

Anvisningar till krav på läkarintyg från första sjukdagen

OBS! Denna sida innehåller viktig information för dig som arbetsgivare. Det är inte en del av själva blanketten, men ger en vägledning i hur du som arbetsgivare utfärdar ett förstadagsintyg och fyller i blanketten.

1. Medarbetarens namn och personnummer
2. I regel krävs särskilda skäl för att en arbetsgivare ska få kräva ett förstadagsintyg. Särskilda skäl kan exempelvis vara:
 - ett direkt kontrollbehov t ex vid upprepade korta sjukdomsfall under begränsad tid.
 - att ge en arbetsgivare större möjligheter att fastställa ett eventuellt rehabiliteringsbehov.
 - misstanke om att den anställda har problem med skadligt bruk och behöver hjälp för att ta sig ur detta problem.
 - att den anställda ofta anmäler sig sjuk på en viss veckodag.
 - att det inte framkommit någon rimlig förklaring till sjukskrivningsmönstret.
3. Ett beslut om förstadagsintyg får omfatta en tidsperiod om högst 12 månader.
4. Arbetstagarens mottagningsbekräftelse innebär inte ett godkännande av innehållet. Vår arbetsgivare att bekräfta mottagandet genom underskrift rekommenderas det att arbetsgivaren överlämnar beskedet om förstadagsintyg i vittnes närvaro.

Arbetsgivaren begär att _____¹
genom läkarintyg styrker sin sjukfrånvaro från första dagen.²

Detta krav gäller under tidsperioden fr o m _____ t o m _____³

Intyget ska utfärdas av läkare verksam på:

Företagshälsovården

Vårdcentral

Medarbetaren ska följa de rutiner för förstadagsintyg som ges av arbetsgivaren och/eller vårdgivaren.

Medarbetaren ska på insjuknandedagen omgående ta kontakt med läkare på ovan angiven vårdgivare för utfärdande av läkarintyg.

Medarbetaren ska samma dag skriftligen anmäla sjukfrånvaron till sin chef och snarast överlämna det utfärdade läkarintyget till arbetsgivaren.

Om sjukfrånvaron inte kan styrkas av läkarintyg kommer frånvaron att betraktas som olovlig och arbetsgivaren kommer därmed inte heller att betala ut sjuklön. Att inte meddela sjukfrånvaro till arbetsgivaren betraktas som misskötsamhet. Såväl misskötsamhet som olovlig frånvaro kan utgöra sakliga skäl för uppsägning.

Ovanstående har delgivits

ARBETSGIVARENS UNDERSKRIFT

Ort och datum: _____

För företaget: _____

ARBETSTAGARENS MOTTAGANDE⁴

Ort och datum: _____

Arbetstagarens signatur: _____