

[Tinning]

fattet af en § 12-aftale, er nemlig fritaget for karenstdagsbestemmelsen. Dette har i sig selv udløst et vist pres på de sociale udvalg i kommunerne for godkendelse af et øget antal § 12-aftaler. Det er der intet mærkeligt i: arbejdsgiveren kan slippe for udgifter til sygedagpenge. Lønmodtageren kan slippe for karenstdagen – men bliver dog samtidig stemplet som kronisk eller langvarigt syg.

Om en lønmodtager kan blive omfattet af en § 12-aftale, afgøres alene af kommunens sociale udvalg på grundlag af dokumentation fra lønmodtagerens egen læge for sygdommens art og for fraværssrisikoen. Visse steder gør kommunen også brug af en lægekonsulent. Retten til § 12-aftalen er altså betinget af, at lønmodtageren kan dokumentere, at vedkommende sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af langvarig eller kronisk lidelse.

Spørgsmålet er naturligvis: hvad er »væsentligt forøget«?

Formelt besvares spørgsmålet alene gennem de kommunale sociale udvalgs praksis. Hvornår siger man ja, hvornår siger man nej? Reelt har der naturligvis udviklet sig en vis fælles praksis, ikke mindst i kraft af sikringsstyrelsen og socialministeren.

Før 1. april 1983 var det almindelig praksis, at det sociale udvalg sagde ja, hvis der var tale om en dokumenteret forøget sygdomsrisiko på omkring 18 fraværddage pr. år eller derover.

Så vidt spørgeren er orienteret, har denne praksis ændret sig væsentligt efter 1. april 1983, sådan at grænsen ikke længere ligger omkring 18 fraværddage pr. år, men omkring 6–8 fraværddage pr. år. Denne ændring af praksis skulle være direkte udsprunget af socialministerens kuglepen.

Hvis dette er rigtigt, er to konsekvenser umiddelbart synlige: for det første vil langt flere lønmodtagere få mulighed for at blive omfattet af en § 12-aftale – med dertil hørende stempel. For det andet vil en stor del af den tilsigtede karenstdagsbesparelse være på vej ud i den blå luft.

Besvarelse (15/7 83):

Socialministeren (Palle Simonsen):

Der er ikke ved den seneste lovændring 1. april 1983 sket nogen ændring af kriterierne for indgåelse og godkendelse af § 12-aftaler.

Det er det sociale udvalg i lønmodtagerens bopælskommune, der godkender en § 12-aftale. Et eventuelt afslag vil kunne indbringes for amtsankenævnet.

Afgørelsen af, om der foreligger en væsentligt forøget fraværssrisiko, må bero på en konkret lægelig vurdering af den pågældendes sygdomsrisiko sammenholdt med, hvad der må anses for normalt sygefravær. De sociale udvalg behandler erfaringsmæssigt sager om § 12-aftaler i overensstemmelse hermed. Socialministeriet er ikke vidende om, at det indtil 1. april i år skulle have været almindelig kommunal praksis at forudsætte, at der skulle være tale om 18 eller flere fraværddage, før § 12-aftale kunne godkendes.

Det kan oplyses, at det gennemsnitlige sygefravær om året har været faldende de senere år. Dette fravær har ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings statistik i 1981 udgjort 8,9 dage (5 dages arbejdsuge) eller knap 2 uger for lønmodtagere under ét.

Et naturligt udgangspunkt for vurderingerne vil være, at et forventet samlet årligt sygefravær for den pågældende lønmodtager, som antages at overskride gennemsnittet med mindst 50 pct., betegner en væsentlig øget fraværssrisiko, således at et forventet fravær alene på grund af den kroniske eller langvarige lidelse af størrelsesordenen 1 uge om året opfylder betingelsen.

Sikringsstyrelsen har i en tidligere vejledning af 25. september 1974 ved afgrænsningen af, om der foreligger en væsentligt forøget fraværssrisiko, som hovedregel anbefalet umiddelbart at anse betingelserne for § 12-aftalens godkendelse for opfyldt, hvis det hidtidige faktiske fravær på grund af den omhandlede lidelse har været på mindst 24 arbejdsdage årlig. Herved udelukkede man dog ikke godkendelse i tilfælde, hvor det drejede sig om kortere tilfælde.

Denne retningslinje er imidlertid ikke gentaget i den vejledning, sikringsstyrelsen udsendte den 9. marts 1978. Det skyldes, at man ikke ensidigt kan lægge vægt på omfanget af det tidligere fravær, og at den væsentligt øgede fraværssrisiko som nævnt må vurderes på grundlag af de erfaringer, man har om det gennemsnitlige sygefravær.

I anledning af bemærkningen i begrundelsen om det stempel, lønmodtageren får ved § 12-aftalen, tilføjes det, at lønmodtageren under alle omstændigheder har pligt til at give