

# Orientering

31. januar 2012

## 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.

I noterne er der blandt andet henvist til Ankestyrelsens praksis, der kan hentes på [www.ast.dk](http://www.ast.dk).

Notatet er opdateret med nye satser og lovændringer pr. 31. januar 2012.

## Indhold

1.	Sygedagpenge eller løn under sygdom? .....	2
2.	Satser .....	2
3.	Arbejdsgiverperioden.....	3
4.	Betingelser .....	3
5.	Uarbejdsdygtighed på grund af sygdom .....	4
6.	Beskæftigelseskrav .....	6
7.	Aktuel beskæftigelse .....	7
8.	Rettidig sygemelding .....	8
9.	Dokumentation af sygdommen.....	8
10.	Bortfald af sygedagpenge .....	11
11.	Nægtelse af at modtage behandling eller genoptræning.....	12
12.	Forhalelse af helbredelse .....	12
13.	Selvforskyldt sygdom .....	12
14.	Fortielse af sygdom .....	13
15.	Manglende deltagelse i kommunens opfølgning .....	13
16.	Førtidspension og fleksjob.....	14
17.	Tidsbegrænsning.....	15

18.	Beregning af sygedagpenge.....	15
19.	Refusion.....	17
20.	Frister for anmeldelse af sygefravær og anmodning om refusion .....	18
21.	§ 56-aftale ved kronisk sygdom .....	19
22.	Forsikringsordning for mindre arbejdsgivere.....	19
23.	Sygefraværssamtaler.....	20
24.	Fastholdelsesplan .....	21
Bilag	.....	23

## **1. Sygedagpenge eller løn under sygdom?**

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

Funktionærer har krav på fuld løn under sygdom. Fuld løn inkluderer sædvanlige løntillæg og provision, men ikke overarbejdsbetaling, uanset 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 medarbejdere, der har ret til hel eller delvis løn under sygdom. Det betyder dog ikke, at medarbejderen så 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 ville have modtaget fra kommunen, hvis vedkommende ikke fik løn under sygdom.

Arbejdsgiveren indtræder i medarbejderens krav på sygedagpenge. Opfylder medarbejderen ikke betingelserne for at få sygedagpenge, får arbejdsgiveren ingen refusion.

## **2. Satser**

Med virkning fra 23. januar 2012 er den maksimale dagpengesats:

- 106,49 kr. pr. time.
- 3.940,00 kr. pr. uge

Satserne reguleres hvert år primo januar.

Sygedagpenge er A-indkomst, men der beregnes ikke arbejdsmarkedsbidrag eller feriegodtgørelse.

### **3. Arbejdsgiverperioden**

Der er en arbejdsgiverperiode på 30 kalenderdage. Arbejdsgiverperioden er udvidet fra 21 til 30 dage med virkning fra den 2. januar 2012. Ændringen gælder for sygefravær, hvor 1. sygedag er den 2. januar 2012 eller senere.

I forhold til medarbejdere, der kun har krav på sygedagpenge, betyder arbejdsgiverperioden, at arbejdsgiveren som udgangspunkt skal betale dagpengene under de første 30 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. Funktionærer har selvfølgelig krav på løn for hele dagen.

Efter arbejdsgiverperioden på 30 dage overtager kommunen betalingen. Søgnehelligdage og andre fridage tæller også med i arbejdsgiverperioden. Arbejdsgiverperioden forlænges ikke ved deltidssygdom.

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 31. hele sygedag. Nedenfor under afsnit 19 og 21-22 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.

#### **Hvis ansættelsesforholdet ophører under arbejdsgiverperioden**

Arbejdsgiverens pligt til at betale sygedagpenge stopper som udgangspunkt ved ansættelsesforholdets ophør, selvom det sker midt i arbejdsgiverperioden. Kommunen overtager betalingen under den resterende del af arbejdsgiverperioden.

Hvis arbejdsgiver og medarbejder har aftalt, at ansættelsesforholdet skal ophøre ved sygdom, er arbejdsgiver dog fortsat forpligtet til at betale sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, indtil det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet skulle være ophørt af andre grunde, f.eks. hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og aftalt til at skulle ophøre i løbet af arbejdsgiverperioden.

Reglen om, at arbejdsgiveren ikke skal betale sygedagpenge i hele arbejdsgiverperioden, hvis ansættelsesforholdet ophører forinden, gælder ikke i forhold til vikarer og andre løsarbejdere, der ikke opfylder det normale beskæftigelseskrav på 8 ugers uafbrudt beskæftigelse og 74 timer, men som kun opfylder det særlige beskæftigelseskrav for løsarbejdere (74 timer indenfor 8 uger, men hvor der ikke behøver at være 8 ugers uafbrudt beskæftigelse). Se nærmere herom under afsnit 6.

### **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 5-9.

### **Ophold i udlandet**

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, idet arbejdsgiver derved risikerer at miste refusionen.

## **5. Uarbejdsdygtighed 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 virksomheden. Hvis der er tvivl om uarbejdsdygtigheden, kan arbejdsgiveren anmode om en lægeerklæring eller suspendere udbetalingen af dagpenge og lade kommunen afgøre spørgsmålet om uarbejdsdygtighed.

Sygdommen må ikke være pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed. Den må med andre ord ikke være selvforskyldt, jf. nedenfor under afsnit 13.

### **Abort og graviditetsbetinget sygdom**

Ved abort og graviditetsbetinget sygdom har kommunen - og ikke arbejdsgiveren - dagpengeforpligtelsen. En arbejdsgiver, der betaler fuld løn under sygdom, har derfor krav på refusion fra 1. hele fraværsdag, hvis det efter en lægelig vurdering skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, så fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fostret.

### **Barnløshed**

Undersøgelse og behandling af barnløshed betragtes som sygdom, hvor arbejdsgiver har dagpengeforpligtelsen i arbejdsgiverperioden. Da et sådant behandlingsforløb erfaringsmæssigt medfører mere end 10 fraværddage, er der imidlertid mulighed for at indgå en § 56-aftale, der giver refusion fra 1. sygedag. Se nedenfor under afsnit 21.

### **Bredere vurdering**

Når det skal vurderes, om en medarbejder er fuldt uarbejdsdygtig i sygedagpengelovens forstand, tages der udgangspunkt i det ansættelsesforhold, vedkommende er i. Er medarbejderen på grund af sygdom ikke i stand til at udføre sit normale arbejde, er vedkommende uarbejdsdygtig.

Efter 3 måneders sygdom 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 ses f. eks. ofte, at en medarbejder, der er psykisk syg på grund af arbejdspladsproblemer, vurderes til at kunne arbejde et andet sted.

Hvis kommunen efter 3 måneder vurderer, at medarbejderen rent faktisk kan arbejde et andet sted, ophører dagpengereetten og dermed refusionen.

Hvis særlige grunde taler for det, kan den bredere vurdering foretages både før og efter 3 måneders sygefravær. Ved sygdom på grund af arbejdspladsproblemer standses refusionen i henhold til praksis ofte efter cirka 2 måneders sygdom.

### **Deltids sygemelding**

Kommunerne kan træffe beslutning om deltids sygemelding.

En deltids sygemelding medfører nedsatte dagpenge. 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.

### **Refusion ved deltids sygdom**

Hvis virksomheden vælger at tage en delvis raskmeldt medarbejder tilbage på deltid, modtager den refusion for det antal timer, medarbejderen er sygemeldt.

Vælger virksomheden ikke at tage den delvist raskmeldte medarbejder tilbage på deltid, har den ret til fuld refusion.

### **Kommunen skal kontakte arbejdsgiveren**

I forbindelse med at kommunen afholder den første samtale med den sygemeldte medarbejder, skal den kontakte arbejdsgiveren og indgå i dialog om virksomhedens mulighed for, at den sygemeldte helt eller delvist kan vende tilbage til arbejdspladsen.

## **6. Beskæftigelseskrav**

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

### **Beskæftigelseskrav over for 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, jf. nedenfor.

### **Beskæftigelseskrav over for 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. Ved opgørelsen af 13 ugers kravet medregnes blandt andet perioder med dagpenge fra A-kassen, syge- og barselsdagpenge og ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Der er også ret til sygedagpenge fra kommunen, selvom ovenstående beskæftigelseskrav ikke er opfyldt, hvis den sygemeldte

- inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- er elev i lønnet praktik, eller
- er ansat i fleksjob.

En arbejdsgiver, der betaler løn under sygdom, får ingen refusion, hvis medarbejderen ikke opfylder én af ovenstående betingelser på første sygedag. 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 feriegødtgørelse eller på anden måde var tilknyttet arbejdsmarkedet.

Personer i fleksjob skal ikke opfylde det almindelige beskæftigelseskrav overfor kommunen (120 timer på 13 uger) for at være dagpengeberettiget. Der gælder heller ingen 30-dages arbejdsgiverperiode ved fleksjob. Det betyder, at arbejdsgiveren, der betaler fuld løn under sygdom, er berettiget til refusion fra 1. fraværsdag, 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.

Beskæftigelseskravet over for kommunen udvides til 26 uger og 240 timer med virkning fra den 2. juli 2012.

## 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 for vikarbureauansatte vikarer 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.<sup>1</sup>

### *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.

### *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.

### *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

---

<sup>1</sup> Jf. D-36-96.

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. Rettidig sygemelding**

Retten til dagpenge er betinget af, at sygdommen anmeldes rettidigt, dvs. at medarbejderen sygemelder sig overfor arbejdsgiveren indenfor den gældende frist.

De fleste virksomheder har fastsat regler for, hvornår og hvordan medarbejderen skal sygemelde sig. 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. Det vil sige, at medarbejderen først har krav på dagpenge fra arbejdsgiveren fra 1. hele fraværsdag efter sygemeldingen og derefter i resten af arbejdsgiverperioden, der stadig regnes fra 1. fraværsdag. En fyldestgørende begrundelse for forsinkelse kan for eksempel være akut hospitalsindlæggelse eller svær psykisk sygdom. Kommunen træffer afgørelse om, hvorvidt der foreligger en fyldestgørende begrundelse.

Arbejdsgiveren fritages kun for betalingen af dagpenge, hvis han hurtigst muligt gør indsigelse mod en for sen sygemelding. Indsigelse bør af bevismæssige grunde ske skriftligt, og det skal præciseres, at fristoverskridelsen betyder, at arbejdsgiveren ikke betaler dagpenge før dagen efter, at sygemeldingen skete.

## **9. Dokumentation af sygdommen**

Arbejdsgiveren kan forlange, at medarbejderen inden for en rimelig frist dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom – ved en skriftlig sygemelding (tro- og loveerklæring) og/eller en lægeerklæring. Det anbefales af bevismæssige grunde at fremsætte kravet om dokumentation skriftligt.

Dansk Erhverv har udarbejdet en række standardbreve vedrørende de forskellige former for dokumentation. Du kan rekvirere disse standardbreve hos vores Hotline på 33 74 64 00.

### **Tro- og loveerklæring**

Tro- og loveerklæringen indeholder en skriftlig bekræftelse på, at fraværet skyldes sygdom.

Arbejdsgiveren kan tidligst kræve at have en tro- og loveerklæring i hænde på 2. fraværsdag. Søn- og helligdage medregnes ikke. Varer sygefraværet mindre end to arbejdsdage, kan arbejdsgiveren alligevel forlange, at medarbejderen afleverer tro- og loveerklæringen den dag, hvor arbejdet genoptages.

Afleveres tro- og loveerklæringen for sent, bortfalder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra og med den dag, hvor erklæringen skulle have været arbejdsgiver i hænde, til og med den dag, hvor arbejdsgiveren rent faktisk modtager erklæringen. Det gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at medarbejderen har overskredet fristen.

Bortfald af dagpengeretten forudsætter, at arbejdsgiveren senest 2. arbejdsdag efter den dag, hvor dokumentationen skulle have været arbejdsgiver i hænde, gør indsigelse over for medarbejderen mod at tro- og loveerklæringen er forsinket. Ved "arbejdsdag" forstås mandag til fredag. Lørdage og søndage tæller kun med, hvis arbejdsgiverens personaleadministration arbejder disse dage.

Indsigelsen bør af bevismæssige grunde ske skriftligt og skal præcisere, at fristoverskridelsen bevirker, at arbejdsgiver ikke betaler sygedagpenge før dagen efter modtagelsen af dokumentationen.

### **Mulighedserklæring**

Mulighedserklæringen sætter fokus på medarbejderens muligheder for at udføre arbejdsopgaver på trods af sygdommen. Erklæringen forudsættes blandt andet anvendt, hvor medarbejderen og arbejdsgiveren er i tvivl om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan klare.

Du finder en digital mulighedserklæring på [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk).

Mulighedserklæringen kan forlanges ved kortvarig, gentaget og langvarigt sygdom og betales af arbejdsgiver.

Mulighedserklæringen består af to dele, hvoraf første del udfyldes af arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab på baggrund af en samtale. Her beskrives funktionsnedsættelsen, de påvirkede jobfunktioner og eventuelle skåneinitiativer, som arbejdsgiver og medarbejder har aftalt. Det kan f.eks. være, at arbejdsgiver og lønmodtager aftaler en tilpasning af arbejdet, omplacering, ændrede arbejdsopgaver, hjemmearbejde, kollegahjælp, ledelsesstøtte, fysisk træning, osv.

Lægen udfylder den anden del på baggrund af en samtale med den sygemeldte. Lægen skal vurdere, om arbejdsgiverens og medarbejderens beskrivelse af funktionsnedsættelsen og arbejdsmulighederne er forsvarlige i forhold til helbredet. Lægen skal desuden komme med eventuelle egne forslag til skåneinitiativer og et skøn over, hvor længe arbejdet skal tilpasses, eller hvor længe helt eller delvist fravær anses for påkrævet. Lægen skal også vurdere, om nogen af de skåneinitiativer mv., som arbejdsgiver og medarbejder har aftalt, er unødvendige. Med andre ord skal lægen vurdere, om arbejdsgiver og medarbejder har været for forsigtige i deres skøn over, hvad medarbejderen kan klare trods sygdommen.

Arbejdsgiveren kan ifølge loven forlange mulighedserklæringen udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt under medarbejderens sygeforløb. Det kan også ske i tilknytning til et forløb med gen-

tagne sygemeldinger, hvor erklæringen kan forlanges på et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke aktuelt er syg.

Her er det dog vigtigt at være opmærksom på, om virksomheden er omfattet af en overenskomst, der indeholder andre regler omkring lægeattester end sygedagpengeloven. I bekræftende fald skal sådanne regler fortsat overholdes. F.eks. fremgår det af Landsoverenskomsten for kontor og lager og Landsoverenskomsten for butik – begge indgået mellem Dansk Erhverv og HK, at en lægeattest først kan kræves ved sygdom af over 3 dages varighed, dog kan der også kræves en lægeattest ved hyppigt, kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage.

Arbejdsgiveren skal indkalde medarbejderen til en samtale om første del af erklæringen. Medarbejderen skal have et rimeligt varsel, f.eks. et par dage. Dags varsel kan efter omstændighederne også være rimeligt. Medarbejderen har pligt til at møde op til samtalen indenfor normal arbejdstid. Hvis medarbejderen ikke kan møde op til samtalen på grund af sygdommen, kan samtalen holdes telefonisk, hvis sygdommen tillader det. Samtalen omkring mulighedserklæringen kan eventuelt afholdes samtidig med den sygefraværssamtale, som arbejdsgiveren skal afholde med medarbejderen inden udgangen af den 4. fraværsuge, jf. afsnit 23.

Arbejdsgiveren kan fastsætte en rimelig frist for, hvornår lægeerklæringen skal være ham i hænde. Hvis medarbejderen uden rimelig grund nægter at deltage i samtalen eller kommer for sent med mulighedserklæringen, bortfalder retten til dagpenge fra arbejdsgiveren fra den dag, hvor medarbejderen eller lægeerklæringen udebliver, til og med den dag, hvor medarbejderen henholdsvis deltager i samtalen eller afleverer lægeerklæringen.

Medmindre der foreligger undskyldende omstændigheder, må det antages, at arbejdsgiveren også efter omstændighederne er berettiget til at foretage et fradrag i funktionærens løn, hvis medarbejderen udebliver fra samtalen eller ikke afleverer erklæringen inden for fristen. Et fradrag vil maksimalt kunne ske, indtil medarbejderen deltager i samtalen eller afleverer erklæringen. På grund af den sparsomme praksis anbefales det, at arbejdsgiveren på forhånd orienterer medarbejderen om denne konsekvens, f.eks. i kontrakten eller det brev, hvor der anmodes om lægeerklæringen. En undskyldende omstændighed kan f.eks. være, at medarbejderen ikke kan få en tid hos lægen inden for den frist, som arbejdsgiveren har fastsat.

### **Varighedserklæring**

Arbejdsgiveren kan stadig indhente en såkaldt varighedserklæring efter funktionærlovens § 5, stk. 4. Arbejdsgiveren kan anmode om varighedserklæringen efter 14 dages sygdom og afgør, om varighedserklæringen skal udstedes af funktionærens egen læge eller en specialist, som funktionæren vælger.

### **Friattest**

Virksomheden kan også bede om en såkaldt friattest. Det er en langt simplere lægeerklæring, hvor lægen i brevform bekræfter, at medarbejderen er uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Der har si-

den indførelsen af mulighedserklæringen været visse problemer med at få lægerne til at udstede friattester, men vi hører, at problemet er blevet mindre.

Det synes at gå mere gnidningsfrit at få en friattest, hvis virksomheden sender en skriftlig anmodning til medarbejderen, når den ønsker en friattest. Vi anbefaler, at det fremgår af brevet, at virksomheden ønsker lægens stillingtagen til, om medarbejderen er helt eller delvist uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og i bekræftende fald hvor længe. Det kan også være relevant at bede lægen oplyse, om sygdommen er graviditetsbetinget.

Dansk Erhverv har udarbejdet et standardbrev, som kan anvendes, når virksomheden anmoder om en friattest. Det kan rekvireres hos vores Hotline på 33 74 64 00.

### **Ansættelsesretlige konsekvenser**

Hvis medarbejderen uden rimelig grund sygemelder sig for sent eller undlader at aflevere en lægeerklæring inden for fristen, kan det udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der efter omstændighederne kan berettige til en opsigelse eller bortvisning. Det samme gælder, hvis medarbejderen uden rimelig grund udebliver fra en samtale om mulighedserklæringen.

Alt efter sagens konkrete forhold vil det oftest være en forudsætning, at medarbejderen på forhånd er blevet advaret om denne konsekvens. En advarsel kan f.eks. gives samtidig med, at arbejdsgiveren beder om lægeerklæringen, og/eller når der rykkes for lægeerklæringen. 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. Det anbefales at søge rådgivning forud for en opsigelse eller bortvisning.

Hvis medarbejderen har gjort alle rimelige bestræbelser for rettidigt at skaffe den type lægeerklæring, som virksomheden har bedt om, vil det ofte ikke kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis f.eks. ventetid hos lægen bevirker, at fristen ikke overholdes. Medarbejderen er selvfølgelig forpligtet til at holde virksomheden underrettet, hvis fristen ikke kan overholdes.

## **10. Bortfald af sygedagpenge**

Nedenfor under afsnit 11-17 omtales nogle særlige tilfælde, hvor dagpengeretten kan bortfalde.

- Nægtelse af at modtage behandling eller genoptræning
- Forhalelse af helbredelse
- Selvforskyldt sygdom
- Fortielse af sygdom af væsentlig betydning
- Manglende deltagelse i kommunens opfølgning
- Fleksjob og førtidspension
- Varighedsbegrænsning

## **11. Nægtelse af at modtage behandling eller genoptræning**

Retten til dagpenge fra både arbejdsgiver og kommunen bortfalder, så længe den sygemeldte på trods af lægens opfordring nægter at lade sig indlægge på et sygehus eller modtage nødvendig lægebehandling, eller så længe den sygemeldte mod lægens eller kommunens opfordring nægter at deltage i hensigtsmæssige optræning for at genvinde arbejdsevnen. F.eks. hvis medarbejderen udskyder en nødvendig operation på grund af ferie.

Retten til dagpenge bortfalder kun, så længe medarbejderen ikke medvirker i behandling eller genoptræning. Kommunen kan kun stoppe dagpengebetalingen, hvis den har orienteret medarbejderen om de dagpengemæssige konsekvenser af at nægte behandling eller genoptræning. Kommunen skal samtidig orientere om fortrydelsesretten.

Dagpengene genoptages kun, hvis den nødvendige behandling eller genoptræning genoptages senest 4 uger efter, at kommunen har underrettet medarbejderen om bortfaldet af dagpengeretten.

Kommunen skal informere arbejdsgiveren, når der tages skridt til at standse refusionen, fordi medarbejderen nægter at modtage nødvendig behandling eller genoptræning. Det giver arbejdsgiveren mulighed for at give medarbejderen et pålæg om straks at modtage behandling mv., således at perioden uden refusion bliver så kort som mulig.

## **12. Forhalelse af helbredelse**

Dagpengeretten bortfalder også i forhold til både arbejdsgiver og kommune, hvis medarbejderen på anden måde forsinker helbredelsen, f.eks. ved at spille fodbold med en knæskade på trods af lægens anbefalinger. I denne situation bortfalder dagpengeretten for resten af fraværsperioden.

## **13. Selvforskyldt sygdom**

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, f.eks. skader som følge af kørsel med defekt køretøj, kørsel uden kørekort og spirituskørsel.

Ved sportsskader er der derimod som klart udgangspunkt ret til sygedagpenge. Det gælder også ved mere ekstreme sportsarter, medmindre man har dyrket sin sport på et niveau, der lå udenfor for ens træningstilstand, hvis man overtrådt sikkerhedsforskrifterne el. lign.

## **14. 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. afsnit 21. Dagpenge udbetales i stedet af kommunen, hvis betingelserne er opfyldt.

Arbejdsgiveren skal dog reagere og indgå en § 56-aftale, hvor det er muligt. Ellers bortfalder dagpengeretten næppe fremadrettet.

## **15. Manglende deltagelse i kommunens opfølgning**

Dagpengene, og dermed arbejdsgivers refusion, kan også bortfalde, hvis medarbejderen undlader at deltage i kommunens opfølgning. Det gælder for eksempel, hvis medarbejderen uden rimelig grund

- undlader at returnere kommunens oplysningsskema rettidigt,
- udebliver fra opfølgningssamtaler med kommunens sagsbehandler,
- undlader at fremskaffe ønskede lægeerklæringer, eller
- udebliver fra arbejdsprøvning.

Som led i kommunens opfølgning skal medarbejderen 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 fra 9. dagen.

Det er en forudsætning for bortfald af dagpengeretten og refusionen, at kommunen forinden har orienteret medarbejderen om, at dagpengene bortfalder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen uden rimelig grund har undladt at deltage i kommunens opfølgning.

Retten til sygedagpenge – og dermed refusionen – mistes kun, så længe medarbejderen ikke deltager. Dvs. at refusionen genoptages, hvis sygemeldte – med forsinkelse – får indsendt oplysningsskemaet, tilbyder at deltage i et møde med kommunen, osv. Udbetalingen genoptages fra dagen efter det tidspunkt, hvor den sygemeldte oplyser, at han vil deltage i kommunens opfølgning. Dog gælder der en 4 ugers grænse, således at refusionen ophører endeligt, hvis deltagelse i opfølgningen ikke genoptages senest 4 uger efter, at den sygemeldte er blevet underrettet om bortfaldet af dagpengeretten.

Når kommunen meddeler den sygemeldte, at dagpengeretten er bortfaldet, skal den samtidig oplyse om, at dagpengeretten kan genopstå, hvis sygemeldte vælger at deltage i opfølgningen inden for 4 ugers fristen.

Kommunen skal informere arbejdsgiveren, når der tages skridt til at standse refusionen, fordi medarbejderen ikke deltager i kommunens opfølgning. Det giver arbejdsgiveren mulighed for at give medarbejderen et pålæg om straks at deltage, således at perioden uden refusion bliver så kort som mulig, og således at deltagelse i opfølgningen sker inden for 4 ugers grænsen.

### **Ansættelsesretlige konsekvenser**

Dansk Erhverv vurderer, at hvis medarbejderen er skyld i, at arbejdsgiveren mister refusionen, fordi medarbejderen ikke har deltaget i kommunens opfølgningsarbejde, kan der efter omstændighederne ske modregning i lønnen svarende til den mistede refusion, opsigelse eller bortvisning. Retspraksis er stadig sparsom, hvorfor det anbefales arbejdsgiveren at sikre sig, at det på forhånd har stået medarbejderen klart, at manglende deltagelse har stor økonomisk betydning for arbejdsgiver, og at konsekvensen kan være modregning i lønnen – og i værste fald opsigelse eller bortvisning. En opsigelse eller bortvisning kræver altid en konkret vurdering af omstændighederne, hvorfor det anbefales at søge rådgivning.

En enkelt byretsdom nægter arbejdsgiveren adgang til modregning. Dansk Erhverv ankede sagen til landsretten, men HK valgte at trække sagen kort før domsforhandlingen, og virksomheden fik tilbagebetalt det beløb, som den var blevet dømt til at betale ved byretten. Vi tager derfor forbehold for, at vi endnu ikke har praksis fra landsretterne eller Højesteret, men HK har i hvert fald i den konkrete sag vurderet, at der var stor risiko for, at HK ville tabe sagen.

### **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 opfølgningsarbejde gøres klar, og hvor det præciseres, at det kan medføre tilbageholdelse af løn svarende til den mistede refusion, hvis medarbejderen ikke deltager. Dansk Erhverv har udarbejdet forslag til et sådant brev, der er vedhæftet denne vejledning.

Brevet vil med fordel kunne sendes, når sygdommen anmeldes over for kommunen, og bør sendes som både anbefalet og almindeligt brev eller med afleveringsattest, eller på anden måde der sikrer arbejdsgiveren bevis for, at medarbejderen har modtaget brevet.

## **16. Førtdispension og fleksjob**

Hvis det viser sig, at medarbejderen er så syg, at vedkommende ikke kan komme tilbage på arbejdsmarkedet, kan kommunen tilkende førtdispension. Sker det efter de første 26 ugers fravær, mister virksomheden refusion af dagpenge. I stedet udbetales førtdispensionen til medarbejderen, også selvom vedkommende stadig modtager fuld løn fra virksomheden. Virksomheden kan

ikke standse lønudbetalingen til en funktionær før udløbet af et opsigelsesvarsel, selvom der er tilkendt og udbetales førtidspension.<sup>2</sup>

Dagpengeretten og dermed refusionen bortfalder også, når en medarbejder indstilles til fleksjob.<sup>3</sup>

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

## **17. 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.

Der gælder en særlig varighedsbegrænsning for

- førtidspensionister,
- personer, der opfylder betingelserne for at modtage førtidspension, og
- personer, der har nået folkepensionsalderen (pt. 65 år).

Dagpengeretten for denne gruppe ophører, når der var udbetalt dagpenge eller løn under sygdom for mere end 26 uger i de 12 forudgående kalendermåneder.

## **18. Beregning af sygedagpenge**

### **Hvis arbejdstiden er kendt**

Hvis arbejdstiden er kendt, foretages beregningen af sygedagpenge på grundlag af antal mistede timer og den aktuelle timeløn, begrænset af den maksimale dagpengesats pr. time på pt. 106,49 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. 106,49 kr., reduceres lønmodtagerens krav til 106,49 kr. pr. time.

---

<sup>2</sup> Jf. UfR 2000.1525/3H.

<sup>3</sup> Jf. D-5-06.

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

#### *Eksempel*

En medarbejder er syg en dag, hvor arbejdstiden var fastsat til 7 timer. Der er aftalt en timeløn på 125,00 kr. Efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag på 8 % er timelønnen større end dagpengemaksimum. Sygedagpengene udgør derfor 7 x 106,49 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 på 8 % udgør timelønnen 87,40 kr. og er dermed mindre end dagpengemaksimum. Sygedagpengene udgør derfor 9 x 87,40 kr.

I arbejdsgiverperioden på 30 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 3.940,00 kr.

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

#### *Eksempel*

En funktionær med en 40 timers arbejdsuge er syg i 4 uger. I 4. uge, hvor arbejdsgiver har krav på refusion, skal arbejdsgiver betale fuld løn for 40 timer, men får kun 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 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 (2012: 183,57 kr. for mænd og 165,77 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 dagpengesats, der p.t. udgør 106,49 kr.

### **Turnus, holddrift og weekendarbejde**

Der gælder særlige regler for beregning af dagpenge ved turnus, holddrift og weekendarbejde. Yderligere information herom kan fås ved henvendelse til Dansk Erhverv.

### **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.

## **19. 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.

Arbejdsgiveren kan aldrig få en bedre retsstilling end medarbejderen. Hvis medarbejderen ikke opfylder betingelserne for at opnå sygedagpenge fra kommunen, har arbejdsgiveren heller ikke ret til refusion. Betingelserne er gennemgået ovenfor.

Kommunen skal informere arbejdsgiveren, når der tages skridt til at standse refusionen, fordi medarbejderen ikke deltager i kommunens opfølgning, eller fordi medarbejderen nægter at modtage nødvendig behandling eller genoptræning. Det giver arbejdsgiveren mulighed for f.eks. at give medarbejderen et pålæg om straks at deltage, således at perioden uden refusion bliver så kort som mulig. Læs mere under afsnit 11 og 15.

Som udgangspunkt har arbejdsgiver først krav på refusion efter arbejdsgiverperioden på 30 dage. Ved graviditetsbetinget sygdom og fleksjob er der dog refusion fra 1. sygedag. Se desuden afsnit 21-22 om § 56-aftaler og forsikring for mindre arbejdsgivere, der giver ret til refusion fra henholdsvis 1. og 2. sygedag.

Desuden har arbejdsgiveren ret til refusion fra 1. hele fraværsdag, hvis medarbejderen ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor arbejdsgiveren, men opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen. Se nærmere under afsnit 6.

Om refusion ved deltids sygdom, se afsnit 5.

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

## **20. Frister for anmeldelse af sygefravær og anmodning om refusion**

Anmeldelse af sygefravær overfor kommunen og ansøgning om refusion af dagpenge skal ske inden for nogle nærmere fastsatte frister. Der gives kun dispensation fra reglerne i meget begrænset omfang, hvorfor det er vigtigt, at fristerne overholdes.<sup>4</sup>

Fra den 1. september 2011 er det obligatorisk for alle virksomheder at benytte den digitale løsning, NemRefusion, når de skal anmelde sygdom til kommunen og anmode om refusion. Indberetning sker via Virk.dk. Det kræver en digital signatur, som kan bestilles via Virk.dk. Du kan læse med om NemRefusion på NemRefusion.dk, hvor der også findes diverse vejledninger.

Det vil sige, at kommunens papirblanketter er afskaffet pr. 1. september 2011, og en virksomhed, der efter denne dato anvender papirblanketterne, skal være forberedt på at få afslag på refusion.

Virksomheden skal anmelde sygdommen over for kommunen senest 4 uger efter 1. fraværsdag. Overholdes fristen ikke, kan arbejdsgiveren først få refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet bliver anmeldt.

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

En af fordelene ved NemRefusion er, at virksomheden slipper for at indhente medarbejderens underskrift, når der anmodes om refusion.

Sygefraværet anses for anmeldt, og anmodning om refusion anses som indgivet på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har signeret indberetningen til NemRefusion. Hvis 1. fraværsdag var en onsdag, er 4 ugers fristen overholdt, hvis anmeldelsen signeres om onsdagen 4 uger senere kl. 23.59.59. Anmeldelsen skal altså ikke ske indenfor kommunens åbningstider.

Der ventes en lovændring, der udvider anmeldelsesfristen fra 4 til 5 uger. Det vides endnu ikke, hvornår ændringen træder i kraft.

---

<sup>4</sup> Jf. D-23-03, D-4-04, D-11-05 og D-9-07.

## **21. § 56-aftale ved kronisk sygdom**

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

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.

Under de første 30 dages sygdom, ydes der kun refusion, hvis medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren. I denne periode er det ikke nødvendigt, at beskæftigelseskravet over for kommunen (120 timer på 13 uger) er opfyldt. Derimod kræver refusion udover de første 30 dage, at beskæftigelseskravet over for kommunen er opfyldt.

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

## **22. Forsikringsordning for mindre arbejdsgivere**

Mindre arbejdsgivere kan tegne en forsikring, der giver ret til refusion af dagpenge fra 2. hele fraværsdag. I forhold til medarbejdere, der kun har krav på sygedagpenge – og ikke fuld løn – skal arbejdsgiveren stadig betale dagpengene og derfor anmode kommunen om refusion fra 2. hele fraværsdag.

I 2012 udgør præmien 0,76 % af den årlige lønsum. Præmien er fradragsberettiget.

Betingelsen for optagelse i forsikringsordningen i 2012 er, at lønsummen i 2011 ikke oversteg 6.895.000 kr. Udelukkelse fra forsikringsordningen i 2012 sker, når lønsummen for 2011 oversteg 8.510.400 kr.

Lønsummer og præmien reguleres hvert år.

Alle ansatte er omfattet af forsikringsordningen. Beskæftigelseskravet overfor kommunen (120 timer på 13 uger) kræves ikke opfyldt.

Optagelse i forsikringsordningen sker ved tilmelding til Økonomistyrelsens AdministrationsCenter. Tilmeldingsblanketten kan udleveres af kommunen eller hentes på [www.oes.dk/forsikring](http://www.oes.dk/forsikring).

### **23. Sygefraværssamtaler**

Virksomheden skal indkalde en sygemeldt medarbejder til en personlig samtale, der skal afholdes senest 4 uger efter første sygedag.

Formålet med samtalen er, at virksomheden og medarbejderen skal arbejde sammen om at få medarbejderen tilbage på arbejde så hurtigt, som sygdommen tillader det. Samtalen handler om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet, om der er mulighed for gradvis tilbagevenden, og om der i en periode skal tages specielle skånehensyn, f.eks. ændrede arbejdsopgaver, hjemmearbejde, osv. Medarbejderen har ifølge retspraksis pligt til at oplyse, hvis vedkommende kan udføre dele af sit arbejde trods sygdommen.

Dansk Erhverv har udarbejdet et sygefraværssamtalskema med en praktisk vejledning, der giver forslag til, hvilke spørgsmål man som leder må stille under samtalen. Du kan hente de to værktøjer på [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk).

Man må som udgangspunkt ikke spørge om diagnosen, men hvis medarbejderen frivilligt oplyser den, må man naturligvis gerne tale om det, så længe medarbejderen fortæller frivilligt.

Der stilles ingen formkrav til indkaldelsen til samtale. Det kan f.eks. ske pr. telefon, brev eller e-mail. Det anbefales dog at have skriftlig dokumentation for, at indkaldelsen er sket. Indkaldelsen skal ske med et rimeligt varsel overfor medarbejderen, f. eks. nogle dage.

Samtalen skal som udgangspunkt ske ved personligt fremmøde. Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, holdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Det gælder f.eks. ved hospitalsindlæggelse, eller hvor medarbejderen er så syg, at vedkommende ikke kan møde op på arbejdspladsen. Ved ”praktiske omstændigheder” tænkes f.eks. på virksomheder, der har en central personaleadministration og lokale arbejdssteder rundt omkring i landet. Her kan afstanden betyde, at der i stedet kan afholdes en telefonsamtale.

Hvis en telefonisk samtale heller ikke er mulig, afholdes der ikke en samtale.

Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtalen, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling, og fratræden sker inden 8 uger efter den første fraværsdag.

Virksomheden skal på baggrund af medarbejderens oplysninger under 4 ugers samtalen besvare nogle ekstra spørgsmål overfor kommunen, herunder om sygdommen forventes at vare mere end 8 uger, om der er mulighed for at genoptage arbejdet delvist. De ekstra spørgsmål kan besvares på flere måder. Det kan blandt andet ske samtidig med, at sygdommen anmeldes overfor kommunen inden for 4 ugers fristen. Det kan dog også ske særskilt – enten via Virk.dk (NemRefusion) eller blanketten, dp333. Dp333 kan fortsat anvendes efter den 1. september 2011.

Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen, får det ikke konsekvenser for retten til dagpenge eller refusion. Derimod kan det efter omstændighederne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at deltage i en sygefraværssamtale, og medarbejderen uden rimelig grund udebliver fra samtalen.

Det får ikke betydning for refusionen, hvis arbejdsgiveren ikke afholder samtalen eller afgiver de ekstra oplysninger til kommunen.

Udover sygefraværssamtalskemaet med vejledning har Dansk Erhverv udarbejdet en række standard breve i relation til sygefraværssamtalen, f.eks. en indkaldelse, advarsel for udeblivelse osv. Alt sammen kan rekvireres hos vores Hotline på 33 74 64 00.

## **24. Fastholdelsesplan**

Medarbejderen kan når som helst under fraværperioden anmode om en fastholdelsesplan, hvis sygefraværet forventes at vare mere end 8 uger. Arbejdsgiver og medarbejder udarbejder fastholdelsesplanen i fællesskab. Den kan f.eks. indeholde en beskrivelse af arbejdspladsens indretning, ændrede arbejdsopgaver, osv.

Fastholdelsesplanen skal være skriftlig, men derudover er der ingen formkrav. Den kan f.eks. udarbejdes i forbindelse med sygefraværssamtalen og/eller i forbindelse med, at arbejdsgiver og medarbejder udfylder deres del af mulighedserklæringen, hvis en sådan ønskes fra lægen, jf. ovenfor.

Hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov for en fastholdelsesplan, kan arbejdsgiveren afslå det, uden at det får betydning for refusionen.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har udarbejdet en skabelon med tilhørende vejledning, som parterne frivilligt kan anvende. Du finder værktøjerne på [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk).

-- 0 --

Hvis du har yderligere spørgsmål om sygedagpenge og refusion, er du som medlem velkommen til at kontakte Dansk Erhvervs Hotline på 33 74 64 00.

## **Bilag**

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.

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 deltagelse i kommunens opfølgingsarbejde kan medføre, at vi modregner den mistede refusion i din løn.

Vi kan også efter omstændighederne miste refusionen, hvis du rejser til udlandet under sygefraværet. Hvis du planlægger en udlandsrejse under sygeperioden, er det derfor vigtig, at du straks kontakter os, så vi kan få afklaret med kommunen, om du kan rejse, uden at vi mister refusion. Igen er vi desværre nødt til at tage forbehold for at foretage modregning i din løn, hvis et udlandsophold under sygeperioden medfører, at vi mister refusionen.