for en beskrivelse af omsorgssamtalen.

## B) Friattest og varighedserklæring

Du kan allerede fra første sygefraværsdag kræve at din medarbejder indhenter en friattest. En friattest kan bruges, når du ønsker lægelig dokumentation for, at en medarbejders fravær er begrundet i sygdom. Ved hyppigt eller systematisk sygefravær kan du således bede om en friattest fra første sygefraværsdag. Efter 14 dage kan du kræve en varighedserklæring, som er en erklæring om, hvor lang tid lægen forventer, at den pågældende medarbejders sygdom vil vare. Du kan også bede om en varighedserklæring, hvis fraværet er længerevarende eller af systematisk karakter.

### **C) Sygemelding på mere end 14 dage eller tredje sygemelding på 3 måneder**

Hvis din medarbejder forventer at være sygemeldt i mere end 14 dage, er der en række tiltag, som du skal iværksætte. Se vejledningen om langtidssygefravær.

Er det tredje gang indenfor 3 måneder, at din medarbejder sygemelder sig, skal du også handle. Se vejledningen om hyppigt fravær.