



28-05-2014

Sagsnr.  
2014-0105729

Dokumentnr.  
2014-0105729-1

Sagsbehandler  
Sidsel Furbo Bang

## Notat om sygebonusordning

I forbindelse med frisættelsesforsøget har en klynge i BUF anmodet om at kunne få lov til at belønne medarbejdere med lavt sygefravær ved indføring af resultatløn eller ekstra fridage. Det bemærkes, at BUF vurderer, at frisættelsen er mulig, såfremt det dækkes ind under belønning og der kan indgås aftale med LFS.

ØKF forudsætter at ordningen ønskes iværksat for at motivere medarbejdere, der vurderer, at de helbredsmæssigt ikke er i stand til at møde på arbejde, til at møde op alligevel.

### 1. Automatisk individuel belønning

Det er ØKFs vurdering, at der som udgangspunkt ikke er hjemmel til at indgå en aftale med en faglig organisation, som automatisk belønner den individuelle medarbejder med et tillæg (eller fridage) for at møde frem. Hjemmelsproblematikken består i, at der allerede er betalt for fremmødet i form af den almindelige løn. Der er altså i udgangspunktet tale om en dobbelt belønning. Dertil kommer risikoen for at en domstol vurderer, at sygebonussen er ”en del af lønnen”. Det ville kunne få den paradoksale konsekvens, at medarbejderen ville have krav på sygebonussen – også under sygdom. Endelig er der en række hensyn vedrørende ligebehandling mv., som kan kollidere med et sådan ordning.

ØKF har været i dialog med KL, der oplyser, at KL hverken har haft nogle sager på området eller kender til retspraksis der tager stilling til lovligheden af sygebonusordninger. På den givne foranledning vil KL undersøge spørgsmålet nærmere.

### 2. Anvendelse af stabilitet, herunder tilstedeværelse, som kriterium ifm. de årlige forhandlinger af engangstillæg

ØKF og KL vurderer, at stabilitet lovligt kan indgå som et element i den samlede vurdering af hvilke medarbejdere, der bør belønnes med engangstillæg ved de årlige lønforhandlinger. Stabilitet kan både være i form af stabil opgavevaretagelse samt stabilt fremmøde. I forbindelse med indførelse af konkrete ordninger er der selvsagt behov for en nærmere drøftelse mellem ØKF og BUF, således at der bl.a. kan tages højde for spørgsmål vedrørende diskrimination mv.

### 3. Anvendelse af kriterium om nedbringelse af sygefravær ifm. udmøntning af bonus til chefer

ØKF og KL vurderer, at det er lovligt at chefkontrakter indeholder et kriterium om, at chefen vil opnå en bonus, såfremt han/hun nedbringer sygefraværet blandt medarbejderne.

**Center for Økonomi,  
afsnit 5**

Københavns Rådhus,  
Rådhuspladsen 1  
1599 København V

Telefon  
4022 3442

E-mail  
BP9J@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800206