

ORIENTERING

Vejledning om sygedagpenge og refusion

Dansk Erhverv har udarbejdet denne vejledning, der giver et overblik over reglerne om sygedagpenge og arbejdsgivers ret til refusion, herunder de betingelser og frister, som arbejdsgiver skal være opmærksom på.

Vejledningen behandler kun retten til dagpenge ved sygdom. Dansk Erhverv har udarbejdet et separat notat om barsel og adoption.

I noterne er der blandt andet henvist til Ankestyrelsens praksis. Afgørelserne kan hentes på www.ast.dk.

Indhold

1. Sygedagpenge eller løn under sygdom
2. Satser
3. Arbejdsgiverperioden
4. Betingelser for at få sygedagpenge
5. Uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder deltids sygemelding
6. Beskæftigelseskrav
7. Krav om aktuel beskæftigelse
8. Anmeldelse og dokumentation af sygdom
9. Bortfald af sygedagpenge
10. Forhalelse af helbredelse
11. Selvforskyldt sygdom
12. Fortielse af sygdom
13. Manglende deltagelse i kommunens opfølgning
14. Førtidspension og fleksjob
15. Beregning af sygedagpenge
16. Refusion
17. Refusion ved flere ansættelsesforhold
18. Frister for anmeldelse af sygdom og anmodning om refusion
19. § 56-aftale ved kronisk sygdom
20. Forsikring for mindre arbejdsgivere
21. Tidsbegrænsning

1. Sygedagpenge eller løn under sygdom

Reglerne om, hvilken betaling en medarbejder har krav på under sygdom, findes bl.a. i funktionærloven, kollektive overenskomster og sygedagpengeloven.

Funktionærer har krav på fuld løn under sygdom. Fuld løn inkluderer sædvanlige løntillæg og provision, men ikke overarbejdsbetaling, uan-

set om overarbejdet var aftalt.

Desuden kan arbejdsgiveren i henhold til kollektiv overenskomst, individuel aftale eller kutyme være forpligtet til at betale fuld eller delvis løn under sygdom.

Sygedagpengeloven sikrer alle lønmodtagere sygedagpenge, når betingelserne derfor er opfyldt. Det gælder også lønmodtagere, der er sikret hel eller delvis løn under sygdom f.eks. i henhold til funktionærloven. Det betyder dog ikke, at lønmodtageren i så tilfælde får udbetalt både løn og sygedagpenge. En arbejdsgiver, der betaler løn under sygdom, har under visse betingelser krav på refusion af de dagpenge, som medarbejderen ellers ville have modtaget fra kommunen, jvf. afsnit 16-20.

Det skal allerede her slås fast, at arbejdsgiver indtræder i medarbejderens krav på sygedagpenge. Har medarbejderen ikke krav på dagpenge, får arbejdsgiver ingen refusion. Samtlige de betingelser, der gælder for medarbejderen, skal altså være opfyldt, for at arbejdsgiver kan få refusion.

2. Satser

Den maksimale dagpengesats udgør med virkning fra 5. januar 2009

- 97,97 kr. pr. time.
- 3.625,00 kr. pr. uge

Satserne reguleres hvert år primo januar.

Sygedagpenge er A-indkomst, men der beregnes ikke arbejdsmarkedsbidrag eller feriegodtgørelse. I stedet er der mulighed for sygeferiepenge.

3. Arbejdsgiverperioden

Der er en arbejdsgiverperiode på 21 dage. Arbejdsgiverperioden er blevet hævet fra 15 til 21 dage med virkning for sygefravær, hvor første fraværsdag er den 2. juni 2008 eller senere.

I forhold til medarbejdere, der kun har krav på sygedagpenge, betyder det, at arbejdsgiveren som udgangspunkt skal betale dagpengene under de første 21 dages sygefravær. Arbejdsgiverens forpligtelse indtræder fra den 1. hele fraværsdag. Hvis en lønmodtager må gå hjem på grund af sygdom i løbet af arbejdsdagen, er der ikke ret til dagpenge for resten af denne dag.

Efter arbejdsgiverperioden på 21 dage overtager kommunen betalingen. Søgnehelligdage eller andre fridage tæller også med i arbejdsgiverperioden.

Som nævnt ovenfor har arbejdsgiveren ret til refusion, når der udbetales løn under sygdom. Arbejdsgiverperioden bevirker dog, at arbejdsgiver som udgangspunkt først har krav på refusion fra den 22. hele sygedag. Nedenfor under afsnit 16-20 omtales situationer, hvor der er refusion fra 1. eller 2. sygedag.

Hvis der foreligger to adskilte sygeperioder, hvor arbejdet har været genoptaget, begynder en ny arbejdsgiverperiode. Det gælder også, hvis der er tale om tilbagefald på grund af samme sygdom.

Eksempel

En medarbejder, der efter 2 måneders sygdom, begynder sit arbejde kl. 9.00, men må sendes hjem kl. 9.30 på grund af samme sygdom, anses for at have genoptaget arbejdet. Der er derfor en ny arbejdsgiverperiode.

Hvis en deltidssyg medarbejder ønsker at afholde ferie under en længere sygdomsperiode, er det teknisk set nødvendigt at raskmelde sig. Denne situation udløser ifølge praksis ikke en ny arbejdsgiverperiode.¹

Arbejdsgivers pligt til at betale sygedagpenge i op til 21 dage gælder, uanset om ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af 21-dages perioden, forudsat at medarbejderen er sygemeldt den sidste arbejdsdag og fortsat er syg efter fratræden.

Eksempel

Hvis en funktionær i opsagt stilling bliver syg på anden sidste dag i ansættelsesforholdet og er syg i 10 dage, er arbejdsgiver forpligtet til at betale fuld løn i 2 dage og sygedagpenge i 8 dage, dvs. fuld løn så længe ansættelsesforholdet varer og derefter sygedagpenge.

Hvis medarbejderen havde varierende arbejdstid, må dagpengene beregnes som et gennemsnit, jf. afsnit 15 om ukendt arbejdstid.

4. Betingelser

Følgende betingelser skal være opfyldt, for at medarbejderen har krav på sygedagpenge:

- Uarbejdsdygtighed på grund af sygdom
- Beskæftigelseskravet
- Aktuel beskæftigelse
- Rettidig anmeldelse og dokumentation af sygdommen

Betingelserne gennemgås nedenfor under afsnit 5-8. Som nævnt ovenfor mister en arbejdsgiver, der betaler løn under sygdom, refusionen, hvis betingelserne ikke er opfyldt.

Der gælder desuden særlige regler om ophold i udlandet, hvorfor medlemmerne opfordres til at kontakte Dansk Erhverv, hvis de bliver bekendt med, at en medarbejder planlægger at rejse til udlandet under en sygeperiode.

5. Uarbejdsdygtig på grund af sygdom

Lønmodtageren skal være uarbejdsdygtig på grund af sygdom for at opnå ret til sygedagpenge. Med andre ord skal lønmodtageren på grund af egen sygdom være ude af stand til at udføre sit sædvanlige arbejde for den pågældende virksomhed. Hvis der er tvivl om uarbejdsdygtig-

¹ Jf. D-3-01.

heden, kan arbejdsgiver anmode om en lægeerklæring eller suspendere udbetalingen af dagpenge og henvise spørgsmålet om uarbejdsdygtighed til afgørelse hos kommunen.

Sygdommen må ikke være pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed. Den må med andre ord ikke være selvforskyldt, jf. nedenfor under afsnit 11.

Alkohol og stofmisbrug	Fravær på grund af alkoholisme og stofmisbrug kan efter omstændighederne betragtes som sygefravær, hvis der er tale om uarbejdsdygtighed, og den pågældende er under lægelig behandling for misbruget.
Abort	Ved abort har kommunen og ikke arbejdsgiveren dagpengeforpligtelsen. En arbejdsgiver, der betaler fuld løn under sygdom, har derfor krav på refusion fra 1. hele fraværsdag.
Kosmetisk operation	En kosmetisk operation anses som frivillig. Resulterer operationen i et efterfølgende sygefravær, betaler kommunen sygedagpenge. Arbejdsgiver har kun dagpengeforpligtelsen, hvis den kosmetiske operation skal afhjælpe en fysisk eller psykisk lidelse.
Barnløshed	Undersøgelse og behandling af barnløshed betragtes som sygdom, hvor arbejdsgiver har dagpengeforpligtelsen i arbejdsgiverperioden. Da et sådant behandlingsforløb erfaringsmæssigt medfører mere end 10 fraværsdage, er der imidlertid mulighed for at indgå en § 56-aftale, der giver refusion fra 1. sygedag. Se nedenfor under afsnit 19.
Psykisk sygdom	<p>Når det skal vurderes, om en medarbejder er fuldt uarbejdsdygtig i sygedagpengelovens forstand, tages der udgangspunkt i det ansættelsesforhold, vedkommende er i. Er medarbejderen efter en lægelig vurdering ikke i stand til at udføre sit normale arbejde, er vedkommende uarbejdsdygtig.</p> <p>Efter 3 måneder skal kommunen imidlertid foretage en bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden på baggrund af den sygemeldtes uddannelse og beskæftigelsesområde. Med andre ord skal kommunen vurdere, om medarbejderen kan påtage sig et andet passende arbejde, og således kun er sygemeldt i forhold til sin nuværende arbejdsgiver. Det gælder både ved fysisk og psykisk sygdom, men problemet opstår oftest ved psykisk sygdom, fordi en medarbejder, der er psykisk syg på grund af mobning eller samarbejdsproblemer, ofte vurderes at kunne arbejde et andet sted.</p> <p>Hvis kommunen efter 3 måneder på baggrund af lægelige oplysninger vurderer, at medarbejderen rent faktisk kan arbejde et andet sted, ophører dagpengeretten og dermed refusionen.</p> <p>Hvis særlige grunde taler for det, kan den bredere vurdering foretages både før og efter 3 måneders sygefravær. Ifølge forarbejderne til loven kan der ved bedømmelsen af, om 3-måneders grænsen skal fraviges,</p>

lægges vægt på, om den sygemeldte fortsat er ansat på den arbejdsplads, hvorfra sygemeldingen skete, og om den sygemeldte kan forventes at kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejde.

Ved psykisk sygdom standses refusionen i henhold til praksis efter cirka 2 måneders sygdom.

Deltids sygemelding

Kommunerne kan træffe beslutning om deltids sygemelding på baggrund af en lægelig vurdering.

En deltids sygemelding medfører nedsatte dagpenge og dermed lavere refusion. Der kræves et fravær på minimum 4 timer pr. uge. Er fraværet mindre, er der ingen dagpengeret. I de 4 timer medregnes transport og ventetid ved ambulante behandlinger.

Gradvis tilbagevenden skal som udgangspunkt besluttes i enighed mellem kommunen, arbejdsgiver og den sygemeldte. Hvis der ikke er enighed, skal kommunen dog træffe beslutning om delvis sygemelding, hvis den på baggrund af lægelige udtalelser vurderer, at gradvis tilbagevenden burde være en mulighed.

Kommunen kan ikke delvis raskmelde en sygemeldt med henblik på gradvis tilbagevenden til en helt ny stilling. Hverken arbejdsgiver eller medarbejder har altså pligt til at acceptere en væsentlig stillingsændring. Det vil kræve enighed.

På trods af den delvise raskmelding, er det arbejdsgiverens beslutning, om han accepterer at tage den sygemeldte tilbage på deltid. Uanset hvilken beslutning arbejdsgiver træffer, vil refusionen blive nedsat med det antal timer, som kommunen har raskmeldt medarbejderen.

6. Beskæftigelseskrav

En betingelse for at få udbetalt sygedagpenge er, at lovens beskæftigelseskrav skal være opfyldt. Beskæftigelseskravene overfor henholdsvis arbejdsgiver og kommune er forskellige.

Beskæftigelseskrav overfor arbejdsgiver

Arbejdsgiveren skal kun betale sygedagpenge, hvis medarbejderen både har været ansat hos arbejdsgiveren uafbrudt de seneste 8 uger før fraværet og har været beskæftiget i mindst 74 timer i denne periode. Alle faktiske arbejdstimer tæller med, dvs. også overarbejde.

Hvis medarbejderen tidligere har været ansat hos samme arbejdsgiver, har han dog ret til sygedagpenge, hvis han har haft 74 timers arbejde indenfor de seneste 8 uger, uanset at der ikke er tale om uafbrudt beskæftigelse i de 8 uger. Denne regel har oftest betydning for løsarbejdere og vikarer.

For arbejdsgivere, der betaler løn under sygdom, har beskæftigelseskravet den betydning, at hvis medarbejderen ikke opfylder beskæftigelseskravet på 8 uger og 74 timer, får arbejdsgiveren refusion fra 1. sygedag, hvis beskæftigelseskravet overfor kommunen er opfyldt.

Beskæftigelseskrav overfor kommunen

Kommunen skal kun betale sygedagpenge, hvis medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen, hvilket kræver, at medarbejderen har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt de seneste 13 uger før sygdommens indtræden og har været beskæftiget i mindst 120 timer i denne periode - eventuelt hos flere arbejdsgivere. Beskæftigelseskravet overfor kommunen kan også være opfyldt, hvis vedkommende inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.

Opfyldes beskæftigelseskravet overfor kommunen ikke, har medarbejderen slet ikke krav på sygedagpenge fra kommunen, og arbejdsgiver får dermed ingen refusion. Det kan f.eks. ske, hvis en nyansat tidligere har været på kontanthjælp, eller hvis en nyansat har holdt blot en enkelt selvbetalt fridag mellem to ansættelsesforhold, hvor vedkommende ikke var omfattet af arbejdsløshedslovgivningen, ikke holdt ferie med feriegodtgørelse eller på anden måde var tilknyttet arbejdsmarkedet.

Personer i fleksjob skal ikke opfylde beskæftigelseskravet overfor kommunen for at være dagpengeberettiget. Det betyder, at arbejdsgiver, der betaler fuld løn under sygdom, er berettiget til refusion, selvom beskæftigelseskravet ikke er opfyldt. Hvis personen i fleksjob ikke har krav på løn under sygdom, men derimod sygedagpenge, er det kommunen – og ikke arbejdsgiver, der har dagpengeforpligtelsen, selvom beskæftigelseskravet ikke er opfyldt. Der gælder ingen 21-dages arbejds-giverperiode ved fleksjob.

7. Aktuel beskæftigelse

Retten til at modtage sygedagpenge fra arbejdsgiveren forudsætter desuden, at medarbejderen var i aktuel beskæftigelse ved sygdommens indtræden. Denne betingelse har ofte betydning ved tilkaldvikarer og andre løsarbejdere, når de er ansat på sådanne vilkår, at de kun anses for ansat de dage, hvor de er tilbudt arbejde.

Der er tale om aktuel beskæftigelse, hvis løsarbejderen er mødt på arbejde og må gå hjem på grund af sygdom i løbet af arbejdsdagen. Kravet er også opfyldt, hvis løsarbejderen var på arbejde dagen før sygdommens indtræden og skulle have været på arbejde den dag, sygdommen indtræder. Er medarbejderen ikke i beskæftigelse ved sygdommens indtræden, er det uden betydning, om der er aftalt yderligere beskæftigelse.²

Eksempel

Arbejdsgiveren har aftalt med en vikar, at han skal arbejde i tre 1-dags vikariater henholdsvis mandag, tirsdag og fredag. Vikaren sygemelder sig tirsdag morgen før arbejdstids begyndelse og er syg i 8 dage. Han opfylder kravet om aktuel beskæftigelse, fordi han var på arbejde om mandagen og skulle på arbejde om tirsdagen. Han har derfor krav på sygedagpenge fra arbejdsgiver i alle 8 dage, selvom der ikke var aftalt arbejde i hele perioden. De dage, hvor der ikke er aftalt arbejde, må

² Jf. D-36-96.

dagpengene beregnes som et gennemsnit, jf. afsnit 15.

Eksempel

Arbejdsgiver har aftalt med vikaren, at han skal arbejde i et 1-dags vikariat om onsdagen. Vikaren møder på arbejde onsdag, men sygemelder sig efter en times arbejde. Han er syg til og med fredag. Han opfylder kravet om aktuel beskæftigelse, fordi han mødte på arbejde. Der er dog først krav på dagpenge fra 1. hele fraværsdag, dvs. torsdag. Vikaren får altså dagpenge for torsdag og fredag, selvom der kun var aftalt arbejde om onsdagen. Dagpengene må beregnes som et gennemsnit, jf. afsnit 15.

Eksempel

Arbejdsgiver har aftalt med vikaren, at han skal arbejde den 28. august, den 31. august og 1. september. Vikaren bliver syg i perioden 29. august til 8. september. Arbejdsgiver har ikke pligt til at betale dagpenge under denne sygeperiode, fordi vikaren ikke var i aktuel beskæftigelse ved sygdommens indtræden den 29. august. Det er uden betydning, at der også var aftalt arbejde den 31. august og 1. september.

8. Anmeldelse og dokumentation af sygdom

Det er desuden en betingelse for at opnå ret til sygedagpenge fra såvel arbejdsgiver som kommunen, at sygdommen er rettidigt anmeldt og dokumenteret.

De fleste virksomheder har i ansættelseskontrakten, personalehåndbogen el. lign. fastsat regler for, hvornår anmeldelse og dokumentation af sygdom skal ske. Det er vigtigt, at sådanne regler håndhæves. Hvis arbejdsgiver ikke har fastsat regler for anmeldelse af sygdom, skal anmeldelse ske telefonisk senest 2 timer efter, at medarbejderen skulle være mødt på arbejde.

Hvis sygdommen anmeldes for sent, bortfalder dagpengene til og med anmeldelsesdagen, med mindre der foreligger særlige og undskyldende omstændigheder.

Arbejdsgiveren kan forlange, at medarbejderen dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom. Det kan f.eks. ske ved en tro- og loveerklæring, der kan kræves i hænde fra 2. fraværsdag, eller ved en lægeerklæring. Arbejdsgiveren kan som udgangspunkt tidligst kræve at få en lægeerklæring udstedt på 4. sygedag og kan dermed tidligst have erklæringen i hænde på 5. dagen.

Ved usædvanligt mange korte sygeperioder kan arbejdsgiveren anmode om en lægeerklæring udstedt på 1. sygedag. Det kræver, at arbejdsgiver skriver til medarbejderen og opregner den række af konkrete sygefravær, der begrundes anmodningen. Begrundelsen skal forevises lægen. Det er dog stadig lægen, der afgør, om der skal udstedes en lægeerklæring allerede på 1. dagen.

Pr. 1. juli 2005 blev der indført en ny standard lægeerklæring. Lægerne skal nu oplyse, hvilke arbejdsfunktioner den syge ikke kan klare, f.eks. tunge løft. Arbejdsgiver har fortsat ikke ret til at vide, hvad den syge

fejler. Ved deltidssygemeldinger skal lægen forsøge at angive længden af den delvise sygemelding og den omtrentlig reduktion af arbejdsve-
nen, fx . cirka hvor mange timer medarbejderen kan arbejde.

Hvis arbejdsgiveren ikke får den ønskede dokumentation for sygdom-
men indenfor den givne frist, bortfalder dagpengene fra og med den
dag, dokumentationen skulle være arbejdsgiver i hænde, til og med den
dag, hvor arbejdsgiveren rent faktisk modtager dokumentationen. Det
gælder dog ikke, hvis der foreligger særlige og undskyldende omstæn-
digheder.

Eksempel

*Af kontrakten fremgår, at sygemelding skal ske senest kl. 8.00. Medar-
bejderen sygemelder sig imidlertid først kl. 12.00. Arbejdsgiver anmo-
der herefter om en lægeerklæring, som skal være ham i hænde på 5. sy-
gedag. Erklæringen modtages imidlertid først på 7. fraværsdag. Med-
arbejderen er syg i 10 dage i alt.*

*Sygemeldingen sker for sent, hvorfor arbejdsgiver ikke har pligt til at
betale sygedagpenge før dagen efter, at sygemeldingen sker. Dvs. at
medarbejderen har krav på sygedagpenge for 2. 3. og 4. fraværsdag.
Herefter bliver lægeerklæringen ikke afleveret som ønsket på 5. dagen.
Arbejdsgiveren har derfor ikke pligt til at betale sygedagpenge før da-
gen efter modtagelsen af erklæringen. Dvs. at der igen skal betales sy-
gedagpenge for 8., 9. og 10. fraværsdag.*

Bortfald af sygedagpenge som følge af for sen anmeldelse eller doku-
mentation kræver, at arbejdsgiveren kan bevise, at reglerne om anmel-
delse er udleveret til den ansatte, og at det har stået den ansatte klart,
hvilken dokumentation arbejdsgiveren ønskede og hvornår.

Bortfald af sygedagpenge forudsætter desuden, at arbejdsgiveren hur-
tigst muligt gør indsigelse mod for sen anmeldelse eller dokumentation.
Det anbefales, at en eventuel mundtlig indsigelse følges op med en
skriftlig og begrundet indsigelse til medarbejderen senest 2. arbejdsdag
efter fristens udløb.

Ved ”arbejdsdag” forstås man-fre. Lørdage og søndage tæller kun med,
hvis arbejdsgiverens personaleadministration arbejder disse dage.

Indsigelsen skal præcisere, at fristoverskridelsen bevirker, at arbejds-
giver ikke betaler sygedagpenge før dagen efter sygdommens anmeldelse
eller modtagelsen af dokumentationen.

Hvis medarbejderen udebliver uden at melde sig syg, behøver arbejds-
giver ikke at gøre indsigelse. I denne situation er der ingen dagpenget
fra arbejdsgiver, selvom arbejdsgiver senere finder ud af, at fraværet
skyldtes sygdom, medmindre der foreligger særlige undskyldende om-
stændigheder.

Forsinket anmeldelse eller dokumentation af sygdom kan udgøre en

misligholdelse af ansættelsesforholdet, der efter omstændighederne kan berettige til en opsigelse eller bortvisning. Det vil dog som regel kræve en advarsel. Hvis medarbejderen udebliver gennem længere tid, og arbejdsgiver slet ikke hører fra vedkommende, kan der efter en konkret vurdering være mulighed for bortvisning uden advarsel. Dansk Erhverv anbefaler, at medlemmerne i sådanne situationer kontakter os for rådgivning.

9. Bortfald af sygedagpenge

Nedenfor under afsnit 10-14 omtales nogle særlige tilfælde, hvor dagpengeretten kan bortfalde.

- Forhalelse af helbredelse
- Selvforskyldt sygdom – grov uagtsomhed
- Fortielse af sygdom af væsentlig betydning
- Manglende deltagelse i kommunens opfølgning
- Fleksjob, revalidering og førtidspension

10. Forhalelse af helbredelse

Dagpengeretten bortfalder, hvis medarbejderen nægter at modtage behandling og genoptræning eller i øvrigt forsinker helbredelsen, f.eks. ved at udskyde en nødvendig operation eller spille fodbold med en knæskade.

11. Selvforskyldt sygdom – grov uagtsomhed

Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder ved selvforskyldt sygdom. Dagpenge udbetales i stedet af kommunen, hvis betingelserne er opfyldt.

Typiske eksempler på selvforskyldt sygdom er skader sket ved ulovlige handlinger og beruselseskader. Der er f.eks. ikke ret til sygedagpenge, hvis man kommer til skade som følge af kørsel med defekt køretøj, kørsel uden kørekort og spirituskørsel. Det samme gælder, hvis man har været passager i en bil og vidste, at føreren af bilen var spirituspåvirket.

Ved sportsskader er der derimod som klart udgangspunkt ret til sygedagpenge, fordi sport anses for at være en del af normal livsudfoldelse. Det gælder også ved mere ekstreme sportsgenrer, medmindre man har dyrket sin sport på et niveau, der lå udenfor for ens træningstilstand, hvis man overtrådt sikkerhedsforskrifterne el. lign.

12. Fortielse af sygdom

Hvis medarbejderen ved ansættelsen har fortiet en sygdom, som han vidste eller burde vide var væsentlig for arbejdets udførelse, har arbejdsgiver ingen dagpengeforpligtelse under den pågældende sygdom. Det samme gælder, hvis medarbejderen under ansættelsen undlader at oplyse om en sygdom, der ville have berettiget arbejdsgiver til en § 56-aftale og dermed refusion fra 1. fraværsdag, jf. nedenfor under afsnit 19. Dagpenge udbetales i stedet af kommunen, hvis betingelserne er opfyldt.

13. Manglende deltagelse i kommunens opfølgning

Hvis medarbejderen ikke deltager i kommunens opfølgning i forbindelse med langtidssygdom, kan arbejdsgiver efter omstændighederne miste

refusionen.

Som led i kommunens opfølgning skal den sygemeldte udfylde et oplysningsskema. Kommunen vil typisk sende skemaet til medarbejderen kort tid efter, at arbejdsgiver har anmeldt sygdommen overfor kommunen.

Skemaet skal udfyldes og returneres til kommunen indenfor en 8 dages frist – regnet fra kommunens afsendelse af brevet. Overholdes fristen ikke, mistes dagpengeretten og dermed refusionen. Det er dog en forudsætning, at kommunen forinden har orienteret den sygemeldte om, at dagpengene bortfalder, hvis oplysningsskemaet ikke returneres, og at medarbejderen ikke har haft en rimelig grund til at overskride fristen.³

Arbejdsgiver risikerer også at miste refusionen helt eller delvist, hvis den sygemeldte på andre måder uden rimelig grund undlader at deltage i kommunens opfølgingsarbejde.⁴ Det gælder f.eks., hvis medarbejderen uden rimelig grund undlader at deltage i de møder, kommunen indkalder til, eller hvis han ikke indsender ønskede lægeerklæringer. I sidstnævnte tilfælde mistes refusionen kun, indtil lægeerklæringen modtages af kommunen. Også i disse situationer er det en forudsætning, at kommunen har orienteret medarbejderen om, at dagpengene bortfalder fra det tidspunkt, hvor sygemeldte uden rimelig grund har undladt at medvirke.⁵

Selvom kommunen i princippet har høringspligt over for arbejdsgiveren, får arbejdsgiveren typisk først besked om den manglende deltagelse i opfølgingsarbejdet, når han senere får afslag på refusionsansøgningen.

Det er ikke afgjort i retspraksis, om en arbejdsgiver kan tilbageholde løn eller bortvise en medarbejder, der er skyld i at refusionen standses, fordi vedkommende ikke har deltaget i kommunens opfølgning. Dansk Erhverv er af den opfattelse, at tilbageholdelse af løn svarende til den mistede refusion eller bortvisning efter omstændighederne kan ske. Det må imidlertid kræve, at medarbejderen på forhånd har været klar over, eller burde have indset, at manglende deltagelse har stor økonomisk betydning for arbejdsgiver, og at konsekvensen kan være tilbageholdelse af løn eller bortvisning. Trods en forudgående advarsel vil en bortvisning altid kræve en konkret vurdering af omstændighederne. Dansk Erhverv anbefaler derfor, at medlemmerne kontakter os for rådgivning i sådanne situationer.

Brev til den sygemeldte vedrørende deltagelse i kommunens opfølgning

På baggrund af ovenstående kan man i tilfælde af langtidssygdom overveje at sende den sygemeldte et brev, hvori vigtigheden af at deltage i kommunens opfølgingsarbejde gøres klar. Det kan eventuelt nævnes,

³ Jf. D-11-06, D-7-07 og D-26-06.

⁴ Jf. D-11-07 og D-32-05.

⁵ Jf. D-27-06.

at det kan medføre tilbageholdelse af løn svarende til den mistede refusion eller bortvisning, hvis medarbejderen ikke deltager. Dansk Erhverv har udarbejdet forslag til et sådant brev, der er vedhæftet denne vejledning.

Det bør nøje overvejes, om man ønsker at "true" en god medarbejder med tilbageholdelse af løn eller bortvisning, blot fordi vedkommende er langtidssyg. Men uden en oplysning om, hvad konsekvensen kan være, er der næppe mulighed for at bortvise eller tilbageholde løn. I vort udkast foreslår vi, at der i første omfang kun tages forbehold for tilbageholdelse af løn, og at bortvisning kun anvendes i gentagelsestilfælde. Bortvisning vil i så tilfælde kræve en ny advarsel.

Brevet vil med fordel kunne sendes, når sygdommen anmeldes overfor kommunen, og bør sendes som både anbefalet og almindeligt brev.

14. Førtidspension og fleksjob

Hvis det efter lang tids sygdom viser sig, at medarbejderen er så syg, at vedkommende ikke kan komme tilbage på arbejdsmarkedet, kan kommunen tilkende førtidspension. Sker det, mister virksomheden refusion af dagpenge. I stedet udbetales førtidspensionen til medarbejderen, selvom han stadig modtager fuld løn fra virksomheden. Virksomheden kan ikke standse lønudbetalingen før udløbet af et opsigelsesvarsel.⁶

Dagpengeretten og dermed refusionen bortfalder også, når en medarbejder indstilles til fleksjob.⁷

Kommunen skal informere arbejdsgiveren, hvis der iværksættes f.eks. arbejdsprøvning eller anden revalidering, fleksjob eller førtidspension. Informationen forudsætter den sygemeldtes samtykke. Ved langtids sygdom anbefales det derfor stadig, at arbejdsgiveren holder tæt kontakt til kommunen, således at han i god tid kan tage stilling til en eventuel opsigelse.

15. Beregning af sygedagpenge

Ved beregningen af sygedagpenge – og dermed også refusion – tages der udgangspunkt i det aktuelle indtægtstab.

Hvis arbejdstiden er kendt

Beregningen foretages på grundlag af antal mistede timer og den aktuelle timeløn, begrænset af den maksimale dagpengesats pr. time på p.t. 97,97 kr. I timelønnen indgår grundløn og sædvanlige tillæg, men ikke pensionsbidrag.

Den aktuelle timeløn fratrækkes arbejdsmarkedsbidraget på 8%. Overstiger timelønnen herefter den maksimale dagpengesats på p.t. 97,97 kr., reduceres lønmodtagerens krav til 97,97 kr. pr. time.

Er den aktuelle timeløn fratrukket arbejdsmarkedsbidrag mindre end den maksimale dagpengesats, anvendes timelønnen i stedet.

⁶ Jf. UfR 2000.1525/3H.

⁷ Jf. D-5-06.

Eksempel

En medarbejder er syg en dag, hvor arbejdstiden var fastsat til 7 timer. Der er aftalt en timeløn på 115,00 kr. Efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag er timelønnen større end dagpengemaksimum. Sygedagpengene udgør derfor 7 x 97,97 kr.

Eksempel

Medarbejderen er syg en dag, hvor arbejdstiden var fastsat til 9 timer. Der er aftalt en timeløn på 95,00 kr. Efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag udgør timelønnen 87,40 kr. og er dermed mindre end dagpengemaksimum. Sygedagpengene udgør derfor 9 x 87,40 kr.

I arbejdsgiverperioden på 21 dage er der ingen begrænsning i timetallet. Hvis der var planlagt en ugentlig arbejdstid på f.eks. 42 timer, skal medarbejderen have sygedagpenge for 42 timer. Det betyder, at arbejdsgiverens betaling af dagpenge i arbejdsgiverperioden kan overstige det ugentlige maksimum på 3.625,00 kr.

Kommunens pligt til at betale sygedagpenge er derimod begrænset til det ugentlige maksimum, hvilket også har betydning for refusionen.

Eksempel

En funktionær er syg i 3 uger. I 3. uge, hvor arbejdsgiver har krav på refusion, var der aftalt en arbejdstid på 40 timer. Det betyder, at arbejdsgiver skal betale fuld løn for 40 timer, men kun får refusion for 37 timer.

Arbejdstiden er ikke fastlagt på forhånd

Hvis en medarbejder er syg i en periode, hvor arbejdstiden ikke er fastlagt på forhånd, eller hvor timelønnen varierer, beregnes dagpengene på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timeløn i de sidste 4 uger før sygdommens indtræden.

Med mindre andet er oplyst, udbetales sygedagpengene efter en 5-dages uge med lige store andele pr. dag.

Hvis antallet af arbejdstimer i 4-ugers perioden ikke kan anses for sædvanligt, anvendes det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 13 uger før sygdommen.

Hvis der indenfor 4/13-ugers perioden forekommer perioder, hvor lønmodtageren ikke fysisk udfører arbejder, holdes disse perioder udenfor beregningen, således at beregningen sker på grundlag af en kortere periode end 4 eller 13 uger. Det gælder f.eks., hvis lønmodtageren har holdt en uges ferie.

Arbejdstiden er ikke fastlagt på forhånd, og tidligere arbejdstid er ukendt

Hvis medarbejderen er syg i en periode, hvor arbejdstiden ikke er fastlagt på forhånd, og hvor den forudgående arbejdstid er ukendt, benytter man en særlig timesats til at omregne timerne med (2009: 165,90 kr. for mænd og 149,82 kr. for kvinder).

Den samlede løn i en 4-ugers periode divideres med ovennævnte timesats. Det beløb, man herved kommer frem til, divideres med 4. Herefter

har man det gennemsnitlige ugentlige timetal, der som udgangspunkt skal fordeles over en 5-dages uge med lige stort timeantal pr. dag (med mindre andet er oplyst). Dagpengene beregnes herefter ved at gange de gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. dag med den maksimale dagpen- gesats, der p.t. udgør 97,97 kr.

Flere arbejdsgivere

Hvis en lønmodtager samtidigt har flere jobs og sygemeldes i forhold til samtlige arbejdsgivere, har den pågældende i arbejdsgiverperioden ret til at få sygedagpenge fra hver arbejdsgiver beregnet på grundlag af de mistede timer.

16. Refusion

En arbejdsgiver, der helt eller delvist betaler løn under sygdom, indtræder i medarbejderens ret til dagpenge fra lønmodtagerens opholdskommune. Arbejdsgiveren har altså krav på det beløb, som medarbejderen ville have fået fra kommunen, hvis der ikke var udbetalt løn.

Som nævnt ovenfor kan arbejdsgiveren aldrig få en bedre retsstilling end medarbejderen. Hvis medarbejderen med andre ord ikke opfylder betingelserne for at opnå sygedagpenge fra kommunen, har arbejdsgive- ren heller ikke ret til refusion. Samtlige betingelser, der gælder for medarbejderen, skal altså være opfyldt. Betingelserne er gennemgået ovenfor.

Som udgangspunkt har arbejdsgiver først krav på refusion efter ar- bejdsgiverperioden på 21 dage. Ved graviditetsbetings sygdom er der dog refusion fra 1. sygedag. Tilsvarende gælder ved ansatte i fleksjob. Se desuden afsnit 19 og 20 om § 56-aftaler og forsikring for mindre ar- bejdsgivere, der også giver ret til refusion fra henholdsvis 1. og 2. syge- dag.

Desuden har arbejdsgiveren ret til refusion fra 1. hele fraværsdag, hvis medarbejderen ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor arbejdsgive- ren, men opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen.

17. Refusion ved flere ansættelsesforhold

Hvis medarbejderen ved sin sygemelding er ansat hos flere arbejdsgive- re, deles refusionen i forhold til det faktiske timeantal, som medarbejde- ren skulle have haft under sygdommen hos de respektive arbejdsgivere.

18. Frister for anmeldelse af sygefravær og anmodning om refusion

Anmeldelse af sygefravær overfor kommunen og ansøgning om refusi- on af dagpenge skal ske inden for nogle nærmere fastsatte frister. Der gives kun i meget begrænset omfang dispensation fra reglerne, hvorfor det er vigtigt, at fristerne overholdes.⁸

Anmeldelse af sygdom og ansøgning om refusion kan ske digitalt via virk.dk, eller man kan benytte kommunens papirblanketter. For at be- nytte den digitale løsning kræves en digital signatur. Den kan hentes

⁸ Jf. D-23-03, D-4-04, D-11-05 og D-9-07.

gratis på virk.dk.

Anmeldelse af sygefravær og ansøgning om refusion behøver ikke ske samtidig.

Fristen for anmeldelse af sygdom er 4 uger efter 1. fraværsdag. Overholdes fristen ikke, kan arbejdsgiveren først få refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet bliver anmeldt. Hvis fraværet varer under 21 dage, skal sygdommen ikke anmeldes, medmindre arbejdsgiver har ret til refusion fra 1. eller 2. fraværsdag. Anvendes papirblanketten (DP201), skal anmeldelse af sygefraværet ske direkte til medarbejderens opholdskommune. Medarbejderen skal ikke underskrive anmeldelsesblanketten.

Hvis medarbejderens sygefravær er rettidigt anmeldt indenfor 4-ugers fristen, kan der ydes refusion i op til 3 måneder forud for anmodningen om refusion.

Anvendes papirblanketten (DP202) til at anmode om refusion, skal arbejdsgiver sørge for, at medarbejderen underskriver blanketten. De arbejdsgivere, der benytter den digitale løsning på virk.dk, slipper for at indhente medarbejderens underskrift.

Arbejdsgiveren kan vælge at anmelde sygdommen og anmode om refusion på én gang. Benyttes denne mulighed skal fristen på 4 uger efter 1. fraværsdag overholdes. Man risikerer her, at medarbejderen ikke når at underskrive og videresende blanketten til kommunen indenfor 4 ugers fristen. Det er arbejdsgiverens eget ansvar, at blanketten indsendes til kommunen. Mange arbejdsgivere løser problemet ved at sende en kopi af blanketten til kommunen – eventuelt pr. telefax, når blanketten sendes til medarbejderen. Dermed er sygdommen anmeldt.

Anmeldelsen og anmodningen om refusion er sket rettidigt, hvis blanketten er lagt i kommunens postkasse inden arbejdstidens ophør på fritestens sidste dag. Det er uden betydning, hvornår kommunen rent faktisk tømmer postkassen.⁹

Anvendes den digitale løsning, anses sygefraværet for anmeldt, og anmodning om refusion anses som indgivet på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har signeret indberetningen til virk.dk.

Dansk Erhverv anbefaler, at arbejdsgiver ved fremsendelse af refusionsanmodningen til medarbejderen skriftligt præciserer, at der er pligt til straks at underskrive og videresende blanketten til kommunen, da det er afgørende for virksomhedens ret til refusion, eventuelt med forbehold for at tilbageholde løn svarende til den mistede refusion, hvis medarbejderen er skyld i, at der mistes refusion. Se vedhæftede forslag til brev til langtidssyge medarbejdere.

⁹ Jf. D-18-95.

19. § 56-aftale ved kronisk sygdom

Hvis en arbejdsgiver har ansat en medarbejder, der har en væsentlig forøget sygdomsrisiko på grund af en langvarig og/eller kronisk lidelse, kan arbejdsgiveren og lønmodtageren indgå en såkaldt § 56-aftale, der bevirker, at arbejdsgiveren får refusion fra 1. hele fraværdsdag, når fraværet skyldes den lidelse, aftalen omfatter. Aftalen gælder i 2 år ad gangen. Der kan også indgås § 56-aftaler med revalidender og ansatte på fleksjob.

En § 56-aftale kan indgås, hvis medarbejderens sygdom skønnes at medføre 10 eller flere sygedage pr. år.

Desuden kan der indgås en § 56-aftale i forbindelse med indlæggelser og behandlinger,

- når medarbejderen skal indlægges eller behandles ambulantly på sygehus el. lign., og indlæggelsen eller behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet, eller
- når arbejdsgiveren allerede har betalt dagpenge eller løn i to uger for samme lidelse inden for de sidste 12 måneder, før indlæggelsen eller påbegyndelsen af behandlingerne.

Kravet om mindst 4 timers sygefravær pr. uge – omtalt under afsnit 5 om deltids sygemeldinger – gælder også ved § 56-aftaler.

Beskæftigelseskravet over for kommunen (120 timer på 13 uger) kræves ikke opfyldt for så vidt angår refusion for de første 21 dage, der normalt er arbejdsgiverperioden. Derefter skal beskæftigelseskravet over for kommunen være opfyldt, for at der ydes refusion.

Aftalen skal indgås på en særlig blanket, DP211, der udleveres af kommunen eller hentes på www.netborger.dk. Aftalen forudsætter lægelig dokumentation og skal godkendes af lønmodtagerens bopælskommune. Lægeerklæringer betales af kommunen.

20. Forsikringsordning for mindre arbejdsgivere

Efter sygedagpengelovens § 55 kan mindre arbejdsgivere tegne en forsikring, der giver ret til refusion af dagpenge fra 2. hele fraværdsdag.

Indtil 31. marts 2009 udgør præmien 0,68 % af den årlige lønsum. Præmien for perioden fra 1. april 2009 til 31. marts 2010 offentliggøres omkring årsskriftet 2008/2009.

Betingelsen for optagelse i forsikringsordningen i 2009 er, at lønsummen i 2008 ikke oversteg 6.343.750,00 kr.

Udelukkelse fra forsikringsordningen i 2009 sker, når lønsummen for 2008 oversteg 7.830.000,00 kr.

Når arbejdsgiveren er forsikret, er alle ansatte under 70 år omfattet af forsikringsordningen. Beskæftigelseskravet overfor kommunen (120

timer på 13 uger) kræves ikke opfyldt.

Optagelse i forsikringsordningen sker ved tilmelding til Beskæftigelsesministeriets Administrationscenter. Tilmeldingsblanketten kan udleveres af kommunen eller hentes på www.bac.bm.dk.

21. Tidsbegrænsning

Som udgangspunkt ophører betalingen af dagpenge, når der er udbetalt dagpenge eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder.

Dagpengeretten kan dog forlænges i særlige situationer, f.eks. hvis der er påbegyndt sag om førtidspension, hvis det er nødvendigt for at gennemføre arbejdsprøvning, hvis der er rejst en arbejdsskadessag, osv.

Hvis De har yderligere spørgsmål om sygedagpenge, er De velkommen til at kontakte Hotline på 33 74 60 00.

I forbindelse med din sygdom er der en række ting, som vi vil minde om. Når vi udbetaler løn til dig under sygdom, får vi refusion af dagpenge fra kommunen.

Det er derfor meget vigtigt for os, at du straks underskriver og videresender de refusionsanmodninger, som du løbende modtager fra os, til kommunen. Overskrides fristerne, risikerer vi at miste refusionen, hvilket har stor økonomisk betydning for os.

På et tidspunkt vil kommunen muligvis bede dig udfylde et oplysningsskema. Du vil få en frist på 8 dage fra kommunens afsendelse til at returnere oplysningsskemaet .

Herudover er det muligt, at kommunen beder dig om lægeerklæringer, eller beder dig deltage i telefonsamtaler eller møder med henblik på en afklaring af sygdommens forløb.

Kommunen kan også som led i sit opfølgingsarbejde bede dig deltage i andre foranstaltninger.

Det er yderst vigtigt for virksomheden, at du deltager i kommunens opfølgning, og at du overholder kommunens frister. Gør du ikke det, mister vi også refusion af dagpenge.

Selv om du helt sikkert er opmærksom på ovenstående, er vi på grund af de økonomiske konsekvenser for en god ordens skyld nødsaget til at tage forbehold for, at manglende indsendelse af refusionsanmodninger og manglende deltagelse i kommunens opfølgingsarbejde kan medføre tilbageholdelse af løn svarende til den mistede refusion.