

Modernisering af sygedagpengeloven

Rapport fra udvalget om modernisering af
sygedagpengeloven

December 2004



Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----------|
| KAPITEL 1 UDVALGET OM MODERNISERING AF SYGEDAGPENGELOVEN..... | 1 |
| 1.1 UDVALGETS FORMÅL | 1 |
| 1.2 UDVALGETS OPGAVE..... | 2 |
| 1.3 GENERELT OM UDVALGETS INDSTILLINGER OG ARBEJDSFORM..... | 3 |
| 1.3.1 Særudtalelser fra enkeltmedlemmer af udvalget..... | 4 |
| 1.4 ØKONOMISKE BEREGNINGER..... | 6 |
| 1.5 UDVALGETS SAMMENSÆTNING..... | 7 |
| KAPITEL 2 SAMMENFATNING..... | 9 |
| 2.1 MODERNISERING AF STRUKTUR OG INDSKRIVNING AF PRAKSIS I SYGEDAGPENGELOVEN..... | 9 |
| 2.1.1 Ny struktur i sygedagpengelov..... | 9 |
| 2.1.2 Særsåilt lov om barselorlov og barseldagpenge..... | 9 |
| 2.1.3 Præcisering af regler..... | 9 |
| 2.1.4 Indskrivning af praksis i loven..... | 9 |
| 2.2 FORSLAG TIL JUSTERING AF GÆLDENDE REGLER I SYGEDAGPENGELOVEN | 10 |
| 2.3 REGRES..... | 10 |
| 2.3.1 Ophævelse af regresbestemmelsen | 10 |
| 2.3.2 Ophævelse af henvisningen til § 26 i regresbestemmelsen | 11 |
| 2.3.3 Undtagelse af erhvervsområdet fra regresbestemmelsen..... | 11 |
| 2.3.4 Tidsfrist for kommunernes fremsættelse af regreskrav..... | 12 |
| 2.3.5 Ankeinstans i regressager..... | 12 |
| 2.3.6 Øvre grænse for størrelsen af regreskrav | 13 |
| 2.3.7 Indførelse af en bagatelgrænse..... | 13 |
| 2.3.8 Fastsættelse af procedure i administrationen af en regressag..... | 14 |
| 2.3.9 Bortfald af regreskrav ved manglende opfølgning iht. sygedagpengeloven..... | 14 |
| 2.3.10 Sanktion af forsikringsselskaber, der ikke overholder orienteringspligt..... | 15 |
| 2.4 VARIGHEDSBEGRÆNSNING OG FORLÆNGELSE..... | 15 |
| 2.4.1 Ophævelse af forlængelsesmulighederne | 15 |
| 2.4.2 Ophævelse af § 22, stk. 1, nr. 4 | 16 |
| 2.4.3 Tidsbegrænsning for forlængelse ved revalidering..... | 16 |
| 2.4.4 Ophævelse af forlængelsesmulighed ”revalidering skønnes overvejende sandsynlig”..... | 17 |
| 2.4.5 Kun forlængelse hvis revalideringen er planlagt, men endnu ikke kan iværksættes | 18 |
| 2.4.6 Ophævelse af varighedsbegrænsningen..... | 18 |
| 2.4.7 Forlængelse også når der ventes på undersøgelser..... | 19 |
| 2.4.8 Ventetider på behandling - døde perioder også ved opgørelsen af 52-ugersperioden..... | 19 |
| 2.4.9 Ændret formulering af bestemmelserne i dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 3 | 20 |
| 2.4.10 Mulighed for forlængelse efter § 22, stk. 1, nr. 3 i en periode, der ikke ligger i umiddelbar forlængelse af varighedsbegrænsningen..... | 20 |
| 2.4.11 Opblødning af den særlige varighedsbegrænsning..... | 21 |
| 2.5 FLEKSJOB | 21 |
| 2.5.1 Personer i fleksjob undtages fra beskæftigelseskravet | 21 |
| 2.5.2 Løntilskud og delvis refusion til arbejdsgiver samt undtagelse fra beskæftigelseskrav | 22 |
| 2.5.3 Fleksjobbere tages helt ud af sygedagpengeloven | 23 |
| 2.5.4 Fleksjobbere bliver i sygedagpengeloven og får en særlig beregningsregel i sygedagpengeloven | 23 |
| 2.6 ARBEJDSGIVERS AFLEDTE RET | 23 |
| 2.6.1 En generel ret for arbejdsgiverne..... | 23 |
| 2.6.2 En generel ret for arbejdsgiverne i særlige situationer..... | 24 |
| 2.7 UARBEJDSDYGTIGHED..... | 25 |
| 2.7.1 Bred vurdering anvendes ikke, hvis arbejdsgiver modtager refusion..... | 25 |
| 2.7.2 Delvis uarbejdsdygtighed (sygemelding) for forsikrede ledige..... | 26 |
| 2.7.3 Delvis uarbejdsdygtighed ved nedsat arbejdsmængde..... | 26 |
| 2.8 BORTFALD AF ARBEJDSGIVERS REFUSIONSRET VED OVERGANG TIL ANDEN OFFENTLIG FORSØRGELSE | 27 |
| 2.9 BORTFALD AF DAGPENGE I SÆRLIGE SITUATIONER..... | 27 |
| 2.9.1 Ferie og bortfald af dagpenge | 28 |
| 2.9.2 Frivillig sterilisation..... | 28 |

| | | |
|------------------------------|--|-----------|
| 2.9.3 | Anden selvforskyldt sygdom..... | 28 |
| 2.9.4 | Fortsættelse af udbetaling af dagpenge hvis ansættelsesforholdet består..... | 29 |
| 2.9.5 | Arbejdsgivers dagpengeforpligtelse under konflikt..... | 29 |
| 2.9.6 | Kommuners dagpengeforpligtelse under konflikt..... | 30 |
| 2.10 | BESKÆFTIGELSESKRAV..... | 30 |
| 2.10.1 | Harmonisering af beskæftigelseskrav for sygedagpenge til 8 uger..... | 30 |
| 2.10.2 | Harmonisering af beskæftigelseskrav for sygedagpenge til 13 uger..... | 31 |
| 2.11 | ADMINISTRATIONS- OG KLAGEREGLER M.V. | 31 |
| 2.11.1 | Virksomhedens hjemkommune som koordinator i alle sygedagpengesager..... | 31 |
| 2.11.2 | Statsrefusion med 50 pct. ved forlængelse af dagpengeperioden pga. verserende arbejdsskadesag..... | 32 |
| 2.11.3 | Statsrefusion med 50 pct. i hele dagpengeperioden..... | 33 |
| 2.12 | § 28-AFTALER..... | 33 |
| 2.12.1 | Indgåelse af § 28-aftaler for mere end 1 år ad gangen..... | 33 |
| 2.13 | ARBEJDSGIVERPERIODEN..... | 34 |
| 2.13.1 | Tilbagefaldsregel..... | 34 |
| 2.13.2 | Udbetaling af sygedagpenge efter ansættelsens ophør..... | 34 |
| 2.13.3 | Arbejdsgiverperiode for løsarbejdere..... | 35 |
| 2.14 | BEREGNING AF SYGEDAGPENGE..... | 36 |
| 2.14.1 | Kommuners beregning af sats for arbejdsløshedsdagpenge..... | 36 |
| 2.14.2 | Nystartede selvstændige, hvor virksomheden er påbegyndt samtidig med lønmodtagerbeskæftigelse..... | 36 |
| 2.14.3 | Fradrag i sygedagpenge for andre forsørgelsesydelse..... | 37 |
| 2.14.4 | Samtidig satsregulering..... | 37 |
| 2.14.5 | Ens sats for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge..... | 38 |
| 2.14.6 | Ingen ret til sygedagpenge på søgnehelligdage i hele fraværperioden..... | 38 |
| 2.14.7 | Ret til sygedagpenge på søgnehelligdage – også i arbejdsgiverperioden..... | 39 |
| 2.14.8 | Selvstændige erhvervsdrivendes delvise genoptagelse af arbejdet..... | 39 |
| 2.14.9 | Fem eller seks dages uge for selvstændige erhvervsdrivende..... | 40 |
| 2.14.10 | Minimumssats til selvstændige uanset forsikring..... | 40 |
| 2.15 | UDBETALING AF DAGPENGE I FORBINDELSE MED SYGDOM TIL DAGPENGEBERETTIGEDE LEDIGE MEDLEMMER AF EN A-KASSE..... | 41 |
| 2.15.1 | Forenkling af administrationen ved kortvarig sygefravær..... | 41 |
| 2.16 | FORSIKRINGSORDNINGERNE..... | 42 |
| 2.16.1 | Ændring af § 20, så der alene er ret til dagpenge fra 2. fraværsdag..... | 42 |
| 2.16.2 | Afskaffelse af minimumsydelsen..... | 42 |
| 2.16.3 | Kontrol af misbrug af forsikringsordninger..... | 43 |
| 2.16.4 | Todeling af blanket dp 201..... | 43 |
| 2.16.5 | Ophævelse af § 71, stk. 2, om udelukkelse af arbejdsgiver..... | 43 |
| 2.16.6 | Udsendelse af rykkerskrivelse ved første opkrævning inden udelukkelse af forsikringsordning..... | 44 |
| 2.16.7 | Korrekt afregning af præmie..... | 44 |
| 2.16.8 | Ændring af definition af ”privat virksomhed” i § 27, stk. 4..... | 44 |
| 2.17 | UDLANDET..... | 45 |
| 2.17.1 | Begrænsning af retten til at komme til Danmark fra udlandet uden for EØS og være berettiget til barseldagpenge fra 1. dag..... | 45 |
| 2.18 | SØFARENDE..... | 45 |
| 2.18.1 | Opfølgning i sygedagpengesager om søfarende..... | 45 |
| KAPITEL 3 REGRES..... | | 47 |
| 3.1 | GÆLDENDE RET..... | 47 |
| 3.2 | ANSVARLIG SKADEVOLDER - ANSVARSGRUNDLAGET..... | 48 |
| 3.3 | SAGSBEHANDLINGEN I KOMMUNERNE I FORBINDELSE MED REGRESSAGER..... | 48 |
| 3.4 | OMFANGET AF REGRESSAGER..... | 50 |
| 3.5 | PROBLEMER..... | 52 |
| 3.5.1 | Generel holdning til regresbestemmelsen..... | 52 |
| 3.5.1.1 | Generel afgift og princippet om at den ansvarlig skadevolder betaler..... | 52 |
| 3.5.1.2 | Regressagerne svækker virksomhedernes sociale engagement samt virksomhedernes engagement i forhold til at fastholde sygemeldte medarbejdere..... | 52 |
| 3.5.1.3 | Regressager mod offentlige arbejdsgivere, herunder kommunerne..... | 53 |
| 3.5.1.4 | Virksomheder med overenskomst og forholdet til forsikringsmuligheder..... | 53 |
| 3.5.2 | Administrationen af regresbestemmelsen..... | 54 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.5.2.1 | Kommunernes sagsbehandling i en regressag..... | 54 |
| 3.5.2.2 | Regreskravet bliver større, fordi kommunerne ikke følger op | 55 |
| 3.5.2.3 | Alt for tilfældigt hvornår kommunen rejser en regressag..... | 56 |
| 3.5.2.4 | Forsikringssselskaberne er ikke samarbejdsvillige | 56 |
| 3.6 | OVERVEJELSER..... | 56 |
| 3.6.1 | <i>Hel/delvis ophævelse af § 39, stk. 2</i> | 56 |
| 3.6.1.1 | Ophævelse af § 39, stk. 2..... | 56 |
| 3.6.1.2 | Ophævelse af henvisningen til § 26 i regresbestemmelsen | 57 |
| 3.6.1.3 | Undtagelse af erhvervsområdet fra regresbestemmelsen | 58 |
| 3.6.2 | <i>Indførelse af yderligere regler vedr. sagsbehandlingen m.v.</i> | 59 |
| 3.6.2.1 | Tidsfrist for kommunernes fremsættelse af regreskrav | 60 |
| 3.6.2.2 | Ankeinstans i regressager | 60 |
| 3.6.2.3 | Maksimumsgrænse på beløb der kan kræves regres for..... | 60 |
| 3.6.2.4 | Indførelse af en bagatelgrænse..... | 61 |
| 3.6.2.5 | Fastsættelse af procedure i administrationen af en regressag..... | 62 |
| 3.6.2.6 | Regreskravet bortfalder ved manglende opfølgning iht. sygedagpengelovens regler..... | 62 |
| 3.6.2.7 | Sanktion hvis forsikringssselskaberne ikke overholder deres orienteringspligt | 63 |
| KAPITEL 4 VARIGHEDSBEGRÆNSNING OG FORLÆNGELSE..... | | 69 |
| 4.1 | GÆLDENDE RET | 69 |
| 4.1.1 | <i>Den almindelige varighedsbegrænsning</i> | 69 |
| 4.1.1.1 | Opgørelsen af 52-ugersperioden..... | 69 |
| 4.1.1.2 | Hvornår standses dagpengeudbetalingen..... | 69 |
| 4.1.1.3 | Hvornår er der igen ret til dagpenge? | 70 |
| 4.1.1.4 | Forlængelse af dagpengeperioden | 71 |
| 4.1.2 | <i>Varighedsbegrænsning, pensionister m.fl.</i> | 78 |
| 4.2 | OVERVEJELSER..... | 79 |
| 4.2.1 | <i>Indarbejdelse af praksis i lovgivningen</i> | 79 |
| 4.2.2 | <i>Samling af forlængelsesreglerne i loven</i> | 80 |
| 4.2.3 | <i>Ophævelse af forlængelsesmulighederne</i> | 80 |
| 4.2.3.1 | Ophævelse af § 22, stk. 1, nr. 4..... | 81 |
| 4.2.3.2 | Tidsbegrænsning for forlængelse ved revalidering..... | 82 |
| 4.2.3.3 | Ophævelse af forlængelsesmulighed ”revalidering skønnes overvejende sandsynligt” | 84 |
| 4.2.3.4 | Kun forlængelse hvis revalideringen er planlagt, men endnu ikke kan iværksættes | 85 |
| 4.2.4 | <i>Ophævelse af varighedsbegrænsningen</i> | 86 |
| 4.2.4.1 | Forlængelse ikke kun når der ventes på behandling, men også når der ventes på undersøgelser | 87 |
| 4.2.4.2 | Ventetider på behandling - døde perioder også ved opgørelsen af 52-ugersperioden..... | 88 |
| 4.2.4.3 | Forlængelse ud over 0-afgørelser | 88 |
| 4.2.4.4 | Udvidelse af dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 3..... | 90 |
| 4.2.4.5 | Mulighed for at anvende forlængelsesmuligheden op til 2 x 26 uger også i en periode, der ligger efter varighedsbegrænsningen | 91 |
| 4.2.5 | <i>Opblødning af den særlige varighedsbegrænsning</i> | 91 |
| KAPITEL 5 FLEKSJOB | | 93 |
| 5.1 | GÆLDENDE REGLER..... | 93 |
| 5.1.1 | <i>Betingelserne for ret til fleksjob for hhv. lønmodtagere og selvstændige</i> | 93 |
| 5.1.1.1 | Særlig om lønmodtagere..... | 93 |
| 5.1.2 | <i>Særligt om selvstændige erhvervsdrivende</i> | 94 |
| 5.1.3 | <i>Ved sygdom i fleksjob</i> | 95 |
| 5.1.3.1 | Lønmodtager i fleksjob..... | 95 |
| 5.1.3.2 | Selvstændige erhvervsdrivende | 96 |
| 5.1.4 | <i>Statsrefusion</i> | 96 |
| 5.2 | FLEKSJOBBERNES RET TIL SYGEDAGPENGE OG OPFØLGNING I HENHOLD TIL SYGEDAGPENGELOVEN | 96 |
| 5.2.1 | <i>Fleksjobberen opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen</i> | 97 |
| 5.2.2 | <i>Fleksjobberen opfylder ikke beskæftigelseskravet overfor kommunen, men overfor arbejdsgiveren</i> | 97 |
| 5.2.3 | <i>Fleksjobberen opfylder hverken beskæftigelseskravet overfor kommunen eller overfor arbejdsgiveren</i> | 97 |
| 5.3 | OVERVEJELSER..... | 97 |
| 5.3.1 | <i>Fleksjobberne undtages fra beskæftigelseskravet</i> | 97 |
| 5.3.2 | <i>Ændring af reglerne, så arbejdsgiveren kan modtage både løntilskuddet og delvis sygedagpengerefusion + ophævelse af beskæftigelseskravet</i> | 99 |
| 5.3.3 | <i>Fleksjobberne tages helt ud af sygedagpengeloven</i> | 101 |

| | | |
|--|--|------------|
| 5.3.4 | <i>Fleksjobberne bliver i sygedagpengeloven og får en særlig beregningsregel</i> | 103 |
| KAPITEL 6 ARBEJDSGIVERS AFLEDTE RET | | 107 |
| 6.1 | GÆLDENDE LOVGIVNING..... | 107 |
| 6.1.1 | <i>Situationer, hvor der er krav på refusion</i> | 107 |
| 6.1.2 | <i>Situationer, hvor arbejdsgiveren mister refusionsretten</i> | 108 |
| 6.2 | OVERVEJELSER..... | 108 |
| 6.2.1 | <i>En generel ret for arbejdsgiverne</i> | 109 |
| 6.2.2 | <i>En generel ret for arbejdsgiverne i særlige situationer</i> | 109 |
| 6.2.3 | <i>En ret for arbejdsgiverne i enkelte situationer</i> | 110 |
| KAPITEL 7 UARBEJDSDYGTIGHED | | 111 |
| 7.1 | GÆLDENDE RET | 111 |
| 7.1.1 | <i>Begrebet uarbejdsdygtighed</i> | 111 |
| 7.1.2 | <i>Fuld uarbejdsdygtighed</i> | 111 |
| 7.1.3 | <i>Delvis uarbejdsdygtighed</i> | 111 |
| 7.1.4 | <i>Flere arbejdsgivere</i> | 112 |
| 7.1.5 | <i>Ledige</i> | 112 |
| 7.1.6 | <i>Bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden</i> | 112 |
| 7.1.6.1 | Generelt | 112 |
| 7.1.6.2 | Bredere vurdering - ved samarbejdsproblemer på arbejdspladsen..... | 115 |
| 7.1.7 | <i>Stationær lidelse</i> | 115 |
| 7.2 | OVERVEJELSER..... | 115 |
| 7.2.1 | <i>Behov for definition af begrebet uarbejdsdygtighed i loven</i> | 115 |
| 7.2.2 | <i>Nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed</i> | 115 |
| 7.2.3 | <i>Bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden</i> | 116 |
| 7.2.4 | <i>Mulighed for delvis uarbejdsdygtighed (sygemelding) for forsikrede ledige</i> | 117 |
| 7.2.5 | <i>Mulighed for delvis uarbejdsdygtighed ved nedsat arbejdsmængde</i> | 117 |
| 7.2.6 | <i>Stationærtidspunktet</i> | 118 |
| KAPITEL 8 ARBEJDSGIVERES MANGLENDE REFUSIONSRET VED OVERGANG FRA SYGEDAGPENGE TIL ANDEN OFFENTLIG FORSØRGELSE | | 119 |
| 8.1 | GÆLDENDE LOVGIVNING..... | 119 |
| 8.2 | OVERVEJELSER..... | 119 |
| 8.2.1 | <i>Overgang til førtidspension</i> | 119 |
| 8.2.1.1 | Samtidig udbetaling af løn og førtidspension | 119 |
| 8.2.1.2 | Et ændret udbetalingstidspunkt for førtidspension | 120 |
| 8.2.1.3 | Indførelse af refusionsadgang i pensionslovgivningen..... | 120 |
| 8.2.1.4 | Fortsat udbetaling af sygedagpengerefusion efter tilkendelse af pension..... | 120 |
| 8.2.2 | <i>Overgang til revalidering</i> | 121 |
| 8.2.3 | <i>Overgang til fleksjob hos anden arbejdsgiver</i> | 121 |
| KAPITEL 9 BORTFALD AF DAGPENGE I SÆRLIGE SITUATIONER | | 123 |
| 9.1 | GÆLDENDE REGLER | 123 |
| 9.1.1 | <i>Nægtelse af at modtage behandling og genoptræning</i> | 123 |
| 9.1.1.1 | Praksis | 124 |
| 9.1.2 | <i>Forhalelse af helbredelsen</i> | 125 |
| 9.1.2.1 | Praksis | 125 |
| 9.1.3 | <i>Manglende medvirken ved kommunens opfølgning</i> | 125 |
| 9.1.3.1 | Praksis | 125 |
| 9.1.4 | <i>Manglende opfyldelse af pligt til anmeldelse og dokumentation af fravær</i> | 126 |
| 9.1.4.1 | Praksis | 126 |
| 9.1.5 | <i>Sygdommen er pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed</i> | 126 |
| 9.1.5.1 | Praksis | 128 |
| 9.1.6 | <i>Fortielse af helbredsoplysninger</i> | 128 |
| 9.1.7 | <i>Arbejdskonflikter</i> | 129 |
| 9.1.7.1 | Overenskomstmæssig konflikt | 129 |
| 9.1.7.2 | Overenskomststridige konflikter | 129 |
| 9.1.8 | <i>Sygdom pådraget under tjeneste</i> | 130 |
| 9.2 | OVERVEJELSER..... | 130 |
| 9.2.1 | <i>Oplysning om konsekvens af manglende medvirken</i> | 130 |

| | | |
|--|---|------------|
| 9.2.2 | <i>Ferie og bortfald af dagpenge</i> | 131 |
| 9.2.3 | <i>Frivillig sterilisation</i> | 131 |
| 9.2.4 | <i>Anden selvforskyldt sygdom</i> | 132 |
| 9.2.5 | <i>Fortsættelse af udbetaling af dagpenge hvis ansættelsesforholdet består</i> | 132 |
| 9.2.6 | <i>Arbejdsgivers dagpengeforpligtelse under konflikt</i> | 133 |
| 9.2.7 | <i>Kommuners dagpengeforpligtelse under konflikt</i> | 133 |
| KAPITEL 10 BESKÆFTIGELSESKRAVET | | 135 |
| 10.1 | GÆLDENDE RET | 135 |
| 10.1.1 | <i>Lønmodtagere</i> | 135 |
| 10.1.1.1 | <i>I forhold til arbejdsgiveren</i> | 135 |
| 10.1.1.2 | <i>I forhold til kommunen</i> | 136 |
| 10.1.2 | <i>Selvstændige erhvervsdrivende</i> | 138 |
| 10.2 | OVERVEJELSER | 138 |
| 10.2.1 | <i>Præcisering af beskæftigelseskravet ved senere a-dagpengeberettiget medlemskab</i> | 138 |
| 10.2.2 | <i>Præcisering - uafbrudt tilknytning</i> | 139 |
| 10.2.3 | <i>Præcisering – beskæftigelseskravet ved overgang direkte fra selvstændig til lønmodtager</i> | 139 |
| 10.2.4 | <i>Præcisering – perioder der indgår i beregningen af 13 ugers kravet</i> | 139 |
| 10.2.5 | <i>Harmonisering af beskæftigelseskravene</i> | 140 |
| KAPITEL 11 ADMINISTRATIONS- OG KLAGEREGLER M.V. | | 145 |
| 11.1 | REGLER OM OPHOLDSKOMMUNE | 145 |
| 11.1.1 | <i>Gældende ret</i> | 145 |
| 11.1.2 | <i>Overvejelser</i> | 146 |
| 11.1.2.1 | <i>Henvisning til opholds- og handlekommuneregler</i> | 146 |
| 11.1.2.2 | <i>Virksomhedens hjemkommune som koordinator i alle sygedagpengesager</i> | 146 |
| 11.2 | KLAGEREGLER | 147 |
| 11.2.1 | <i>Gældende ret</i> | 147 |
| 11.2.2 | <i>Overvejelser</i> | 149 |
| 11.3 | FORSKUD PÅ SYGEDAGPENGE | 149 |
| 11.3.1 | <i>Gældende regler</i> | 149 |
| 11.3.2 | <i>Overvejelser</i> | 150 |
| 11.4 | REGLER OM FINANSIERING | 150 |
| 11.4.1 | <i>Gældende regler</i> | 150 |
| 11.4.2 | <i>Overvejelser</i> | 150 |
| 11.4.2.1 | <i>Statsrefusion med 50 pct. ved forlængelse af dagpengeperioden på grund af verserende arbejdsskadesag</i> | 150 |
| 11.4.2.2 | <i>Statsrefusion med 50 pct. i hele dagpengeperioden</i> | 151 |
| KAPITEL 12 § 28-AFTALER | | 153 |
| 12.1 | GÆLDENDE REGLER | 153 |
| 12.1.1 | <i>Betingelser m.v. for indgåelse af § 28 aftale</i> | 153 |
| 12.1.1.1 | <i>Væsentlig forøget sygdomsrisiko for lønmodtageren – mindst 10 dages fravær</i> | 153 |
| 12.1.1.2 | <i>Indlæggelse eller ambulante behandlinger på sygehus eller lign.</i> | 154 |
| 12.1.1.3 | <i>Udbetalt løn/dagpenge i mindst 2 uger for samme lidelse inden indlæggelse m.v.</i> | 154 |
| 12.1.2 | <i>Betydningen af § 28-aftalen for arbejdsgiveren</i> | 154 |
| 12.1.3 | <i>Varigheden af en § 28-aftale samt den praktiske indgåelse af aftalen</i> | 154 |
| 12.2 | OVERVEJELSER | 155 |
| 12.2.1 | <i>Betingelserne for en § 28-aftale bør fremgår af loven og ikke af bekendtgørelsen</i> | 155 |
| 12.2.2 | <i>Indgåelse af § 28-aftaler for mere end 1 år ad gangen</i> | 155 |
| KAPITEL 13 PERSONKREDSEN FOR RET TIL SYGEDAGPENGE | | 157 |
| 13.1 | GÆLDENDE RET | 157 |
| 13.1.1 | <i>Betingelser om erhvervmæssig tilknytning</i> | 157 |
| 13.1.2 | <i>Betingelser med hensyn til alder</i> | 158 |
| 13.1.3 | <i>Betingelser om dansk indfødsret og om ophold og skattepligt her i landet</i> | 158 |
| 13.2 | FORSLAG TIL MODERNISERING | 159 |
| KAPITEL 14 ARBEJDSGIVERPERIODEN | | 161 |
| 14.1 | GÆLDENDE RET | 161 |
| 14.2 | TIDLIGERE LOVGIVNING | 161 |

| | | |
|---|--|------------|
| 14.3 | OVERVEJELSER..... | 161 |
| 14.3.1 | Tilbagefaldsregel..... | 161 |
| 14.3.2 | Udbetaling af sygedagpenge efter ansættelsens ophør..... | 163 |
| 14.3.3 | Arbejdsgiverperiode for løsarbejdere..... | 165 |
| 14.3.4 | Fastlæggelsen af 2-ugers perioden..... | 166 |
| KAPITEL 15 ANMELDELSE OG DOKUMENTATION..... | | 167 |
| 15.1 | GÆLDENDE RET | 167 |
| 15.1.1 | Ved sygdom..... | 167 |
| 15.1.1.1 | Når arbejdsgiveren betaler dagpenge - lønmodtagerens anmeldelse og dokumentation | 167 |
| 15.1.1.2 | Når kommunen betaler dagpenge – lønmodtagerens og den selvstændiges anmeldelse og dokumentation, og arbejdsgiverens anmeldelse | 169 |
| 15.1.2 | Ved barsel..... | 172 |
| 15.1.2.1 | Ordinære barseldagpenge | 172 |
| 15.1.2.2 | Barseldagpenge før 4 uger før forventet fødsel – graviditetsbetinget sygefravær | 173 |
| 15.2 | PROBLEMER..... | 173 |
| 15.3 | OVERVEJELSER..... | 174 |
| KAPITEL 16 BEREGNING..... | | 175 |
| 16.1 | GÆLDENDE RET | 175 |
| 16.1.1 | Beregning af dagpenge til lønmodtagere..... | 175 |
| 16.1.2 | Beregning af dagpenge til en forsikret ledig | 179 |
| 16.1.3 | Beregning af dagpenge, selvstændige erhvervsdrivende..... | 180 |
| 16.2 | OVERVEJELSER..... | 181 |
| 16.2.1 | Kommuners beregning af sats for a-dagpenge | 181 |
| 16.2.2 | Nystartede, hvor lønmodtager- og selvstændig indtægt i beregningsår..... | 183 |
| 16.2.3 | Fradrag i sygedagpenge for andre forsørgelsesydelse..... | 183 |
| 16.2.3.1 | Fradragsregler i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. | 183 |
| 16.2.3.2 | Den tidligere fradragsregel i dagpengeloven..... | 184 |
| 16.2.3.3 | Dobbeltforsørgelse..... | 184 |
| 16.2.3.4 | Problemstillinger..... | 185 |
| 16.2.4 | Samtidig satsregulering | 187 |
| 16.2.5 | Ens sats for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge..... | 187 |
| 16.2.6 | Søgnehelligdage – indarbejdelse af praksis i loven..... | 189 |
| 16.2.7 | Ingen ret til sygedagpenge på søgnehelligdage i hele fraværperioden..... | 189 |
| 16.2.8 | Ret til sygedagpenge på søgnehelligdage – også i arbejdsgiverperioden..... | 190 |
| 16.2.9 | Placering af beregningsregler i lov/bekendtgørelse..... | 191 |
| 16.2.10 | Selvstændiges delvise genoptagelse af arbejdet..... | 191 |
| 16.2.11 | Ændring af dagpengebeløb under fraværperiode..... | 193 |
| 16.2.12 | Fem eller seks dages uge | 194 |
| 16.2.13 | Minimumssats til selvstændige uanset forsikring | 195 |
| KAPITEL 17 UDBETALING AF DAGPENGE I FORBINDELSE MED SYGDOM TIL DAGPENGEBERETTIGEDE LEDIGE MEDLEMMER AF EN A-KASSE..... | | 197 |
| 17.1 | GÆLDENDE RET | 197 |
| 17.1.1 | Medlemmets forpligtelse | 197 |
| 17.1.2 | A-kassens arbejdsopgaver | 197 |
| 17.1.3 | Kommunernes arbejdsopgaver | 198 |
| 17.1.4 | Omfanget..... | 198 |
| 17.2 | OVERVEJELSER OM ANDEN ADMINISTRATIONSMODEL VED KORT SYGEFRAVÆR..... | 199 |
| 17.2.1 | Følgende modeller kan opstilles:..... | 200 |
| 17.2.1.1 | Model A: "Arbejdsgiverperiode" for a-kasserne..... | 200 |
| 17.2.1.2 | Model B: A-kassen udbetaler sygedagpenge ved kortvarigt sygefravær | 201 |
| 17.2.1.3 | Model C: Indførelse af en ny ydelse ved sygdom til ledige a-kassemedlemmer | 204 |
| KAPITEL 18 FORSIKRINGSORDNINGERNE..... | | 207 |
| 18.1 | GÆLDENDE LOVGIVNING..... | 207 |
| 18.1.1 | § 20 – frivillig sikring for selvstændige erhvervsdrivende ("F-ordningen") | 207 |
| 18.1.2 | § 27 – forsikring for mindre private arbejdsgivere ("A-ordningen") | 207 |
| 18.2 | OVERVEJELSER..... | 208 |
| 18.2.1 | Ændring af F-ordningen, så den "ligner" A-ordningen..... | 208 |

| | | |
|---|---|------------|
| 18.2.1.1 | Overvejelser vedr. afskaffelse af de to typer..... | 208 |
| 18.2.1.2 | Overvejelser vedr. afskaffelse af minimumsydelsen..... | 211 |
| 18.2.2 | <i>Imødegåelse af eventuelt misbrug af ordningerne</i> | 212 |
| 18.2.2.1 | Øget kontrol af eventuelt misbrug..... | 212 |
| 18.2.2.2 | Todeling af blanket dp 201 | 213 |
| 18.2.3 | <i>Reglerne om udelukkelse i A-ordningen</i> | 214 |
| 18.2.4 | <i>Rykke for betaling inden den forsikrede udelukkes af ordningen</i> | 215 |
| 18.2.5 | <i>Årsregulering</i> | 215 |
| 18.2.6 | <i>Hvad er en "privat arbejdsgiver" ?</i> | 216 |
| KAPITEL 19 UDLAND..... | | 219 |
| 19.1 | GÆLDENDE RET | 219 |
| 19.1.1 | <i>Flytning mellem Danmark og et andet EØS-land</i> | 219 |
| 19.1.1.1 | Hvilke lande er omfattet..... | 219 |
| 19.1.1.2 | Hvilke regelsæt er gældende..... | 219 |
| 19.1.1.3 | Ved sygdom..... | 219 |
| 19.1.1.4 | Ved barsel..... | 222 |
| 19.1.1.5 | Aftaler efter artikel 17 i forordning 1408/71 | 222 |
| 19.1.2 | <i>Ved flytning mellem Danmark og det øvrige udland</i> | 222 |
| 19.1.2.1 | Ved sygdom..... | 222 |
| 19.1.2.2 | Ved barsel..... | 224 |
| 19.1.2.3 | Konventioner om social sikring med andre lande | 225 |
| 19.2 | OVERVEJELSER..... | 225 |
| KAPITEL 20 DAGPENGELOVENS REGLER OM SØFARENDE..... | | 227 |
| 20.1 | GÆLDENDE LOVGIVNING..... | 227 |
| 20.1.1 | <i>Sygedagpenge</i> | 227 |
| 20.1.1.1 | Uarbejdsdygtighed..... | 227 |
| 20.1.1.2 | Hvem udbetaler dagpenge til søfarende?..... | 227 |
| 20.1.1.3 | Beskæftigelseskravet | 228 |
| 20.1.1.4 | Arbejdsulykker..... | 228 |
| 20.1.1.5 | Anmeldelse og dokumentation..... | 228 |
| 20.1.1.6 | Bortfald af dagpenge..... | 228 |
| 20.1.1.7 | Beregning og udbetaling..... | 229 |
| 20.1.1.8 | Kommunens udlæg..... | 229 |
| 20.1.1.9 | Arbejdsgiverens anmeldelse af sygdom | 229 |
| 20.1.1.10 | Forsikring..... | 230 |
| 20.1.2 | <i>Barseldagpenge</i> | 230 |
| 20.1.2.1 | Perioder med barseldagpenge | 230 |
| 20.1.2.2 | Beskæftigelseskrav og beregning..... | 230 |
| 20.1.2.3 | Indlæggelse på sygehus..... | 230 |
| 20.1.2.4 | Indtrædelse i den anden forældres dagpengeret | 231 |
| 20.1.2.5 | Deltagelse i undervisning..... | 231 |
| 20.1.2.6 | Genoptagelse af arbejdet | 231 |
| 20.1.2.7 | Hvem udbetaler barseldagpenge?..... | 231 |
| 20.1.2.8 | Anmeldelse | 231 |
| 20.1.3 | <i>Fællesregler</i> | 231 |
| 20.1.3.1 | Refusion..... | 231 |
| 20.1.3.2 | ATP | 231 |
| 20.1.3.3 | Klageregler | 232 |
| 20.1.3.4 | Administration m.v..... | 232 |
| 20.1.3.5 | Oplysningspligt | 232 |
| 20.1.3.6 | Straf, udlæg og regres | 232 |
| 20.2 | OVERVEJELSER..... | 233 |
| KAPITEL 21 BARSELUDVALGETS RAPPORT OM SAMLING AF BARSELREGLER I ÉN LOV...235 | | |
| 21.1 | RESSORTOMLÆGNING..... | 235 |
| 21.2 | GÆLDENDE RET | 235 |
| 21.3 | BARSELREGLERNES HISTORIK I KORTE TRÆK | 235 |
| 21.4 | DAGPENGELOVEN..... | 236 |
| 21.4.1 | <i>Hovedelementer i dagpengelovens barselregler</i> | 236 |
| 21.5 | LIGEBEHANDLINGSLOVEN..... | 236 |
| 21.5.1 | <i>Hovedelementer i ligebehandlingslovens barselregler</i> | 236 |
| 21.6 | PROBLEMSTILLING..... | 237 |

| | | |
|---------|--|------------|
| 21.6.1 | <i>Overblik over barselregler</i> | 237 |
| 21.6.2 | <i>Dagpengelovens og dagpengebekendtgørelsens struktur</i> | 237 |
| 21.6.3 | <i>Regelforenkling</i> | 238 |
| 21.6.4 | <i>Fællesbestemmelserne i dagpengeloven - gentagelser</i> | 238 |
| 21.7 | OVERVEJELSER VED SAMLING AF BARSELREGLERNE | 238 |
| 21.7.1 | <i>Ligebehandlingslovens ret til fravær</i> | 239 |
| 21.7.2 | <i>Ligebehandlingslovens varslingsregler</i> | 239 |
| 21.7.3 | <i>Ligebehandlingslovens beskyttelsesregler i forbindelse med graviditet og barsel</i> | 240 |
| 21.7.4 | <i>Dagpengelovens ret til barseldagpenge</i> | 240 |
| 21.7.5 | <i>Forældre med alvorligt syge børn</i> | 241 |
| 21.7.6 | <i>Frivillig sikring for selvstændige erhvervsdrivende</i> | 242 |
| 21.7.7 | <i>Ferieydelse</i> | 242 |
| 21.7.8 | <i>Graviditetsbetinget sygdom/ arbejdets særlige karakter</i> | 243 |
| 21.7.9 | <i>Delvist fravær i forbindelse med graviditet</i> | 243 |
| 21.7.10 | <i>Beskæftigelsesrådet</i> | 244 |
| 21.7.11 | <i>Forsøgsordninger</i> | 244 |
| 21.7.12 | <i>En bekendtgørelse om barselorlov</i> | 244 |
| 21.7.13 | <i>Behandling af tvister efter dagpengeloven og ligebehandlingsloven</i> | 244 |
| 21.8 | SNITFLADER TIL ØVRIG LOVGIVNING SAMT OVERENSKOMSTER | 245 |
| 21.8.1 | <i>Kontanthjælp/starthjælp</i> | 245 |
| 21.8.2 | <i>Revalidering</i> | 245 |
| 21.8.3 | <i>Ledighedsydelse</i> | 245 |
| 21.8.4 | <i>Overenskomster</i> | 245 |
| 21.9 | SAMMENFATNING | 246 |
| | KAPITEL 22 UDKAST TIL LOV OM SYGEDAGPENGE | 247 |

Kapitel 1 Udvalget om modernisering af sygedagpengeloven

1.1 Udvalgets formål

Det fremgår af kommissoriet for moderniseringsudvalget fra 15. januar 2004, at baggrunden for nedsættelse af udvalget er følgende:

”Regeringens handlingsplan ”Det gør vi ved sygefraværet” december 2003 beskriver en række initiativer, som tilsammen skal bidrage til nedbringelse af sygefraværet.

Den nuværende sygedagpengelov fra 1990 er ændret et halvt hundrede gange. De mange ændringer har medført, at regelsættet fremtræder som uoverskueligt. Fra flere sider er der udtrykt ønske om at få moderniseret og forenklet sygedagpengeloven. Sygedagpengeloven i sin nuværende form tager ikke højde for det øgede politiske fokus på at fastholde sygemeldte medarbejdere og sikre en tidligere tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Regeringen vil derfor nedsætte et partsudvalg, som vil få til opgave at komme med forslag til en modernisering af sygedagpengeloven.”

Overordnede mål for modernisering

Udvalget har haft en drøftelse af, hvilke overordnede mål en modernisering af sygedagpengeloven bør have for øje. Udvalget har peget på følgende centrale mål, som alle bør være i spil ved en modernisering:

Nedbringelse af sygefraværet – fastholdelse – tidligere tilbagevenden til arbejdsmarkedet
Sygefraværet medfører hvert år store omkostninger. Udover de direkte statslige omkostninger til sygedagpenge er der omkostningerne for den enkelte, såvel menneskelige som økonomiske, og for virksomhederne. Dette skal sammenholdes med det faktum, at det i de kommende år vil blive en stor udfordring fortsat at sikre en tilstrækkelig arbejdsstyrke, så virksomhederne kan få det nødvendige antal kvalificerede medarbejdere.

Regeringen har i sygefraværshandlingsplanen ”Det gør vi ved sygefraværet” sat som et politisk mål, at sygefraværet skal ned. Det skal blandt andet ske ved en øget fastholdelse, som skal ske ved at styrke virksomhedernes og kommunernes engagement i og incitamenter til i en tidlig fase – i nogle tilfælde måske allerede inden fraværets begyndelse – at tage hånd om sygefraværet og dermed øge mulighederne for at fastholde sygemeldte på arbejdspladsen.

Målet skal blandt andet nås ved, at kommunerne skal anvende ressourcerne på de komplicerede sager, mens der skal anvendes minimal tid på de ukomplicerede sager. Endvidere skal kommunerne allerede fra starten af opfølgningssindsatsen have særlig fokus på at fremme delvise raskmeldinger. Der forventes i begyndelsen af 2005 fremsat et lovforslag om en ny visitation og opfølgning i sygedagpengesager.

Et af de centrale mål i forbindelse med moderniseringen af sygedagpengelovgivningen er derfor at se på sygedagpengelovens bestemmelser i forhold til de politiske ønsker om at kunne fastholde sygemeldte medarbejdere samt at sikre en tidligere tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Kravene til de involverede parters arbejdsindsats i forbindelse med opfølgning i sygedagpengesager har gennem de seneste år været støt stigende samtidig med, at der i dagpenge-sammenhæng, såvel som i anden sammenhæng i den sociale lovgivning, er en høj prioritering

af det rummelige arbejdsmarked, hvor alle tager et medansvar for at sikre borgeren og samfundet. Det er derfor ligeledes et mål i forhold til modernisering af sygedagpengeloven, at bestemmelserne søger at imødekomme udviklingen af det rummelige arbejdsmarked.

Sikring af ret til dagpenge ved sygdom eller fødsel

Et andet af de centrale mål, der skal være fokus på i forbindelse med en modernisering af sygedagpengeloven er, at en borger med tilknytning til arbejdsmarkedet i tilfælde af sygdom eller fødsel fortsat skal sikres en ret til dagpenge som følge af den tabte arbejdsindtægt.

Ved udformningen af lovgivning bør man dog være opmærksom på, at "virkeligheden" på området har ændret sig en del gennem de seneste år. Hvor dagpenge ud over arbejdsgiverperioden tidligere var en ydelse, der primært blev udbetalt af det offentlige til borgeren, er det i dag i de fleste tilfælde en ydelse, der udbetales af det offentlige til borgerens arbejdsgiver. Ud over reglerne herom i funktionærloven er der således i de fleste overenskomster og aftaler i øvrigt bestemmelser om, at fravær på grund af sygdom eller barsel giver en ret til (syge)løn i en kortere eller længere periode. Som følge af dagpengelovens bestemmelse om, at en arbejdsgiver ved udbetaling af løn indtræder i den ansattes ret til dagpenge, er det i stadig videre omfang arbejdsgiverne, der har en afledt dagpengeret.

Mere overskuelig sygedagpengelov - regelforenkling - administrerbar

Det er ligeledes et centralt mål i forbindelse med moderniseringen, at sygedagpengelovgivningen får mere klarhed i opbygningen og i indhold og derved understøtter de politiske mål, som regeringen har, og som er beskrevet blandt andet i sygefraværshandlingsplanen "Det gør vi ved sygefraværet".

Den omfattende praksis, der er opstået på hele sygedagpengeområdet, bør i vidt omfang fremgå af lovgivningen. Endvidere bør reglerne i opbygning og i indhold være så enkel og så let forståelige som mulig. Endelig bør lovgivningen forsøges udformet, så den er så let administrerbar, som omstændighederne giver mulighed for. Det gælder både i forhold til kommunernes administration og i forhold til andres administration, fx virksomhederne.

1.2 Udvalgets opgave

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at

"udvalgets opgave er at komme med forslag til en modernisering af sygedagpengeloven samt justeringer af de nuværende bestemmelser.

Det forudsættes, at udvalget blandt andet tager følgende spørgsmål op til nærmere overvejelser:

1. Strukturen i sygedagpengeloven, herunder at afklare behovet for:
 - en formålsbestemmelse
 - en klarere beskrivelse af sygdomsbegrebet
 - en klarere beskrivelse af personkredsen
 - praksis skrives ind i loven/bekendtgørelsen
 - en klarere beskrivelse af reglerne ved overgang til andre ydelser
 - sammenfald mellem retssikkerhedslovens bestemmelser om helhedsvurdering, bekendtgørelsen om arbejdssejningsmetode og opfølgingsplanen.
2. Skal barselsreglerne ud i egen lov (sammen med bestemmelserne fra ligebehandlingsloven).

3. Skal udformningen af bestemmelserne i sygedagpengeloven tage hensyn til, at sygedagpengene i dag oftest udbetales til en arbejdsgiver, fx ved at refusionen knyttes til ansættelsesforholdet. Som eksempel kan nævnes en sygemeldt, der tildeles førtidspension, kan opnå førtidspension og løn på samme tid, uden at virksomheden kan få refusion, eller personer der alene er sygemeldt i forhold til ansættelsesstedet, hvilket medfører, at virksomheden ikke har krav på refusion.
4. Er der behov for en tydeliggørelse – og evt. samling - af finansieringsreglerne og refusionsreglerne.
5. Kan virksomhedernes incitament til at fastholde sygemeldte medarbejdere fremfor at afskedige dem styrkes, fx i forhold til arbejdsgiverperiode ved ny sygemelding (tilbagefaldsregel), flerårige § 28-aftaler, regresbestemmelser, arbejdsprøvning m.v.
6. Skal der være et ens beskæftigelseskrav.
7. Enklere regler ved beregning af sygedagpengerefusion i fleksjob.

Udvalget har mulighed for både at komme med forslag, som vil medføre øgede udgifter, og forslag, der vil medføre besparelser. Det er dog en forudsætning, at forslagene samlet set er udgiftsneutrale.”

Tidsfrister og milepæle

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at ”udvalget afgiver forslag til modernisering af sygedagpengeloven snarest muligt, dog senest den 31. december 2004. Der afgives en foreløbig afrapportering til ministeren den 15. april 2004.

Udvalgets indstillinger/forslag skal danne grundlag for en efterfølgende politisk drøftelse og stillingtagen.”

1.3 Generelt om udvalgets indstillinger og arbejdsform

Der har været enighed i udvalget om udarbejdelse af en ny og mere sammenhængende lov om sygedagpenge, hvor praksis og dele af bekendtgørelsen er indskrevet. Udvalget har endvidere været enige om, at der bør udarbejdes en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge. Der henvises nærmere til sammenfatningen i kapitel 2, pkt. 2.1.

Herudover har udvalget behandlet en række mulige ændringer af gældende ret i sygedagpengeloven. Dette arbejde har været tilrettelagt således, at medlemmerne af udvalget har haft mulighed for løbende at komme med forslag til modernisering af sygedagpengereglerne. Disse forslag er alle indgået i udvalgets arbejde. Der er modtaget enkelte forslag fra eksterne interessenter, og Arbejdsdirektoratet har endvidere udarbejdet forslag på eget initiativ.

Der er redegjort generelt for de enkelte forslag. Det fremgår ikke af forslagene, hvem der er forslagsstillere.

For en række af disse mulige ændringer af gældende ret gælder, at der i udvalget har været partiel enighed herom. Udvalget har dog ikke kunnet opnå enighed om en samlet pakke af forslag til grundlæggende ændringer i den gældende lovgivning, hvor kravet om samlet udgiftsneutralitet samtidig var opfyldt. Udvalget har derfor valgt at redegøre uprioriteret for de forslag, der har været behandlet i udvalget – en form for bruttokatalog over mulige

ændringer til sygedagpengelovgivningen. Der henvises nærmere til sammenfatningen i kapitel 2, pkt. 2.2-2.18.

Nogle af udvalgets medlemmer har i forbindelse med udvalgets arbejde givet udtryk for, at man kunne have ønsket sig, at den økonomiske ramme for udvalgets arbejde havde været en anden, end den der fremgår af kommissoriet, herunder at merudgifter i udvalgets arbejde blev sat i forhold til de besparelser, som man forventer at opnå i forbindelse med fremsættelsen af lovforslaget om visitation og opfølgning.

1.3.1 Særudtalelser fra enkeltmedlemmer af udvalget

DA og LO har ønsket at få følgende særlige bemærkninger med i udvalgets rapport:

”Det er DA og LO’s opfattelse, at moderniseringsudvalgets arbejdet ikke kan behandles isoleret, men må ses i sammenhæng med de øvrige elementer i sygefraværshandlingsplanen og de andre udvalgsarbejder nedsat i forbindelse med handlingsplanen. Dels fordi der er mange overlap og gensidig afhængighed mellem udvalgenes kommissorier og forslag til ændringer. Dels fordi en isoleret behandling af delelementer i sygefraværshandlingsplanen, vanskeliggør en samlet politisk stillingtagen til handlingsplanen – herunder ikke mindst muligheden for at balancere de forskellige hensyn og ønsker samt behov for finansiering, som findes på sygefraværsområdet.

I den forbindelse skal DA og LO udtale, at man kan tilslutte sig en modernisering af sygedagpengeordningen i tilknytning til, hvad der er foreslået med hensyn til en forstærket indsats vedrørende visitation og opfølgning ud fra følgende punkter:

1. Kommunernes mulighed for at kræve regres af sygedagpengeudbetalinger som følge af en arbejdsskade skal afskaffes.
2. Muligheden for delvis raskmelding skal ikke gælde ledige. For beskæftigede kræver det som udgangspunkt enighed mellem lønmodtageren, virksomheden og kommunen.
3. Beskæftigelseskrav skal harmoniseres på 8 uger.
4. Virksomheden skal have krav på refusion, så længe et ansættelsesforhold varer.
5. Der skal ikke indføres en tilbagefaldsregel.
6. Arbejdet med at lave rammer for partnerskabsaftaler mellem virksomhederne og kommunerne kan genoptages, hvis ovenstående ønsker om modernisering af sygedagpengeloven bliver gennemført.
7. Regulering af arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge bør ske samtidigt, som foreslået i moderniseringsudvalget.
8. § 28-aftaler bør kunne indgås for op til 2 år ad gangen.

Med hensyn til økonomi skal DA og LO bemærke:

Beskæftigelsesministeren fremsætter snarest et lovforslag om styrket fraværsindsats med ny visitation og opfølgning i sygedagpengesager mv. Lovforslaget indebærer samlet mindredgifter på 180 mio. kr. for det offentlige.

DA og LO er i øvrigt enige om, at der bør afsættes midler af de 180 mio. kr. til at understøtte udarbejdelse af modeller for partnerskabsaftaler mellem virksomhederne og kommunerne.

DA og LO er endelig enige om at anbefale forligspartierne bag satsreguleringspuljen om at søge tilvejebragt den nødvendige restfinansiering gennem forliget om satsreguleringspuljen for 2006.”

SALA og LH kan tilslutte sig DA og LO's bemærkninger.

FTF/AC har ønsket at få følgende særlige bemærkninger med i udvalgets rapport:

”Uafhængig af forslagene til en styrket sygefraværsindsats med ny visitation og opfølgning i sygedagpengesager, har FTF/AC i udvalgsarbejdet om modernisering af sygedagpengeloven anbefalet de af DA og LO nævnte punkter 2 – 8.

Men det skal samtidig understreges, at FTF/AC ser sygedagpengelovens bestemmelser om varighedsbegrænsning på 52 uger som det største problem for langtidssygemeldte lønmodtagere. FTF/AC har derfor prioriteret et forslag om en afskaffelse af varighedsbegrænsningen som den mest optimale løsning eller som et alternativt hertil, ønsket en udvidelse af de eksisterende forlængelsesmuligheder efter 52 uger.”

DSI har ønsket at få følgende særlige bemærkninger med i udvalgets rapport:

”I forbindelse med udvalgets afslutning udtaler DSI, at man beklager, at udvalget ikke nåede længere med løsning af de problemer, der er i den nuværende sygedagpengelov. Specielt skal DSI beklage, at der ikke blev skabt enighed om en løsning af problemerne for de personer der fuldstændigt mister enhver indkomst som følge af varighedsbegrænsningen.

DSI må tage afstand fra, at de ændringer, som DA og LO foreslår - herunder ikke mindst afskaffelse af kommunernes regresmulighed ved arbejdsskadesager - finansieres med satspuljemidler, da det efter DSI's opfattelse i al væsentlighed ikke er forslag, der giver forbedringer for modtagere af overførselsindkomster.”

De kommunale parter har ønsket at få følgende særlige bemærkninger med i udvalgets rapport:

”De kommunale parter peger på, at effekterne af det foreliggende udkast til forslag om ændrede visitations-, opfølgings- og refusionsregler, herunder ikke mindst de forventede mindreudgifter, er behæftet med meget stor usikkerhed, og at der er principiel uenighed om reguleringen af bloktilskuddet. De kommunale parter mener derfor fortsat, at det er en forudsætning for arbejdet i moderniseringsudvalget, at konklusioner om modernisering kan drages uafhængigt af en eventuel fremsættelse af forslag om ændrede visitations-, opfølgings- og refusionsregler.

De kommunale parter finder, at arbejdsskader fortsat bør være omfattet af bestemmelserne om regres, ikke mindst fordi der herved opretholdes et incitament til at gøre arbejdspladser så sikre som muligt, og fordi det et sundt princip, at udgifter som følge af skader så vidt muligt finansieres af skadevolderne og ikke af skatteyderne.

De kommunale parter kan som udgangspunkt ikke tage stilling til spørgsmålet om muligheden for delvis raskmelding af forsikrede ledige, idet spørgsmålet ikke har været drøftet i udvalget. For en umiddelbar bemærkning må det dog antages, at udmøntningen af et sådant forslag vil medføre en forøgelse af de offentlige udgifter, fordi der skal udbetales fulde sygedagpenge til (kun) delvist uarbejdsdygtige personer. Denne persongruppe vil i øvrigt blive fastholdt i en passiv sygerolle, hvis forslaget gennemføres. De kommunale parter skal derfor i stedet pege på muligheden for delvis sygemelding af forsikrede ledige, som det praktiseres i fx Sverige.

De kommunale parter skal endelig stærkt anbefale, at reglerne om fleksjob helt skrives ud af sygedagpengelovgivningen. Begrundelsen herfor er:

- at ansættelsen sker på særlige vilkår,
- at personkredsen ved tilkendelsen af fleksjob ikke er fundet egnet til beskæftigelse på almindelige vilkår, og
- at personkredsen er udelukket fra at modtage arbejdsløshedsdagpenge, men er omfattet af reglerne for ledighedsydelse, som ikke er en (syge)dagpengegivende indtægt."

Arbejdsdirektoratets bemærkninger i anledning af medlemmernes særudtalelser:

Arbejdsdirektoratet skal med henvisning til de økonomiske rammer for udvalgets arbejde, som de fremgår af kommissoriet, bemærke, at den række af forslag, som indgår i den fælles udtalelse fra DA og LO, vil medføre offentlige merudgifter og således ikke lever op til kravet om, at de forslag, udvalget måtte komme med, samlet set skal være udgiftsneutrale. Det bemærkes endvidere, at forslag 2 i DA og LO's udtalelse ikke har været realitetsbehandlet i udvalget.

1.4 Økonomiske beregninger

Der er foretaget skøn over de økonomiske konsekvenser af de enkelte forslag. Hovedkilderne til vurderingen af de økonomiske konsekvenser har været KMDs sygedagpengedatasæt, kortperiodestatistikken, publikationer og opgørelser fra Danmarks Statistik, samt andet tilgængeligt statistisk materiale og registerdata. Endvidere har udvalgets medlemmer, kommuner m.fl. bidraget til belysning af visse forslag.

Det skal understreges, at skønnene for en stor del af forslagene vedkommende er forbundet med betydelig usikkerhed pga. ufuldstændigt eller manglende datamateriale. Endvidere vil den konkrete udmøntning ofte afhænge af kommunernes skøn og vurderinger i sagsbehandlingen. For en del af forslagene kan der forventes betydelige adfærdseffekter, som det ikke har været muligt at angive nærmere skøn for. Tilsvarende er der kun i ekstraordinære tilfælde angivet skøn over de økonomiske konsekvenser forbundet med administrative byrder og lettelser. For enkelte forslag har det ikke været muligt at foretage egentlige økonomiske skøn, hvorfor disse forslags økonomiske konsekvenser alene er illustreret ved regneeksempler. Endelig skal det bemærkes, at skønnene er foretaget for hvert enkelt forslag isoleret set, og der er således ikke taget højde for eventuelle samspilseffekter mellem forslagene.

I de økonomiske konsekvenser for den offentlige sektor er der taget højde for den umiddelbare effekt på udgifterne til sygedagpenge og for eventuelle afledte effekter på andre offentlige ydelser. Eventuelle besparelser/merudgifter for offentlige arbejdsgivere er modregnet i de samlede økonomiske konsekvenser for den offentlige sektor.

Det skal bemærkes, at de økonomiske konsekvenser ikke er DUT-forhandlet med de kommunale parter.

1.5 Udvalgets sammensætning

Udvalget, der har afholdt 13 møder i perioden fra januar – december 2004, har haft følgende medlemmer:

KL: Charlotte Meyer Henius, afløst af Claus Møgeltoft og Poul Erik Hansen.

Københavns- og Frederiksberg Kommuner: Dorte Schwartz.

DA: Stine Pilegaard Jespersen og Erik Simonsen.

LO: Michael Jacobsen, afløst af Preben Karlsen

FTF og AC: Jette Høy (FTF)

Ledernes Hovedorganisation: Hans Hjerrild

SALA: Hanne Lindberg Greisen, afløst af Torben Rentzius Jans

DSI: Mads Roesdahl (Indtrådt i sept.)

Ankestyrelsen: Kirsten Bitsch

Finansministeriet: Anne Katrine Thorball, afløst af Søren Gaard, afløst af Stig Martin Nørgaard.

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender: Jens Wamsler (Indtrådt i sept.)

Beskæftigelsesministeriet:

Lise Fangel, **Formand** for udvalget (Arbejdsdirektoratet)

Lisbeth Lene Espensen, (Arbejdsdirektoratet)

Anne Thuen, (Arbejdsmarkedsstyrelsen)

Ingrid Parsby (Arbejdsskadestyrelsen)

Jakob Eldrup Lauesen, afløst af Berit Friis (Departementet)

Mie Skovbæk Mortensen, Sekretariat (Arbejdsdirektoratet)

Sekretariat i øvrigt:

Niels Bülow (Arbejdsdirektoratet)

Louise de Brass (Arbejdsdirektoratet)

Birgitte Stengaard Staffeldt (Arbejdsdirektoratet)

Kirsten Lemming-Christensen (Arbejdsdirektoratet)

Henrik Loop (Arbejdsdirektoratet)

Udvalget nedsatte et underudvalg – barseludvalget - hvis opgave var at belyse, om barselreglerne i sygedagpengeloven og i ligebehandlingsloven skulle samles i én særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge. Barseludvalgets afrapportering og indstilling fremgår af kapitel 21.

Barseludvalget bestod af:

DA: Lise Bardenfleth afløst af Tine Skyum og Morten Schønning Madsen

KL: Thorkild Jensen afløst af Poul Erik Hansen

Ankestyrelsen: Ulla Drost

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender: Jens Wamsler

Beskæftigelsesministeriet:

Lise Fangel (Arbejdsdirektoratet)

Agnete Andersen og Tine Gram (Arbejdsretlig Center)

Louise de Brass, sekr. (Arbejdsdirektoratet)

Niels Bülow (Arbejdsdirektoratet)

Kapitel 2 Sammenfatning

2.1 Modernisering af struktur og indskrivning af praksis i sygedagpengeloven

Der har været enighed i udvalget om udarbejdelse af en ny og mere sammenhængende lov om sygedagpenge, hvor praksis og dele af bekendtgørelsen er indskrevet, samt udarbejdelse af en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge. I de følgende afsnit foretages der en kort gennemgang af de juridiske præciseringer og fornyelser af reglerne om sygedagpenge og barseldagpenge.

2.1.1 Ny struktur i sygedagpengelov

Udkastet til en ny sygedagpengelov giver efter udvalgets opfattelse en bedre struktur, blandt andet fordi reglerne for hhv. lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende er samlet hver for sig, og anmeldelsesreglerne er samlet i selve loven. Væsentlige bestemmelser fra dagpengebekendtgørelsen er medtaget i loven.

Et udkast til lov om sygedagpenge baseret på udvalgets drøftelser fremgår af kapitel 22.

2.1.2 Særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge

Moderniseringsudvalget er enig om at anbefale, at der udarbejdes en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge. Den særskilte lov skal indeholde reglerne om barseldagpenge og reglerne om fravær og varsling, der i dag fremgår af ligebehandlingsloven.

Rapport om samling af barselregler i én lov fremgår af kapitel 21. Udkastet til en ny sygedagpengelov tager højde for denne indstilling.

2.1.3 Præcisering af regler

Med udkastet til en ny sygedagpengelov er der flere steder sket en præcisering af gældende ret. Fx indsættes der en formålsbestemmelse i sygedagpengeloven, der angiver lovens målsætninger og hensyn. Endvidere indsættes der en bestemmelse, der opregner lovens personkreds. Derudover indsættes der en klar definition af uarbejdsdygtighedsbegrebet.

Der henvises i øvrigt til kapitel 7 og kapitel 13.

2.1.4 Indskrivning af praksis i loven

På en lang række områder sker der en indskrivning af praksis i loven. Indskrivning af praksis skal medvirke til, at brugeren får et bedre overblik over reglernes indhold. Indskrivning af praksis omfatter bl.a.:

- personer, der ikke har ret til sygedagpenge pga. varighedsbegrænsningen, kan generhverve sygedagpengeretten, selvom pågældende har været arbejdsdygtig i mindre end 13 uger, når der foreligger dokumentation for, at beskæftigelseskravet er opfyldt, samt at den sygemeldte opfylder én af betingelserne for forlængelse.
- at en lønmodtager, der ikke opfylder beskæftigelseskravet på 1. fraværsdag, men som under sygdomsforløbet bliver dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, kan få sygedagpenge fra den dag, lønmodtageren får ret til arbejdsløshedsdagpenge,
- krav om anvendelse af arbejdssevnemetode ved komplicerede sygedagpengesager.

Det bemærkes, at DSI ikke kan støtte den praksis, der gør, at sygedagpengene kun kan forlænges, hvis der er en sikker forventning om, at arbejdet vil kunne genoptages på ordinære

vilkår. DSI finder, at forlængelse også bør kunne ske i tilfælde hvor det ikke kan udelukkes, at personen efter behandling og evt. revalidering vil blive visiteret til et fleksjob. Der henvises til kapitel 4, punkt 4.2.4.4

Der henvises i øvrigt til kapitel 4, kapitel 10, kapitel 14, kapitel 15 og kapitel 16.

2.2 Forslag til justering af gældende regler i sygedagpengeloven

Moderniseringsudvalget har behandlet en række temaer i sygedagpengeloven. Hvert tema er grundigt beskrevet i afsnittene 2.3-2.18. Nedenfor sammenfattes udvalgets overvejelser omkring de enkelte forslag under hvert tema. De enkelte forslag er beskrevet kort med angivelse af forslagsstillers begrundelse.

2.3 Regres

Jf. kapitel 3.

Gældende regler

Hvis en person modtager sygedagpenge fra kommunen som følge af en lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, kan kommunen gøre regreskrav gældende for de udbetalte sygedagpenge, i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt. Adgangen til regres omfatter ligeledes den refusion, som er udbetalt til en arbejdsgiver, såfremt han er en ansvarlig skadevolder.

2.3.1 Ophævelse af regresbestemmelsen

Forslag

Det er foreslået, at bestemmelsen om kommuners adgang til regres ophæves. Forslaget begrundes med, at en adgang til regres bryder med sygedagpengelovens principper om, at arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge de første 14 dage uanset årsagen til fraværet, hvorefter kommunen overtager udbetalingen. Kommunen har med regresbestemmelsen mulighed for at søge sine udgifter til sygedagpenge dækket hos arbejdsgiveren, hvis denne er ansvarlig for skaden. Brugen af regres kan også svække samarbejdet mellem kommunerne og arbejdsgiverne i forhold til det rummelige arbejdsmarked samt fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. Endvidere har der været rejst kritik af kommunernes sagsbehandling i regressager, herunder en mangel på ensartet praksis for anvendelse af bestemmelsen samt af kommunernes opfølgning i sygedagpengesager.

Økonomi

Forslaget skønnes samlet set at give en mindreindtægt for det offentlige på 155-180 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter forslaget, men på grund af de økonomiske konsekvenser foreslår DA, at forslaget ikke fremmes i denne sammenhæng. SALA tilslutter sig DA.

De kommunale parter, LO og FTF/AC støtter ikke forslaget.

DSI er indifferent over for forslaget, men bemærker, at forslaget ikke bør prioriteres, da det ikke medvirker til at nedbringe sygefraværet.

2.3.2 Ophævelse af henvisningen til § 26 i regresbestemmelsen

Forslag

Det er foreslået, at henvisning til § 26 i regresbestemmelsen ophæves, så en kommune ikke kan søge regres for dagpenge, der er udbetalt som refusion til en arbejdsgiver.

Begrundelsen for forslaget er, at en virksomhed, der i henhold til en overenskomst har udbetalt løn, ikke kan få et regreskrav fra kommunen dækket af en erhvervsansvarsforsikring. Det skyldes, at tabet har et aftalemæssigt ophæng (lønnen skulle under alle omstændigheder have været udbetalt). Herved er virksomheder, der er omfattet af en overenskomst med sygeløn, dårligere stillet end de virksomheder, der ikke er omfattet af en lignende aftale.

Økonomi

Forslaget skønnes at give mindreindtægter på 75-85 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommuner.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter forslaget, men på grund af de økonomiske konsekvenser foreslår DA, at forslaget ikke fremmes i denne sammenhæng. SALA tilslutter sig DA.

De kommunale parter, LO og FTF/AC støtter ikke forslaget.

2.3.3 Undtagelse af erhvervsområdet fra regresbestemmelsen

Forslag

Det er foreslået, at sygedagpengesager, hvor fraværet skyldes en arbejdsskade, undtages fra regresbestemmelsen. Forslaget vil løse problemer i relation til indhentelse af oplysninger, undersøgelser om ansvarsgrundlag, svækkelsen af virksomhedernes sociale engagement, samt at virksomhederne med overenskomst stilles ringere.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre en offentlig merudgift på 40 mio. kr. Forslaget vil give besparelser i kommunernes administrationsudgifter.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA og LH støtter forslaget.

De kommunale parter kan ikke støtte forslaget, da dette vil medføre, at alle offentlige arbejdsgivere samtidig undtages fra regres; hverken staten eller kommunerne har udtrykt ønske om at blive fritaget. Efter de kommunale parters opfattelse vil det stride mod lighedsgrundsætningen, hvis man vil favorisere nogle grupper i samfundet såsom private arbejdsgivere, fagforeninger, stat, kommuner, amter og andre offentlige institutioner på bekostning af den almindelige borger. Hertil kommer, at man må forvente, at også andre grupper fx forsikringsselskaberne vil stille krav om, at regresbestemmelsen bliver fjernet.

FTF/AC støtter ikke forslaget.

DSI kan ikke støtte forslaget, da forslaget ikke medvirker til at nedbringe sygefraværet.

LO støtter ud fra en samlet vurdering forslaget.

2.3.4 Tidsfrist for kommunernes fremsættelse af regreskrav

Gældende regler

Der er ikke i sygedagpengeloven fastsat nogen tidsfrist for fremsættelse af regreskravet. Der gælder således de samme regler for forældelse, som gælder for de øvrige krav efter erstatningsansvarsloven. Erstatningskrav forældes normalt efter § 1, stk. 1, nr. 5, i forældelsesloven af 1908. Efter denne bestemmelse vil erstatningskrav forældes på 5 år regnet fra kravets forfaldstid. Ifølge retspraksis regnes forældelsesfristen på 5 år for regressager fra skadens indtræden.

Der forventes fremsat lovforslag i 2005 om ophævelse af 1908-loven og vedtagelse af en ny forældelseslov, hvor udgangspunktet vil være, at krav forældes efter 3 år.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en frist inden for hvilken, kommunen skal gøre regreskrav gældende overfor den ansvarlige skadevolder. Begrundelsen for forslaget er, at en ansvarlig skadevolder inden for rimelig tid får en afklaring af, om der vil blive gjort et regreskrav gældende.

Økonomi

Indførelse af en tidsfrist på fx 2 år for fremsættelse af regreskrav vil medføre, at indtægterne fra regres umiddelbart vil falde med et beløb, der svarer til de regreskrav, der i dag fremsættes senere end 2 år efter kommunens udbetaling af sygedagpenge er påbegyndt. Det må imidlertid forventes, at langt størstedelen af disse krav fremover vil blive fremsat indenfor tidsgrænsen.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.3.5 Ankeinstans i regressager

Gældende regler

Tvister om regreskrav mellem kommunen og en ansvarlig skadevolder behandles i dag ved de almindelige domstole med de ventetider og økonomiske udgifter, der er forbundet hermed. Et krav om regres er en privatretlig beslutning truffet af kommunen. Der er ikke tale om en forvaltningsretlig afgørelse, der kan behandles i det eksisterende administrative klagesystem.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en ankeinstans for regressager med det formål at give arbejdsgiverne en bedre retsstilling.

Forslaget medfører, at arbejdsgiveren skal kunne anke kommunens beslutning til en ankeinstans, som har ekspertise i erstatningsret.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre offentlige merudgifter på ca. 15 mio. kr. om året.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.3.6 Øvre grænse for størrelsen af regreskrav

Gældende regler

Sygedagpengeloven indeholder i dag ikke en øvre grænse for hvilket beløb, kommunen kan søge regres for.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en øvre grænse for størrelsen af regreskravet. Den øvre grænse kunne fastsættes til fx 1 års dagpenge svarende til varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven.

Forslaget imødekommer kritikken af, at kommunerne ikke følger op i tilstrækkelig grad i sygedagpengesager og dermed tilsidesætter sin tabsbegrænsningspligt. Forslaget vil forhindre, at kommunen kan søge regres overfor arbejdsgiveren for sygedagpenge, der er udbetalt for fravær ud over et år. En øvre grænse kan virke som et incitament for kommunen til at skærpe opfølgningen.

Økonomi

Forslaget skønnes at give offentlige mindreindtægter på 2-6 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommuner.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA og LH støtter forslaget principielt, men mener ikke at forslaget løser problemet omkring regres.

De kommunale parter, LO og FTF/AC støtter ikke forslaget.

2.3.7 Indførelse af en bagatelgrænse

Gældende regler

Sygedagpengeloven indeholder ikke en bagatelgrænse for det beløb, kommunen kan søge regres for.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en bestemmelse om en bagatelgrænse for regreskrav på fx 50.000 kr., således at regreskrav under dette beløb ikke kan forfølges. Forslaget vil medføre, at arbejdsgiveren ikke kan mødes med regreskrav i sager med fravær af kortere varighed. Forslaget vil i et vist omfang nedsætte de administrative ressourcer, som arbejdsgiveren bruger på regressager.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til offentlige mindreindtægter på ca. 95 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommuner.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA og LH støtter forslaget principielt, men mener ikke at forslaget løser problemet omkring regres.

De kommunale parter, LO og FTF/AC støtter ikke forslaget.

2.3.8 Fastsættelse af procedure i administrationen af en regressag

Gældende regler

Der findes ikke særlige regler om proceduren ved en regressag, og der er ikke særlige krav til dokumentation. Der findes dog en beskrivelse af ”Kommunernes fremgangsmåde i en regressag” i regresvejledningens kapitel 7.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres regler om kommunens præsentation af et regreskrav overfor henholdsvis den sygemeldte og den ansvarlige skadevolder. Dette kunne fx ske ved indførelse af formkrav i forhold til kommunens anmodning om yderligere oplysninger fra den sygemeldte og ved fremsendelse af regreskravet til arbejdsgiveren.

Forslaget kan imødekomme den nuværende kritik af kommunernes håndtering af regressager i forhold til fremsættelse af regreskravet, manglende krav til dokumentation af regreskrav, manglende klarhed over den sygemeldtes forpligtelser i en regressag og manglende samarbejdsvilje fra arbejdsgivers side.

Økonomi

Forslaget skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA, LH, LO, DSI og FTF/AC støtter forslaget.

De kommunale parter støtter ikke forslaget.

2.3.9 Bortfald af regreskrav ved manglende opfølgning iht. sygedagpengeloven

Gældende regler

Sygedagpengeloven indeholder i dag ikke bestemmelser om, at fremsættelsen af et krav om regres forudsætter, at kommunen har foretaget opfølgning i overensstemmelsen med sygedagpengelovens § 24 og dermed har varetaget sin tabsbegrænsningspligt i forhold til udbetaling af sygedagpenge.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en bestemmelse om, at regreskravet bortfalder helt eller delvist, såfremt kommunen ikke har foretaget den opfølgning, som kræves efter sygedagpengelovens § 24.

Økonomi

Forslaget kan evt. give anledning til mindre regresindtægter i forbindelse med sager, hvor kommunen ikke har opfyldt sin opfølgingsforpligtelse. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA og LH støtter forslaget, hvis forslag 2.3.3 ikke fremmes.

De kommunale parter, LO og FTF/AC støtter ikke forslaget.

2.3.10 Sanktion af forsikringsselskaber, der ikke overholder orienteringspligt **Gældende regler**

Efter gældende ret har forsikringsselskaberne en pligt til at orientere kommunen, når der udbetales erstatning som følge af en personskade. Der er ingen sanktion knyttet til bestemmelsen.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en sanktionsbestemmelse i sygedagpengelovens § 39, stk. 3, for at give forsikringsselskaberne et incitament til at opfylde deres orienteringspligt.

Formålet med sanktionen er at sikre, at kommunen ikke mister sin ret til regres på grund af forsikringsselskabets manglende orientering. Sanktionen kunne være, at regreskravets forældelsesfrist afbrydes fra det tidspunkt, hvor forsikringsselskabet burde have orienteret kommunen og til tidspunktet, hvor orienteringen rent faktisk sker.

Økonomi

Forslaget kan evt. give anledning til øgede regresindtægter i forbindelse med sager, hvor regreskravet i dag forældes som følge af forsikringsselskabets manglende orientering. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget.

2.4 Varighedsbegrænsning og forlængelse

Jf. kapitel 4.

Gældende ret

Der er i visse tilfælde mulighed for at forlænge dagpengeperioden, når denne er udløbet på grund af den generelle varighedsbegrænsning på 52 uger.

Forlængelse kan ske i følgende 6 tilfælde:

1. Når det er overvejende sandsynligt, at den sygemeldte vil blive revalideret.
2. I op til 2 x 13 uger, når det er nødvendigt med en arbejdsprøvning eller anden afklarende foranstaltning for at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne.
3. Når dagpengemodtageren er under eller venter på lægebehandling, men forventes arbejdsdygtig inden for 2 x 26 uger.
4. Når der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade.
5. Når der er påbegyndt en sag om førtidspension efter lov om social pension.
6. Når dagpengemodtageren lider af en uhelbredelig (livstruende) lidelse.

2.4.1 Ophævelse af forlængelsesmulighederne

Forslag

Det er foreslået at ophæve forlængelsesmulighederne, jf. ovenfor, således at der højst kan udbetales sygedagpenge i 52 uger. Sygedagpengene er en korttidsydelse, og en ophævelse vil skærpe kommunernes opfølgning i sygedagpengesager.

Økonomi

Den kommunale besparelse af forslaget skønnes at være knap 1,5 mia. kr. Staten skønnes at få merudgifter på ca. 300 mio. kr. som følge af forslaget. Den samlede offentlige besparelse skønnes til ca. 1,2 mia. kr.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.4.2 Ophævelse af § 22, stk. 1, nr. 4

Gældende ret

Hvis der ved varighedsbegrænsningens indtræden er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade, kan dagpengeudbetalingen fortsætte, indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse om erhvervsevnetabserstatning.

Forslag

Det er foreslået, at sygedagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4, ophæves, således at sygedagpengene ikke kan forlænges på grundlag af en verserende arbejdsskadesag. Mange kommuner har i dag vanskeligheder ved at følge op i en sag, der er forlænget på grund af en arbejdsskadesag, da den sygemeldte frygter at miste erstatning, hvis opfølgningen bliver en succes.

Økonomi

De økonomiske mindreomkostninger af forslaget skønnes til ca. 12 mio. kr. for kommunerne og de økonomiske merudgifter for staten til 2-3 mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes til ca. 10 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

Arbejdsskadestyrelsen støtter forslaget. Arbejdsskadestyrelsen finder, at forlængelsesreglen er overflødig, idet de øvrige forlængelsesmuligheder dækker behovet også for sygemeldte arbejdsskadede. Forlængelsesreglen virker desuden som en hindring for den kommunale opfølgning, og dermed som en hindring for nedbringelse af sygefraværet, som er et af målene for udvalgets arbejde. Endvidere medvirker reglen til at forlænge sagsbehandlingstiden for arbejdsskader. Endelig bemærkes, at Arbejdsskadestyrelsen i tilfælde, hvor forlængelsesreglen anvendes, ofte vil træffe afgørelse om erstatning på et lavere niveau end sygedagpengene. En sådan afgørelse vil stoppe sygedagpengene, selvom den ikke udgør et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag for den arbejdsskadede.

De kommunale parter støtter ligeledes forslaget.

DA støtter forslaget, men vil ud fra en samlet vurdering af de væsentlige problemer med den nuværende lovgivning ikke prioritere forslaget. SALA tilslutter sig DA.

FTF/AC, LH og LO støtter ikke forslaget.

2.4.3 Tidsbegrænsning for forlængelse ved revalidering

Gældende ret

Der er ikke fastlagt nogen tidsbegrænsning for, hvor lang forrevalideringsperioden kan være, men det må ved hver opfølgningssamtale vurderes, hvor langt dagpengemodtageren er nået i forrevalideringsforløbet. Dog er det forudsat, at perioden skal være så kort som mulig, at det fortsat skal være sandsynligt, at forrevalideringen kan resultere i en egentlig revalidering, og

at forrevalideringsperioden aldrig kan indgå som en del af en forud fastlagt, realistisk erhvervsplan.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en tidsbegrænsning på forlængelsen vedrørende revalidering. Dette vil understøtte udgangspunktet om, at sygedagpenge er en korttidsydelse, der inden for en kortere tid bør erstattes af en anden aktivitet.

Økonomi

En varighedsbegrænsning på 26 uger på forlængelse pga. sandsynlighed for revalidering skønnes at betyde kommunale mindredgifter på 305-350 mio. kr. og statslige merudgifter på 75-120 mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes til 185-275 mio. kr.

En varighedsbegrænsning på 52 uger på forlængelse pga. revalideringsforventning skønnes at betyde kommunale mindredgifter på 170-200 mio. kr. og statslige merudgifter på 40-70 mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes til 100-160 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter forslaget, men vil ud fra en samlet vurdering af de væsentligste problemer med den nuværende lovgivning ikke prioritere forslaget. SALA tilslutter sig DA.

DSI, FTF/AC, LO og LH kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale.

2.4.4 Ophævelse af forlængelsesmulighed ”revalidering skønnes overvejende sandsynlig”

Gældende ret

Hvis kommunen anser det for overvejende sandsynligt, at der vil blive iværksat revalidering, herunder arbejdsprøvning, kan dagpengeperioden forlænges, indtil den egentlige revalidering iværksættes.

Forslag

Det er foreslået, at muligheden for at forlænge på grund af sandsynlig revalidering ophæves, henset til at antallet af sygedagpengesager er steget over en årrække pga. udvidelsen af forlængelsesmulighederne. Forlængelse pga. revalidering tegner sig for en stor del af det samlede antal forlængelser ud over 52 uger.

Økonomi

Samlet skønnes forslaget at betyde kommunale mindredgifter på 570-600 mio. kr. og statslige merudgifter på 130-155 mio. kr. til kontanthjælp. Den samlede offentlige besparelse skønnes til 415-470 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter forslaget, men vil ud fra en samlet vurdering af de væsentligste problemer med den nuværende lovgivning ikke prioritere forslaget. SALA tilslutter sig DA.

FTF/AC, DSI, LO og LH kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale.

2.4.5 Kun forlængelse hvis revalideringen er planlagt, men endnu ikke kan iværksættes

Gældende ret

Hvis kommunen anser det for overvejende sandsynligt, at der vil blive iværksat revalidering, herunder arbejdsprøvning, kan dagpengeperioden forlænges, indtil den egentlige revalidering iværksættes.

Forslag

Det er foreslået, at muligheden for at forlænge på grund af sandsynlig revalidering begrænses til, at der kan ske forlængelse, hvis revalidering er planlagt, men endnu ikke kan iværksættes.

Økonomi

Samlet set skønnes forslaget at betyde kommunale mindreudgifter på 450-560 mio. kr. og statslige merudgifter på 100-120 mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes til 350-440 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter forslaget, men vil ud fra en samlet vurdering af de væsentligste problemer med den nuværende lovgivning ikke prioritere forslaget. SALA tilslutter sig DA.

FTF/AC, DSI, LO og LH kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale.

2.4.6 Ophævelse af varighedsbegrænsningen

Gældende ret

Udbetalingen af dagpenge og refusion til arbejdsgiveren ophører som hovedregel, når der er udbetalt dagpenge for mere end 52 uger i de forudgående 18 kalendermåneder.

Forslag

Det er foreslået at ophæve varighedsbegrænsningen, så det bliver muligt at modtage sygedagpenge, indtil der er sket en helbredsmæssig afklaring, der fører til raskmelding, revalidering, fleksjob eller førtidspension. Med forslaget vil den sygemeldte ikke risikere at miste en forsørgelsesydelse under fraværperioden.

Økonomi

De samlede umiddelbare merudgifter for det offentlige skønnes at blive ca. 210 mio. kr. årligt, som følge af afskaffelsen af varighedsbegrænsningen. Hertil kommer betydelige adfærdsændringer, der entydigt peger i retning af yderligere merudgifter.

Udvalgets bemærkninger

FTF/AC og DSI støtter forslaget.

LO og LH støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

DA og SALA kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale.

2.4.7 Forlængelse også når der ventes på undersøgelser

Gældende ret

Sygemeldte, der venter på undersøgelse, og som ikke kan få forlænget efter de eksisterende forlængelsesmuligheder, kan ikke få forlænget sygedagpengene ud over varighedsbegrænsningen.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en bestemmelse om forlængelse af sygedagpengene, når den sygemeldte venter på undersøgelser.

Økonomi

Den samlede offentlige merudgift skønnes usikkert til ca. 17 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

FTF/AC, DSI og LH støtter forslaget.

DA har forståelse for intentionerne bag forslaget, men på grund af de økonomiske konsekvenser foreslår DA, at forslaget ikke fremmes i denne sammenhæng. SALA tilslutter sig DA.

De kommunale parter kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.4.8 Ventetider på behandling - døde perioder også ved opgørelsen af 52-ugersperioden

Gældende ret

Når kommunen skal vurdere, om der er grundlag for at forlænge pga. forestående lægebehandling, skal kommunen se bort fra den periode, hvor den sygemeldte venter på behandling på et offentlig sygehus. Ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen kan kommunen ikke se bort fra perioder, hvor den sygemeldte har ventet på behandling.

Forslag

Det er foreslået, at bekendtgørelsens § 39 om døde perioder også skal gælde ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen på 52 uger, således at den almindelige periode med ret til sygedagpenge forlænges.

Økonomi

Forslaget skønnes usikkert at medføre samlede økonomiske merudgifter for det offentlige på ca. 6 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

FTF/AC og LH støtter forslaget.

DA har forståelse for intentionerne bag forslaget, men på grund af de økonomiske konsekvenser foreslår DA, at forslaget ikke fremmes i denne sammenhæng. SALA tilslutter sig DA.

De kommunale parter kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.4.9 Ændret formulering af bestemmelserne i dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 3

Gældende ret

Bestemmelsen fortolkes således, at der kun kan forlænges, når det er overvejende sandsynligt, at arbejdsevnen generhverves i et sådant omfang, at arbejdet kan genoptages på ordinære vilkår inden for en frist på 2 x 26 uger.

Forslag

Det er foreslået at ændre bestemmelsen således, at der kan forlænges, når den sygemeldte venter på lægeordineret behandling eller allerede er under behandling. Det er foreslået, at forlængelsen kan ske, indtil de behandlingsmuligheder, der kan få indflydelse på arbejdsevnen, er udtømte. Forslaget vil medføre, at der kan ske forlængelse af sygedagpengene, så længe der sker fremskridt i den sygemeldtes arbejdsevne. Endvidere skal der kunne ske forlængelse, hvor der ikke kan forventes fremskridt inden for de første 3 måneder, men hvor forløbet af behandlingen sammenholdt med det normale forløb af sygdommen og behandlingsform, sandsynliggør, at der vil ske forbedringer i arbejdsevnen. Endelig bør der kunne ske forlængelse i tilfælde, hvor det ikke kan udelukkes, at fleksjob kan blive en mulighed.

Økonomi

I praksis vil forslaget formodentlig svare til en ophævelse af varighedsbegrænsningen.

Udvalgets bemærkninger

FTF/AC, LH og DSI støtter forslaget.

De kommunale parter og DA kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.4.10 Mulighed for forlængelse efter § 22, stk. 1, nr. 3 i en periode, der ikke ligger i umiddelbar forlængelse af varighedsbegrænsningen

Gældende ret

En forlængelse efter ovenstående bestemmelse med 26 uger eller 2 x 26 uger kan principielt kun ligge i forlængelse af den 52. sygdomsuge. Med andre ord kan denne forlængelsesmulighed kun anvendes som en første forlængelsesmulighed.

Forslag

Det er foreslået, at muligheden for at forlænge med op til 2 x 26 uger også kan anvendes efter, at andre forlængelsesmuligheder har været anvendt.

Det vil betyde, at en række sygemeldte, der venter på en behandling, evt. fordi lidelsen har været vanskelig og tidskrævende at udrede, vil kunne få forlænget dagpengene, hvor det i dag vil være udelukket, hvis ingen af de andre forlængelsesmuligheder kunne anvendes.

Økonomi

Forslaget skønnes at give offentlige merudgifter på ca. 100 mio. kr. Hertil kommer adfærd ændringer i form af fx øget tilgang til andre forlængelsesmuligheder.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter, DA og SALA kan ikke støtte forslaget.

FTF/AC, LH og DSI støtter forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.4.11 Opblødning af den særlige varighedsbegrænsning**Gældende ret**

Der gælder en særlig varighedsbegrænsning for personer, der modtager social pension, personer, der er fyldt 65 år og personer, der ville kunne få social pension, hvis ikke andre årsager, som fx manglende dansk indfødsret forhindrede dette.

For disse personer ophører udbetalingen af sygedagpenge, når der er udbetalt dagpenge i mere end 13 uger i de forudgående 12 kalendermåneder.

Forslag

Det er foreslået, at der sker en opblødning af den særlige varighedsbegrænsning set i lyset af behovet for i stigende grad at udnytte de beskæftigelsesmæssige ressourcer, der er såvel hos ældre, som hos personer der får eller kunne få førtidspension på grund af nedsat erhvervsevne.

Opblødningen kunne fx ske ved, at der indføres en varighedsbegrænsning på 26 uger eller en fælles varighedsbegrænsning på 52 uger.

Økonomi

Den mest vidtgående løsning - løsningen med en fælles varighedsbegrænsning på 52 uger - skønnes at betyde merudgifter for det offentlige på 13-14 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

FTF/AC, LH og DSI støtter forslaget.

DA og de kommunale parter kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.5 Fleksjob

Jf. kapitel 5.

Gældende ret

Personer i fleksjob er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og skal opfylde beskæftigelseskravet for at få udbetalt sygedagpenge. Når den ansatte i fleksjob er syg, skal løntilskuddet til arbejdsgiveren nedsættes med de sygedagpenge, arbejdsgiveren kan modtage. Løntilskuddet til en arbejdsgiver bortfalder helt, når der ikke udbetales løn under sygdom.

2.5.1 Personer i fleksjob undtages fra beskæftigelseskravet**Gældende ret**

Personer i fleksjob skal opfylde beskæftigelseskravene i dagpengeloven for at få udbetalt dagpenge. Hvis en person i fleksjob har været ansat hos arbejdsgiveren i mindst 8 uger og beskæftiget i mindst 74 timer, har arbejdsgiveren pligt til at udbetale dagpenge. Arbejds-

giveren har ret til at få refunderet udgiften til dagpenge fra 1. fraværsdag, hvis lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 4, stk. 1.

En arbejdsgiver kan risikere, at de ikke kan få refusion fra kommunen for de dagpenge som arbejdsgiveren skal betale de første 14 dage, hvis personen i fleksjob ikke opfylder beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 4, stk. 1. Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom, bevarer arbejdsgiveren løntilskuddet, og får derved ikke et tab. Udbetaler arbejdsgiveren ikke løn under sygdom, mister han løntilskuddet og må selv bære udgiften til sygedagpenge.

Forslag

Det er foreslået, at ansatte i fleksjob skal undtages fra beskæftigelseskravet, således at arbejdsgiveren ikke stilles i en situation, hvor han er afskåret fra at få refusion for sygedagpenge.

Forslaget vil kunne virke som en yderligere tilskyndelse til arbejdsgiverne til at oprette fleksjob og vil dermed kunne medvirke til at øge rummeligheden på arbejdsmarkedet.

Af sygefraværshandlingsplanen fremgår, at regeringen i tilknytning til modernisering af sygedagpengeloven vil tage initiativ til, at ansatte under fleksjobordningen undtages fra beskæftigelseskravet, for at arbejdsgiveren kan få refusion for sygedagpengene.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre en udgift for det offentlige på knap 6 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA, LH, LO, DSI og FTF/AC støtter forslaget.

De kommunale parter støtter forslaget, hvis forslaget i punkt 2.5.3 ikke fremmes.

2.5.2 Løntilskud og delvis refusion til arbejdsgiver samt undtagelse fra beskæftigelseskrav

Gældende ret

Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen. Tilskuddet er halvdelen eller totredjedel af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdsevne. Betaler arbejdsgiveren løn under sygdom, sker der en reduktion i løntilskuddet med det beløb, som arbejdsgiveren kan få i sygedagpengerefusion. Arbejdsgiveren får således det samme beløb, uanset om lønmodtageren er på arbejde eller ej, og får ikke sygedagpengerefusion for de timer, hvor personen i fleksjob skulle have arbejdet.

Forslag

Det er foreslået, at arbejdsgiveren både skal kunne modtage løntilskud og sygedagpenge på samme tid henset til, at løntilskuddet kan anses som en kompensation for den tid, fleksjobbereren ikke arbejder. Sygedagpenge udbetales med en fast sats svarende til arbejdsevnen.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre offentlige merudgifter på ca. 20 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DSI støtter forslaget.

De kommunale parter og LO kan ikke støtte forslaget.

DA og SALA vil ikke prioritere forslaget på grund af de økonomiske konsekvenser.

2.5.3 Fleksjobbere tages helt ud af sygedagpengeloven**Forslag**

Det er foreslået, at fleksjobberne tages ud af sygedagpengeloven henset til vanskelighederne med beregning af løntilskud og sygedagpengerefusion. Forslaget medfører, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom til en ansat i fleksjob, fortsat skal modtage løntilskud. En ansat i fleksjob, der ikke får udbetalt løn under sygdom, skal i stedet modtage ledighedsydelse i sygdomsperioden. Ledighedsydelsen er typisk lavere end sygedagpenge.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre en offentlig nettobesparelse på 30 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget.

DA, SALA, LH, LO, DSI og FTF/AC kan ikke støtte forslaget.

2.5.4 Fleksjobbere bliver i sygedagpengeloven og får en særlig beregningsregel i sygedagpengeloven**Forslag**

Det er foreslået, at der indsættes en særlig beregningsregel for ansatte i fleksjob, så en ansat i fleksjob, der bliver syg, og som ikke har ret til løn under sygdom, har ret til sygedagpenge uden opfyldelse af noget beskæftigelseskrav. Modtager den ansatte i fleksjob løn under sygdom, fortsætter udbetalingen af løntilskud til arbejdsgiveren.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre en offentlig nettobesparelse på ca. 25 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.6 Arbejdsgivers afledte ret

Jf. kapitel 6.

Gældende ret

En arbejdsgiver, der yder løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen. Da det er en afledt ret, er arbejdsgiverens ret til refusion betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne for udbetaling af dagpenge fra kommunen.

2.6.1 En generel ret for arbejdsgiverne**Forslag**

Det er foreslået, at der indføres bestemmelser i sygedagpengeloven, der giver arbejdsgiverne en direkte ret til sygedagpenge og ikke kun – som i dag – en ret afledt af lønmodtagerens.

Dette ville forudsætte særlige regler for så vidt angår de helt grundlæggende betingelser i dagpengelovgivningen, herunder om optjening, adgang, varighed m.v.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

DA finder, at det bør sikres, at virksomhederne har ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet består. Det skal ikke mindst ses i lys af lovforslaget om visitation og opfølgning. Konsekvensen heraf vil være, at virksomhederne taber ret til sygedagpengerefusion, hvis lønmodtageren enten ikke udfylder en anmeldelsesblanket eller afviser at deltage i opfølgning. Man ønsker at straffe lønmodtageren, men det bliver virksomheden, som bliver straffet uden at have indflydelse herpå. DA vil derfor foreslå, at forslag 2.6.2 gennemføres. Skulle der ikke være vilje hertil, så vil DA foreslå, at forslag 2.6.1 gennemføres - subsidiært forslag 2.9.4, 2.7.1, 2.8.

SALA tilslutter sig DA.

LO og LH støtter forslaget.

FTF/AC er neutrale overfor forslaget.

De kommunale parter støtter ikke forslaget.

2.6.2 En generel ret for arbejdsgiverne i særlige situationer

Forslag

Det er foreslået, at der etableres en ”tillægsordning” til den gældende sygedagpengelov, sådan at adgangen til sygedagpenge (indgangen til systemet) opretholdes uændret (beskæftigelseskrav m.v.), mens der til visse ophørssituationer (udgangen af systemet) er knyttet en regel om, at dagpengeudbetaling til arbejdsgiveren alligevel kan fortsætte i kraft af et ansættelsesforhold, hvis fx lønmodtageren:

- forhaler helbredelsen eller undlader at medvirke i kommunens opfølgning,
- ikke længere er uarbejdsdygtig i forhold til andre arbejdspladser, eller
- overgår til førtidspension, revalideringsydelse eller fleksjob.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige. De enkelte elementer er beskrevet i hhv. forslag 2.9.4, 2.7.1 og 2.8.

Udvalgets bemærkninger

DA finder, at det bør sikres, at virksomhederne har ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet består. Det skal ikke mindst ses i lyset af lovforslaget om visitation og opfølgning. Konsekvensen heraf vil være, at virksomhederne taber ret til sygedagpengerefusion, hvis lønmodtageren enten ikke udfylder en anmeldelsesblanket eller afviser at deltage i opfølgning. Man ønsker at straffe lønmodtageren, men det bliver virksomheden, som bliver straffet uden at have indflydelse herpå. DA vil derfor foreslå, at forslag 2.6.2 gennemføres. Skulle der ikke være vilje hertil, så vil DA foreslå, at forslag 2.6.1 gennemføres - subsidiært forslag 2.9.4, 2.7.1, 2.8.

SALA tilslutter sig DA.

LO og LH støtter forslaget.

De kommunale parter støtter ikke forslaget.

FTF/AC forholder sig neutralt til forslaget.

2.7 Uarbejdsdygtighed

Jf. kapitel 7.

2.7.1 Bred vurdering anvendes ikke, hvis arbejdsgiver modtager refusion

Gældende regler

Kommunens vurdering af den sygemeldtes uarbejdsdygtighed kan efter en vis sygdomsperiode ikke udelukkende foretages ved at sammenholde den sygemeldtes arbejdsevne med den sygemeldtes arbejde før sygemeldingen. En person, der er sygemeldt i forhold til sit arbejde, kan derfor raskmeldes i forhold til det øvrige arbejdsmarked.

Forslag

Det er foreslået, at arbejdsgiveren bør have ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet varer, selvom lønmodtageren ikke er uarbejdsdygtig i forhold til det øvrige arbejdsmarked.

Begrundelsen for forslaget er, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom, mister retten til refusion, hvis medarbejderen raskmeldes i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Forslaget sikrer, at arbejdsgiveren får udbetalt refusion, så længe arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom.

Økonomi

Brugen af den brede vurdering af uarbejdsdygtigheden er ikke kendt. Et regneeksempel, hvor det antages, at 500-1.000 sager om året medfører, at arbejdsgiver er forpligtet til at betale løn under sygdom uden mulighed for refusion i 3-5 måneder, giver offentlige merudgifter på 20-65 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA finder, at det bør sikres, at virksomhederne har ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet består. Det skal ikke mindst ses i lyset af lovforslaget om visitation og opfølgning. Konsekvensen heraf vil være, at virksomhederne taber ret til sygedagpengerefusion, hvis lønmodtageren enten ikke udfylder en anmeldelsesblanket eller afviser at deltage i opfølgning. Man ønsker at straffe lønmodtageren, men det bliver virksomheden, som bliver straffet uden at have indflydelse herpå. DA vil derfor foreslå, at forslag 2.6.2 gennemføres. Skulle der ikke være vilje hertil, så vil DA foreslå, at forslag 2.6.1 gennemføres - subsidiært forslag 2.9.4, 2.7.1, 2.8.

SALA tilslutter sig DA.

LO, LH og FTF/AC støtter forslaget.

De kommunale parter kan ikke støtte forslaget.

2.7.2 Delvis uarbejdsdygtighed (sygemelding) for forsikrede ledige

Gældende regler

En forsikret dagpengeberettiget ledig har i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring mv. i dag ikke mulighed for ved delvis uarbejdsdygtig at modtage delvis sygedagpenge og supplerende arbejdsløshedsdagpenge samtidig. Begrundelsen er, at det er et bærende princip i loven, at der kun kan udbetales arbejdsløshedsdagpenge til et medlem, som står fuldt ud til rådighed for arbejdsmarkedet.

Forslag

Det er foreslået, at der skal gives mulighed for delvis sygemelding af forsikrede ledige, så det bliver muligt at modtage supplerende arbejdsløshedsdagpenge ved delvis sygemelding. Forslaget begrundes med, at deltidssygemelding er et vigtig redskab i bestræbelserne på at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til administrative merudgifter. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter og DSI støtter forslaget.

LH kan ikke støtte forslaget.

FTF/AC finder, at forslaget ikke er tilstrækkeligt belyst og kan derfor ikke støtte forslaget.

DA, SALA og LO kan ikke støtte forslaget, men anbefaler, at den nuværende adgang i sygedagpengeloven til delvis raskmelding af ledige, der har ret til arbejdsløshedsdagpenge, ophæves.

2.7.3 Delvis uarbejdsdygtighed ved nedsat arbejdsmængde

Gældende regler

En lønmodtager skal have nedsat sin arbejdstid med mindst 4 timer for at kunne få nedsatte sygedagpenge. Bestemmelsen medfører, at en person, der får en nedsat arbejdsmængde, men som har samme timeantal, ikke vil kunne modtage nedsatte sygedagpenge.

Forslag

Det er foreslået, at en sygemeldt, der arbejder samme timeantal, men som får nedsat sin arbejdsbyrde, også skal kunne få nedsatte sygedagpenge.

Økonomi

Forslaget vil medføre øgede offentlige udgifter. Et regneeksempel, hvori det antages, at 1/5 af alle sygefraværsforløb af mere end 14 dages varighed udvides med en uge med halv arbejdsmængde og som følge deraf adgang til halve sygedagpenge, giver en offentlig merudgift på ca. 50 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter kan ikke støtte forslaget henset til den svære administration.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.8 Bortfald af arbejdsgivers refusionsret ved overgang til anden offentlig forsørgelse

Jf. kapitel 8.

Gældende ret

Arbejdsgiveren mister retten til refusion, hvis den sygemeldte overgår til en anden offentlig ydelse, som ikke giver arbejdsgiveren en ret til refusion, fx førtidspension, selvom arbejdsgiveren forsat er forpligtet til at udbetale løn, fx i en opsigelsesperiode.

Forslag

Det er foreslået, at arbejdsgiveren fortsat skal kunne modtage sygedagpengerefusion i tilfælde, hvor lønmodtageren overgår til pension. Udbetalingen skal kunne ske i den periode, hvor arbejdsgiver fortsat er forpligtet til at udbetale løn.

Økonomi

Forslaget skønnes usikkert at give anledning til offentlige merudgifter på 50-60 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA finder, at det bør sikres, at virksomhederne har ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet består. Det skal ikke mindst ses i lyset af lovforslaget om visitation og opfølgning. DA vil derfor foreslå, at forslag 2.6.2 gennemføres. Skulle der ikke være vilje hertil, støtter DA forslag 2.9.4, 2.7.1, 2.8. Hvis dette ikke fremmes, mener DA det bør overvejes at fremme forslag 2.6.1.

SALA og LH tilslutter sig DA.

LO støtter forslaget om, at arbejdsgiveren fortsat skal kunne modtage refusion i det tilfælde, hvor lønmodtageren overgår til pension, så længe arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn.

De kommunale parter støtter ikke forslaget.

2.9 Bortfald af dagpenge i særlige situationer

Jf. kapitel 9.

Gældende ret

Retten til dagpenge kan bortfalde i følgende situationer, hvis den sygemeldte:

- nægter at modtage behandling og genoptræning.
- forhæler helbredelsen.
- ikke medvirker ved kommunens opfølgning.
- ikke opfylder pligten til anmeldelse og dokumentation af fravær.
- har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed.
- fortier helbredsoplysninger overfor arbejdsgiveren.
- er omfattet af en arbejdskonflikt.
- har pådraget sig sygdommen under tjeneste omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl.

2.9.1 Ferie og bortfald af dagpenge

Gældende regler

Det følger af praksis, at en sygemeldt, der har fået udbetalt feriepenge, kan få udbetalt sygedagpenge for samme periode, hvis den sygemeldte er uarbejdsdygtig og ikke i stand til at holde ferie.

Forslag

Det er foreslået, at der indsættes regler om retten til sygedagpenge, når der er udbetalt feriepenge og evt. ændre praksis, så der ikke kan udbetales sygedagpenge i en periode, hvor der er udbetalt feriepenge. En ændring vil hindre en dobbeltkompensation.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til en besparelse i de offentlige udgifter til sygedagpenge. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.9.2 Frivillig sterilisation

Gældende regler

Sygdom som følge af frivillig sterilisation betragtes som selvforskyldt sygdom, hvilket medfører, at arbejdsgivers dagpengeforpligtelse bortfalder. Kommunen udbetaler sygedagpenge i stedet.

Forslag

Det er foreslået, at frivillig sterilisation ikke skal anses som selvforskyldt sygdom. En frivillig sterilisation kan være begrundet i helbredsmæssige forhold, hvor der er vægtige grunde for at vælge en sterilisation.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til en besparelse i de offentlige udgifter til sygedagpenge. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.9.3 Anden selvforskyldt sygdom

Forslag

Det er foreslået, at der i loven sker en nærmere fastlæggelse af reglerne for selvforskyldt sygdom.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om, at forslaget ikke fremmes.

Retten til dagpenge i de pågældende sager beror på en konkret vurdering i den enkelte sag. I praksis kan et misbrug være selvforskyldt sygdom i en sag, men ikke i en anden sag. Det afhænger af sagens faktum.

Vurderingen af, om der er tale om selvforskyldt sygdom, bør fortsat ske ved en bedømmelse af den konkrete sag. Afgrænsningen bør derfor ikke i videre omfang ske i lovgivningen.

2.9.4 Fortsættelse af udbetaling af dagpenge hvis ansættelsesforholdet består

Gældende ret

En arbejdsgiver, der modtager refusion fra kommunen, mister refusionen, hvis lønmodtageren mister retten til dagpenge pga. reglerne om bortfald.

Forslag

Det er foreslået, at der ikke skal ske bortfald af dagpenge efter lovens § 8, såfremt lønmodtageren fortsat er i et ansættelsesforhold. En arbejdsgiver, der har pligt til at udbetale løn under sygdom, risikerer at miste den afledte ret til refusion, såfremt lønmodtageren nægter at modtage behandling eller genoptræning, forholder helbredelsen eller ikke dokumenterer sygefraværet.

Økonomi

Forslaget skønnes at give offentlige merudgifter på 2–3 mio. kr. Hertil kommer økonomiske konsekvenser som følge af ændret adfærd.

Udvalgets bemærkninger

DA finder, at det bør sikres, at virksomhederne har ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet består. Det skal ikke mindst ses i lyset af lovforslaget om visitation og opfølgning. Konsekvensen heraf vil være, at virksomhederne taber ret til sygedagpengerefusion, hvis lønmodtageren enten ikke udfylder en anmeldelsesblanket eller afviser at deltage i opfølgning. Man ønsker at straffe lønmodtageren, men det bliver virksomheden, som bliver straffet uden at have indflydelse herpå. DA vil derfor foreslå, at forslag 2.6.2 gennemføres. Skulle der ikke være vilje hertil, så vil DA foreslå, at forslag 2.6.1 gennemføres - subsidiært forslag 2.9.4, 2.7.1, 2.8.

SALA tilslutter sig DA.

LH og LO støtter ligeledes forslaget.

De kommunale parter støtter ikke forslaget.

2.9.5 Arbejdsgivers dagpengeforpligtelse under konflikt

Gældende regler

I henhold til vejledning om syge- og barseldagpenge udbetaler arbejdsgiveren ikke dagpenge under overenskomststridig strejke til lønmodtagere, der har lovligt begrundet fravær.

Forslag

Det er foreslået, at arbejdsgivers dagpengeforpligtelse overføres til medarbejdere, der var syge ved konfliktens begyndelse, alene ophører, hvis ansættelsesforholdet ophører, hvilket kun sker ved lovlige konflikter. Forslaget medfører, at arbejdsgiveren bliver forpligtet til at udbetale sygedagpenge til lønmodtagere, der havde lovligt fravær inden en overenskomststridig strejke.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige i forbindelse med sygefraværsperioder efter arbejdsgiverperioden i tilfælde, hvor sygefraværet er startet før en overenskomststridig strejke er begyndt, men hvor arbejdsgiverperioden ikke er løbet ud ved strejkens start. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

DA og SALA kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.9.6 Kommuners dagpengeforpligtelse under konflikt

Gældende ret

Kommunen udbetaler dagpenge under overenskomstmæssige konflikter samt overenskomststridig lockout, hvis arbejdsgiveren nægter at udbetaler dagpenge, og sygefraværet er opstået før konflikten begyndelse. Kommunen udbetaler ikke dagpenge, hvis sygdommen opstår, efter konflikten er begyndt.

Forslag

Det er foreslået, at retten til dagpenge fra kommunen fortsat består, selvom arbejdsgivers dagpengeforpligtelse bortfalder på grund af strejke eller lockout.

Forslaget bør ses i sammenhæng med forslaget i pkt. 2.9.5. Såfremt forslaget i pkt. 2.9.5 følges, vil arbejdsgiveren have pligt til at udbetale dagpenge under overenskomststridig strejke til lønmodtagere med lovligt fravær. I så fald kan kommunen udbetale et forskud, såfremt arbejdsgiveren ikke overholder sin forpligtelse.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige i forbindelse med sygefraværsperioder i tilfælde, hvor sygefraværet er startet før en overenskomststridig strejke er begyndt, men hvor arbejdsgiverperioden ikke er udløbet ved strejkens start. De offentlige merudgifter vil både gælde den del af arbejdsgiverperioden, der ligger efter strejkens start samt den efterfølgende del af sygefraværsperioden. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

DA og SALA kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.10 Beskæftigelseskrav

Jf. kapitel 10.

2.10.1 Harmonisering af beskæftigelseskrav for sygedagpenge til 8 uger

Gældende regler

Retten til sygedagpenge er betinget af, at lønmodtageren opfylder et beskæftigelseskrav. Beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren er 8 uger og 74 timer, imens beskæftigelseskravet i forhold til kommunen er 13 uger og 120 timer.

Forslag

Det er foreslået, at beskæftigelseskravet for så vidt angår sygedagpenge harmoniseres, så beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver og kommune er 8 uger og 74 timer. Ved en harmonisering af beskæftigelseskravet undgås det, at en lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, men ikke i forhold til kommunen, kun kan få sygedagpenge i 2 uger fra arbejdsgiveren. En harmonisering vil også sikre, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom, kan få refusion efter udløbet af arbejdsgiverperioden.

Økonomi

Harmonisering af beskæftigelseskravet til 8 uger skønnes at give merudgifter for det offentlige på knap 9 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter en harmonisering af beskæftigelseskravet, og af hensyn til de økonomiske konsekvenser foreslår DA forslag 2.10.1 fremmet. SALA tilslutter sig DA.

LO, LH og FTF/AC støtter forslaget.

De kommunale parter går ind for harmonisering.

2.10.2 Harmonisering af beskæftigelseskrav for sygedagpenge til 13 uger**Gældende regler**

Jf. pkt. 2.10.1

Forslag

Det er foreslået, at beskæftigelseskravet for så vidt angår sygedagpenge harmoniseres, så beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver og kommune er 13 uger og 120 timer, jf. samme begrundelse som anført ovenfor i pkt. 2.10.1.

Økonomi

En harmonisering af beskæftigelseskravet til 13 uger skønnes at give anledning til merudgifter for det offentlige på knap 70 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter en harmonisering af beskæftigelseskravet, og af hensyn til de økonomiske konsekvenser foreslår DA forslag 2.10.1 fremmet. SALA tilslutter sig DA.

LO vil ikke forholde sig til forslaget.

De kommunale parter går ind for harmonisering.

2.11 Administrations- og klageregler m.v.

Jf. kapitel 11.

2.11.1 Virksomhedens hjemkommune som koordinator i alle sygedagpengesager**Gældende regler**

Det er som udgangspunkt den kommune, hvor den sygemeldte har sin bopæl, der skal varetage sagsbehandlingen og træffe afgørelse om dagpengeretten.

Forslag

Det er foreslået, at en virksomhed kan rette henvendelse til sin hjemstedskommunen med henblik på formidling af kontakten til den kommune, der har myndighedsudøvelse i den konkrete sygedagpengesag.

Begrundelsen for forslaget er, at en virksomhed i sager om medarbejderes længerevarende sygdom i mange tilfælde ikke kun har kontakt til virksomhedens hjemkommune, men til en række af kommuner, hvor medarbejderne bor. Det medfører en administrativ belastning af

virksomheden, der ikke kan nøjes med at holde kontakt til én kommune, men skal være i dialog med en række kommuner.

Erfaringer fra Ballerup Kommune viser imidlertid, at der er meget begrænset efterspørgelse fra virksomhedernes side efter en sådan ordning.

Økonomi

Forslaget vil kunne medføre besparelser i virksomhedernes administrative omkostninger, men vil på den anden side givetvis betyde ekstra udgifter for kommunerne.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA og LH støtter forslaget.

De kommunale parter kan ikke støtte forslaget.

FTF/AC, DSI og LO er positive overfor nærmere overvejelse af forslaget evt. i forbindelse med drøftelse af partnerskabsaftaler.

2.11.2 Statsrefusion med 50 pct. ved forlængelse af dagpengeperioden pga. verserende arbejdsskadesag

Gældende regler

Staten afholder kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger af fraværperioden og herefter 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge fra uge 5 til og med uge 52. Kommunen afholder de fulde udgifter til sygedagpenge efter den 52. uge.

Hvis der ved varighedsbegrænsningens indtræden efter den 52. uge er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade, kan dagpengeudbetalingen efter lovens § 22, stk. 1, nr. 4, fortsætte, indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse om retten til erhvervsevnetabserstatning.

Forslag

Det er foreslået, at der ændres på refusionsreglerne, så kommunerne i sager om forlængelse efter lovens § 22, stk. 1, nr. 4, får statsrefusion med 50 pct. af dagpengeudgiften efter den 52. uge. Begrundelsen for forslaget er, at kommunerne ikke via opfølgningen har nogen væsentlig indflydelse på dagpengevarigheden i disse sager, da den sygemeldte ofte frygter at miste erstatning, hvis opfølgningen får et positivt udfald.

Økonomi

Forslaget vil medføre en umiddelbart statslig merudgift og en tilsvarende kommunal besparelse.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget under forudsætning af, at § 22, stk. 1, nr. 4, ikke ophæves.

DA, SALA og FTF/AC kan ikke støtte forslaget.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.11.3 Statsrefusion med 50 pct. i hele dagpengeperioden

Gældende regler

Jf. punkt 2.11.2.

Forslag

Det er foreslået, at staten skal refundere 50 pct. af kommunens dagpengeudgifter i hele sygedagpengeperioden, dvs. i de første 4 uger af fraværperioden samt indtil den 52. uge og efter den 52. uge, hvis der sker forlængelse af sygedagpengene. Baggrunden for forslaget er frygten for, at de generelle økonomiske incitament, som forringede refusionsregler vil have i forhold til kommunerne, i mange tilfælde vil ramme de sygemeldte. Refusionsreglerne lægger et pres på kommunerne til hurtigere at sende sygemeldte i arbejde, selv om de sygemeldte helbredsmæssigt ikke er klar til at vende tilbage til arbejde.

Økonomi

Forslaget ville i 2003 have medført en umiddelbart statslig besparelse på ca. 365 mio. kr. og en tilsvarende kommunal merudgift. Herudover kan der forventes betydelige adfærdsmæssige konsekvenser som følge af ændrede incitament.

Udvalgets bemærkninger

SALA, DA og LH kan ikke støtte forslaget.

FTF/AC støtter forslaget.

De kommunale parter kan ikke tage stilling til forslaget, før det samlede lovforslag kendes.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.12 § 28-aftaler

Jf. kapitel 12.

2.12.1 Indgåelse af § 28-aftaler for mere end 1 år ad gangen

Gældende regler

Har en arbejdsgiver ansat en lønmodtager, der har en væsentlig forøget sygdomsrisiko på grund af en langvarig og/eller kronisk lidelse, kan arbejdsgiveren og lønmodtageren indgå en aftale, hvor arbejdsgiveren fritages for udgifterne til dagpenge i de første 2 uger, hvis lønmodtageren sygemeldes på grund af den lidelse, som aftalen omfatter. Aftalen skal være skriftlig og godkendes af kommunen for 1 år ad gangen.

Forslag

Det er foreslået, at en § 28-aftale skal kunne indgås for 2 år ad gangen. Begrundelsen for forslaget er, at der er tale om personer med en kronisk lidelse, hvor det ikke er sandsynligt, at den berørtes situation forandres hurtigt. Det har endvidere været anført, at en smidiggørelse af reglerne om § 28-aftaler vil øge mulighederne for beskæftigelse af personer med kroniske lidelser.

Økonomi

Det er p.t. ikke muligt at finde aggregerede oplysninger over, hvor mange aftaler der fornyes efter gældende regler. En ændring af reglerne, så § 28-aftaler kan indgås for op til 2 år ad gangen, kan medføre administrative besparelser i mindre omfang. Omvendt kan man risikere

at visse aftaler, der indgås for en længere periode, ikke ville være blevet fornyet efter gældende regler. I så fald må udgiftstrækket dog også formodes at være af begrænset omfang.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om at fremme forslaget.

2.13 Arbejdsgiverperioden

Jf. kapitel 14.

2.13.1 Tilbagefaldsregel

Gældende regler

Efter de gældende regler begynder en ny 14 dages arbejdsgiverperiode, når arbejdet har været genoptaget efter første sygeperiode. En arbejdsgiver hæfter således for en udbetaling af sygedagpenge i endnu en arbejdsgiverperiode, hvis en lønmodtager umiddelbart efter en sygeperiode får et tilbagefald på grund af samme sygdom.

Forslag

Det er foreslået, at der genindføres en regel om tilbagefald, således at der ikke begynder en ny arbejdsgiverperiode, hvis lønmodtageren kort tid efter en raskmelding sygemeldes på grund af samme sygdom i det tidligere sygefravær. En tilbagefaldsregel kan være med til at fremme arbejdsgiverens fastholdelse af sygemeldte medarbejdere samt øge arbejdsgivernes medvirken i forhold til det rummelige arbejdsmarked. En tilbagefaldsregel kan også medvirke til, at lønmodtageren i større omfang vender tidligere tilbage til arbejdsmarkedet.

Økonomi

Der foreligger ikke nogle oplysninger om, hvor stor en del af de sygeperioder som påbegyndes inden mindre end 14 dage efter en længere sygeperiode, der skyldes samme sygdom. Det antages beregningsteknisk, at det er halvdelen. Forslaget skønnes i så fald i alt at indebære merudgifter for det offentlige på ca. 110 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

LH støtter forslaget, da det kan være et incitament til hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

DA støtter forslaget, men på grund af de økonomiske konsekvenser foreslår DA, at forslaget ikke fremmes i denne sammenhæng. SALA tilslutter sig DA.

DA, SALA og LH mener endvidere, at de økonomiske konsekvenser ved forslaget er stærk overvurderet.

De kommunale parter er imod forslaget med henvisning til de administrative vanskeligheder og mener ikke, at der er nogen begrundelse for at indføre tilbagefaldsreglen igen.

LO og FTF/AC kan ikke støtte forslaget.

2.13.2 Udbetaling af sygedagpenge efter ansættelsens ophør

Gældende regler

En arbejdsgiver skal betale sygedagpenge til en lønmodtager i 2 uger. Dette gælder også, selvom ansættelsesforholdet ophører inden for de første 2 uger fra 1. fraværsdag.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en regel, så arbejdsgiveren kun er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, så længe ansættelsesforholdet løber. Forslaget begrundes med, at det ikke er rimeligt, at arbejdsgiveren skal betale sygedagpenge til en lønmodtager efter ansættelsesforholdets ophør. Arbejdsgiverens ressourcer bør i stedet bruges på ansatte medarbejdere - særligt set i lyset af arbejdsgiverens øgede indsats i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

Økonomi

Der foreligger ikke oplysninger om det faktiske omfang af arbejdsgiverperioder efter ansættelses ophør. Et regneeksempel, hvori det antages at dreje sig om ca. 3.000 sager om året, giver offentlige merudgifter på ca. 6 mio. kr. årligt. Hertil kommer eventuelle adfærdsmæssige konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

SALA støtter forslaget.

DA støtter forslaget, hvis de forslag, som man er enige med LO om, ikke bliver fremmet.

De kommunale parter mener, at forslaget vil give administrative problemer i forhold til ansættelser med kort opsigelsesvarsel og ønsker derfor ikke at fremme forslaget.

LO støtter ikke forslaget.

2.13.3 Arbejdsgiverperiode for løsarbejdere**Gældende regler**

En lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, har ret til sygedagpenge. En lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og hvor den samlede beskæftigelse udgør mindst 74 timer inden for de sidste 8 uger, har ret til sygedagpenge, selvom ansættelsesforholdet har været afbrudt indenfor de sidste 8 uger. Reglen vedrører særligt løsarbejderansættelser.

Det er en betingelse, at den tidligere ansættelse ligger inden for 8 ugers perioden, samt at lønmodtageren var på arbejde den sidste arbejdsdag før 1. fraværsdag og skulle have været på arbejde den dag, hvor lønmodtageren sygemeldes.

Forslag

Det er foreslået, at arbejdsgivere, der ansætter løsarbejdere, er forpligtet til at yde dagpenge til lønmodtagere, selvom lønmodtageren ikke er i aktuel beskæftigelse på fraværstidspunktet. Forslaget vil give løsarbejdere, fx vikarer, der i dag ofte har vanskeligt ved at opfylde beskæftigelseskravet, en ret til sygedagpenge samt forhindre, at en arbejdsgiver anvender løsarbejderansættelser for at begrænse udgifterne til sygedagpenge.

Økonomi

Ophævelse af kravet om aktuel beskæftigelse vil betyde en besparelse på de statslige udgifter til sygedagpenge i forbindelse med de første 2 fraværsuger for løsarbejdere, der ikke er i et ansættelsesforhold på 1. fraværsdag. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

Det er lovteknisk meget svært at udskille gruppen af løsarbejdere, da gruppen ikke kan defineres. Fjernes kravet om aktuel beskæftigelse, vil alle lønmodtagere, der inden for de seneste 8 uger har været beskæftiget hos en arbejdsgiver i mindst 74 timer, have ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren – også selvom ansættelsesforholdet er ophørt.

2.14 Beregning af sygedagpenge

Jf. kapitel 16.

2.14.1 Kommuners beregning af sats for arbejdsløshedsdagpenge

Gældende ret

Dagpenge til et ledigt medlem af en a-kasse skal udgøre samme beløb, som den sikrede kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været syg. Såfremt a-kassen ikke har foretaget en beregning af satsen for arbejdsløshedsdagpenge, fordi lønmodtageren endnu ikke har fået udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, kan kommunerne kontakte Arbejdsdirektoratet, som vejleder om reglerne for beregning.

Forslag

Det er foreslået, at der i sager, hvor personen ikke har været ledig forud for sygemeldingen, og hvor kommunen har brug for oplysning om arbejdsløshedsdagpengenes størrelse, skal være en forpligtelse for a-kassen til at beregne beløbet. Forslaget vil løse de problemer, kommunerne oplever ved beregning af sygedagpenge, hvor lønmodtageren skal have en sats svarende til arbejdsløshedsdagpenge, men hvor a-kassen endnu ikke har foretaget denne beregning.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre visse merudgifter i forbindelse med administration i a-kasserne og mindredgifter i forbindelse med administration i kommunerne. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget.

LO er positiv overfor nærmere at overveje forslaget i sammenhæng med a-kassernes administration i forslag 2.15.1.

2.14.2 Nystartede selvstændige, hvor virksomheden er påbegyndt samtidig med lønmodtagerbeskæftigelse

Gældende ret

De særlige regler om nystartede finder ikke anvendelse ved beregning af sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende, hvis den selvstændige erhvervsdrivende er påbegyndt den selvstændige virksomhed sideløbende med arbejde som lønmodtager. Beregningsgrundlaget udgør alene deltidsindtægten som selvstændig, og udbetalingen bliver derfor mindre end dagpengemaximum på trods af, at den faktiske mistede indtægt ved den selvstændige virksomhed kan ligge over dagpengemaximum.

Forslag

Det er foreslået, at der indsættes en bestemmelse, så selvstændige erhvervsdrivende, der er påbegyndt den selvstændige erhvervsvirksomhed sideløbende med arbejde som lønmodtager, kan få beregnet dagpenge på grundlag af begge indtægter.

Økonomi

Forslaget vil betyde øgede offentlige udgifter til sygedagpenge i kraft af højere satser til nystartede selvstændige. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.14.3 Fradrag i sygedagpenge for andre forsørgelsesydelse**Gældende ret**

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel indeholder i dag ikke fradragsregler for andre ydelser end egen indtægt ved arbejde.

Forslag

Det er foreslået, at der i større omfang skal kunne ske fradrag i syge- og barseldagpenge, end det sker efter de nugældende regler. Forslaget begrundes med, at der ved udbetaling af sygedagpenge er risiko for dobbeltkompensation, hvis den sygemeldte sideløbende modtager andre forsørgelsesydelse.

Økonomi

Der er foretaget beregning på fradrag for tjenestemandspensioner og SU. Fradrag for indtægter i form af tjenestemandspensioner skønnes at give mindreudgifter til syge- og barseldagpenge i størrelsesordenen 11 mio. kr. Fradrag for SU i syge- og barseldagpenge skønnes at give en sygedagpengebesparelse på ca. 10 mio. kr. Samlet skønnes forslaget at give anledning til en offentlig besparelse på ca. 14 mio. kr. Regler om fradrag for flere indkomsttyper vil give anledning til yderligere besparelser i udgifterne til syge- og barseldagpenge.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.14.4 Samtidig satsregulering**Gældende ret**

I henhold til sygedagpengeloven er satsskiftetidspunktet for sygedagpenge den mandag, der er nærmest på 1. januar. Satsskiftetidspunktet for arbejdsløshedsdagpenge er derimod den første mandag i januar.

Beskrivelse af forslaget

Det er foreslået, at satsskiftetidspunktet for sygedagpenge skal være sammenfaldende med satsskiftetidspunktet for arbejdsløshedsdagpenge.

Økonomi

Samtidig satsregulering for a-dagpenge og sygedagpenge vil betyde, at sygedagpengesatsen evt. reguleres 7 dage senere, end den gør i dag. I de år, hvor satsen ifølge forslaget sættes op senere end efter gældende praksis, vil der være en besparelse på syge- og barseldagpenge i

form af en uge med en lavere sats. I 2004 skønnes forslaget således at ville have givet anledning til en besparelse på syge- og barseldagpenge på ca. 10 mio. kr. forudsat, at det gældende udbetalingstidspunkt og den gældende udbetalingskadence opretholdes. Den samlede offentlige besparelse skønnes at ville have været på 7 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om, at forslaget bør fremmes.

2.14.5 Ens sats for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge

Gældende ret

Som følge af afrundingsreglerne er arbejdsløshedsdagpengesatsen forskellig fra sygedagpengesatsen. Det satsregulerede arbejdsløshedsdagpengebeløb pr. uge afrundes til nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5. Det afrundede beløb danner grundlag for kommende års satsreguleringer. Alle afledte ugesatser for fuldtidsforsikrede beregnes med udgangspunkt heri og afrundes til nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5. Sygedagpengenes ugebeløb afrundes til hele kroner.

Forslag

Det er foreslået, at satserne for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge skal være ens for at forenkle administrationen af satserne.

Økonomi

De økonomiske konsekvenser afhænger af, hvornår ensretningen foretages. Forslaget ville i 2004 have givet en samlet offentlige merudgift på ca. 8 mio. kr. I 2005 vil forslaget betyde en samlet offentlig merudgift på 11-12 mio. kr. Visse kombinationer af satsreguleringsprocenter kan medføre, at sygedagpenge med gældende afrundingsregler bliver højere end a-dagpenge, hvorved en ensretning giver anledning til en besparelse.

Derudover vil en ændring af satsreguleringen for sygedagpenge svarende til arbejdsløshedsdagpenge få betydning for ydelser, der henviser til satsen for sygedagpenge.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget.

DA og SALA ønsker ikke at prioritere forslaget på grund af de økonomiske konsekvenser.

LO støtter ikke forslaget.

2.14.6 Ingen ret til sygedagpenge på søgnehellidage i hele fraværperioden

Gældende ret

Sygedagpengeloven indeholder ikke bestemmelser om udbetaling af dagpenge på søgnehellidage. Det følger dog af praksis, at hverken arbejdsgiveren eller kommunen har pligt til at udbetale dagpenge i 2-ugersperioden, hvis der indtræder søgnehellidage. Såfremt den sygemeldte er beskæftiget inden for fuld lønsområdet, dvs. hvor der udbetales en fuld uge- eller månedsløn uanset søgnehellidage, betyder disse søgnehellidage intet for beregningen af dagpengene.

Forslag

Det er foreslået, at ophør af retten til sygedagpenge på søgnehellidage ikke kun omfatter arbejdsgiverperioden, men hele fraværperioden.

Økonomi

Forslaget skønnes at betyde en besparelse i de samlede offentlige udgifter på 175-250 mio. kr. i 2004.

Udvalgets bemærkninger

DA og LO kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale, men hensynet til den fremtidige digitale administration taler for en søgnehelligdagsbetaling i hele sygeperioden for alle grupper, jf. forslag 2.14.7.

2.14.7 Ret til sygedagpenge på søgnehelligdage – også i arbejdsgiverperioden
Gældende ret

Jf. gældende ret under pkt. 2.14.6.

Forslag

Det er foreslået, at der skal være ret til dagpenge på søgnehelligdage for alle grupper i løbet af arbejdsgiverperioden – også når kommunen udbetaler dagpengene.

Økonomi

Den offentlige merudgift skønnes til 25-40 mio. kr. Forslaget skønnes at medføre merudgifter for private arbejdsgivere på 30-40 mio. kr. Hertil kommer merudgifter til de frivillige forsikringsordninger på 10-15 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale, men hensynet til den fremtidige digitale administration taler for en søgnehelligdagsbetaling i hele sygeperioden for alle grupper.

LO støtter ud fra en samlet vurdering ikke forslaget.

2.14.8 Selvstændige erhvervsdrivendes delvise genoptagelse af arbejdet**Gældende ret**

Der ydes nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed til personer med selvstændig erhvervsindtægt, når lægen skønner, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde. Til personer med selvstændig erhvervsindtægt udbetales nedsatte dagpenge med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af dagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en regel, der svarer til reglerne for lønmodtagere, hvor dagpengene nedsættes med det antal timer, som arbejdet er genoptaget med, eller en regel med intervaller, så arbejdet kan genoptages med 25 pct., 50 pct. eller 75 pct. af den normale arbejdstid med en tilsvarende procentvis modregning i dagpengesatsen. Forslaget vil give selvstændige en større fleksibilitet under sygdom og barsel, særligt i de situationer hvor der alene er behov for at kunne genoptage arbejde i nogle få timer.

Økonomi

Forslaget om flere intervaller skønnes at give anledning til offentlige merudgifter i størrelsesordenen 35-45 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.14.9 Fem eller seks dages uge for selvstændige erhvervsdrivende

Gældende ret

En selvstændig erhvervsdrivende får udbetalt dagpenge efter en 6 dages uge med lige store andele pr. dag. Dagpengebeløbet er derfor fordelt på 6 dage i stedet for 5 dage som lønmodtagere. En selvstændig, der er syg 3 dage om ugen vil få udbetalt en dagpengesats, der er lavere end en lønmodtager, hvor dagpengene kun er fordelt på 5 dage.

Forslag

Det er foreslået, at dagpengeugen for selvstændige erhvervsdrivende bør ændres til en 5 dages uge, hvor det kun er muligt at få udbetalt dagpenge de første 5 sygedage i ugen, uanset at den selvstændige erhvervsdrivende arbejder 6 dage. Begrundelsen for forslaget er, at selvstændige erhvervsdrivende i større omfang i dag arbejder svarende til en 5 dages uge.

Økonomi

Samlet set skønnes ændringerne at give anledning til en besparelse i syge- og barseldagpenge på 5-6 mio. kr. Det skal dog bemærkes, at der kun skal begrænsede ændringer til i de underliggende antagelser om, hvor mange weekender der berøres, for at der ville være tale om en merudgift.

Udvalgets bemærkninger

DA og LH støtter forslaget, hvis forslaget ikke indebærer økonomiske udgifter.

De kommunale parter støtter forslaget under forudsætning af, at det klart fremgår, at udbetaling sker for 5 dage fra mandag til fredag.

2.14.10 Minimumssats til selvstændige uanset forsikring

Gældende ret

Selvstændige erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven, får beregnet dagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten. Den selvstændige erhvervsdrivende kan dog sikre sig et dagpengebeløb ved at tegne en frivillig forsikring.

Forslag

Det er foreslået, at selvstændige erhvervsdrivende skal være sikret en minimumssats efter 14 dages sygefravær, selvom der ikke er tegnet forsikring, henset til at selvstændige erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven, har risiko for ikke at få udbetalt dagpenge, såfremt der ikke kan dokumenteres en arbejdsfortjeneste, samt at selvstændige erhvervsdrivende ikke er økonomisk bedre stillet end lønmodtagere og derfor bør sikres af det offentlige ved længerevarende sygdom som lønmodtagere.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om, at forslaget ikke skal fremmes.

2.15 Udbetaling af dagpenge i forbindelse med sygdom til dagpengeberettigede ledige medlemmer af en a-kasse

Jf. kapitel 17.

Gældende ret

Et ledigt medlem af en a-kasse skal ved sygdom give meddelelse til AF om sygdommen. Medlemmet vil blive afmeldt AF, idet medlemmet ikke længere er til rådighed for arbejdsmarkedet. Når medlemmet bliver rask igen, skal medlemmet give besked til AF igen for at blive tilmeldt. Medlemmet skal endvidere give besked om sygdommen til a-kassen, der udfylder dele af en blanket, som sendes til medlemmet, der skal udfylde resten. Den ledige skal aflevere blanketten til sin opholdskommune senest 1 uge fra 1. sygedag for at få udbetalt sygedagpenge fra kommunen fra 1. sygedag. Når medlemmet er blevet rask igen, skal medlemmet give besked til kommunen, AF og a-kassen om, at han er rask. Endvidere skal han skaffe dokumentation fra kommunen på, hvilken periode han har modtaget dagpenge, og at dagpengeudbetalingen er ophørt.

2.15.1 Forenkling af administrationen ved kortvarig sygefravær

Forslag

Det er foreslået, at administrationen ved udbetaling af sygedagpenge til ledige dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse gøres mere smidig ved at lade a-kasserne forestå udbetalingen af ydelsen. Der er opstillet forslag til tre modeller:

- Model A: "Arbejdsgiverperiode" for a-kasserne, således at a-kasserne udbetaler arbejdsløshedsdagpenge i de 2 første uge svarende til arbejdsgiverperioden for ansatte.
- Model B: A-kassen udbetaler sygedagpenge ("på vegne af" kommunen) ved kortvarigt sygefravær i de første 2 uger af et sygefravær.
- Model C: Indførelse af en ny ydelse "sygeydelse" i arbejdsløshedsforsikringsloven, som a-kassen skal udbetale i de første 2 uger til ledige medlemmer, der bliver syge.

Begrundelsen for forslaget er, at udbetaling af sygedagpenge i dag indebærer megen administration for de involverede parter. Den sygemeldte skal ved sygdom henvende sig 3 steder - AF, a-kassen og kommunen - både i forbindelse med anmeldelse af sygdom og ved raskmelding. A-kassens administration omfatter stop og start af udbetalingen af arbejdsløshedsdagpenge ved hhv. sygefraværets begyndelse og ophør. Derudover skal a-kassen udfylde blanket til kommunen og afvente modtagelsen af dokumentation for ophør med udbetaling af sygedagpenge. Kommunerne får oplysninger om alle sygdomstilfælde, både korte og lange, og bruger meget tid på de meget kortvarige sygdomsforløb (under 2 uger), der ikke kræver opfølgning fra kommunens side.

Økonomi

Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser i forbindelse med de 3 modeller.

Udvalgets bemærkninger

FTF/AC, LH og de kommunale parter anbefaler, at der arbejdes videre med en lettelse af administrationen på området. Der anbefales, at der arbejdes videre med primært model C og sekundært model A.

DA og SALA kan på ingen måde støtte model C vedr. ny ydelse i arbejdsløshedsforsikrings-systemet eller model A vedr. udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge til personer, der ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet.

LO, DA og SALA kan støtte en forenkling af administrationen og forslår, at der arbejdes videre med spørgsmålet, eventuelt med udgangspunkt i model B.

2.16 Forsikringsordningerne

Jf. kapitel 18.

Gældende ret

Selvstændige erhvervsdrivende har mulighed for at tegne en forsikring, der sikrer dem ret til dagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag, afhængigt af den valgte ordning. Endvidere kan de selvstændige erhvervsdrivende vælge mellem en minimumsydelse eller en maksimumsydelse, der dog er afhængig af den selvstændige erhvervsdrivendes indkomst. Forsikringsordningen finansieres delvist af de selvstændige, hvis bidrag udgør en dækningsprocent på 5 pct. eller 85 pct. af de samlede udgifter afhængigt af den valgte forsikringstype.

Private arbejdsgivere har mulighed for at tegne en forsikring, der giver ret til refusion fra kommunen fra lønmodtagerens 2. fraværsdag i arbejdsgiverperioden. Adgangen til at tegne forsikring afhænger af arbejdsgiverens lønudgift.

2.16.1 Ændring af § 20, så der alene er ret til dagpenge fra 2. fraværsdag

Forslag

Det forslås at ændre på forsikringsordningen for selvstændige erhvervsdrivende, så den sikrede har ret til sygedagpenge fra 2. fraværsdag fremfor i dag, hvor den sikrede kan vælge mellem 1. eller 3. fraværsdag.

Forslaget har til formål at forenkle reglerne for forsikringsordningen for selvstændige erhvervsdrivende, så forsikringsordningen bliver mere gennemskuelig for de selvstændige.

Økonomi

Økonomien i forslaget afhænger af den valgte dækningsprocent. En dækningsprocent på 85 pct. skønnes således at give en offentlig besparelse på ca. 37 mio. kr. En dækningsprocent på 70 pct. giver en offentlig merudgift på 2 mio. kr. En dækningsprocent på 55 pct. giver en offentlig merudgift på 41 mio. kr.

Udvalgets bemærkninger

DA, SALA og LH kan ikke støtte forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale.

2.16.2 Afskaffelse af minimumsydelsen

Forslag

Det er foreslået, at muligheden for at forsikre sig til en minimumsydelse afskaffes. Det er relativt få selvstændige erhvervsdrivende, der har valgt at tegne forsikring efter denne ordning. Forslaget vil derudover forenkle reglerne i forsikringsordningen. En afskaffelse af minimumsydelsen vil medføre, at selvstændige erhvervsdrivende med lav indtægt eller ingen indtægt mister en mulighed for at opnå en minimumsindtægt under sygdom og barsel.

Økonomi

Forslaget skønnes at give en samlet offentlig besparelse på ca. 7 mio.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget.

2.16.3 Kontrol af misbrug af forsikringsordninger**Gældende ret**

Arbejdsdirektoratet har mulighed for at udelukke en sikret fra forsikringsordningen, hvis der er en begrundet formodning om misbrug, samt mulighed for at underrette kommunen, der kan kræve dokumentation for sygefraværet.

Forslag

Det er foreslået, at kommunerne skal håndhæve reglerne om misbrug, henset til at kommunerne administrerer sygedagpengereglerne og er tættere på borgerne. Kommunernes incitament til kontrol reduceres dog af, at kommunerne de første 4 uger får fuld statsrefusion for sygedagpengeudbetalinger.

Økonomi

Forslaget vil sandsynligvis give anledning til en sygedagpengebesparelse i forbindelse med en mere effektiv håndhævelse af reglerne om misbrug. Omvendt skønnes kommunerne at få større administrative udgifter. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser af forslaget.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter kan ikke forholde sig til forslaget på nuværende tidspunkt, idet der ikke i forslaget er taget stilling til, hvor kontrollen skal forankres.

DA og SALA kan isoleret set ikke støtte forslaget, men ser gerne generelt en styrkelse af kontrollen med eventuelt misbrug af sygedagpenge.

2.16.4 Todeling af blanket dp 201**Forslag**

Det er foreslået, at blanketten for anmeldelse af sygefravær opdeles, så arbejdsgiver og lønmodtager anmelder sygefravær uafhængigt af hinanden. Herved øges kommunernes mulighed for kontrol.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til en sygedagpengebesparelse i forbindelse med den øgede kontrol. Omvendt indebærer forslaget øgede administrative udgifter. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

2.16.5 Ophævelse af § 71, stk. 2, om udelukkelse af arbejdsgiver**Forslag**

Det er foreslået, at § 71, stk. 2, ophæves, så en arbejdsgiver ikke kan udelukkes, hvis arbejdsgiverens lønudgifter overstiger grænsen for optagelse til forsikringsordningen for private arbejdsgivere i 3 på hinanden følgende år.

Forslaget vil forenkle reglerne og administrationen af forsikringsordningen.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre en merudgift for det offentlige på 0,6 mio. kr. det første år - stigende til ca. 3 mio. kr. over en 5-årig periode.

Udvalgets bemærkninger

DA og de kommunale parter forholder sig neutralt til forslaget.

2.16.6 Udsendelse af rykkerskrivelse ved første opkrævning inden udelukkelse af forsikringsordning

Forslag

Det er foreslået, at der udsendes en rykkerskrivelse for den første opkrævning af præmie for forsikringsordningerne, hvis præmien ikke er indbetalt.

Med forslaget vil den sikrede blive gjort opmærksom på den manglende indbetaling af præmie.

Økonomi

Forslaget vurderes at være omkostningsneutralt for så vidt angår administrationen, hvis der indføres et rykkergebyr. Hertil kommer merudgifter til sygedagpenge til medlemmer af ordningen, der ellers ville være blevet udelukket. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

DA kan ikke støtte forslaget henset til, at forslaget medfører et rykkergebyr.

De kommunale parter forholder sig neutrale til forslaget.

2.16.7 Korrekt afregning af præmie

Gældende ret

Ved udelukkelse eller udmeldelse anses den opkrævede acontopræmie i forsikringsåret som endelig betaling, medmindre forsikringen har været aktiv den 31. december eller den endelige præmie afviger med mere end 1.000 kr. fra acontopræmien.

Forslag

Det er foreslået, at der indføres en korrekt afregning af den private arbejdsgivers præmie uanset tidspunktet for udmeldelse eller udelukkelse. Forslaget medfører, at den sikrede kun betaler for den periode, hvor den sikrede har været omfattet af forsikringsordningen.

Økonomi

En korrekt afregning kan gå begge veje økonomisk, alt efter den konkrete situation. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

De kommunale parter støtter forslaget.

2.16.8 Ændring af definition af ”privat virksomhed” i § 27, stk. 4

Gældende ret

Retten til at tegne forsikring iht. § 27 tilkommer private arbejdsgivere, der er alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter

dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler. Retten omfatter dog også forældre, der har valgt at få et økonomisk tilskud til privat pasning og hjemmeservicefirmaer.

Forslag

Det er foreslået at ændre definitionen af private arbejdsgivere, så den følger CVR-registrets definition. Herved vil alle mindre private virksomheder have mulighed for at blive optaget i forsikringsordningen, uanset om deres udgifter dækkes helt eller delvist af offentlige midler.

Økonomi

Forslaget skønnes alt i alt at være udgiftsneutralt. De umiddelbare økonomiske konsekvenser i forbindelse med ændringen skønnes at være en offentlig merudgift på 12 mio. kroner. De private virksomheders besparelse vedrørende sygedagpenge forudsættes imidlertid at indgå i kommunernes/amternes forhandlinger med virksomhederne, og virksomhedernes priser for de tilbudte ydelser må som følge heraf forventes nedsat. Merudgiften ved køb af varer og tjenester skønnes derfor at blive opvejet af en mindreudgift for kommunerne.

Udvalgets bemærkninger

DA støtter forslaget.

De kommunale parter forholder sig neutrale til forslaget.

2.17 Udlandet

Jf. kapitel 19

2.17.1 Begrænsning af retten til at komme til Danmark fra udlandet uden for EØS og være berettiget til barseldagpenge fra 1. dag

Gældende regler

Personer, der har været på barsel i udlandet, og som kommer til Danmark fra ophold og beskæftigelse i udlandet uden for EØS, og som fra 1. dag er dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, vil kunne få ”fyldt op” med danske barseldagpenge. Samme ret har en person i en tilsvarende situationen ikke, når den pågældende kommer fra et EØS-land. Dette skyldes bestemmelsen i artikel 13 i forordning 1408/71, hvorefter en EU-borger kun kan være omfattet af ét lands lovgivning for samme begivenhed.

Forslag

På grund af overflytningen af barselområdet til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender anbefaler udvalget, at forslaget om en eventuel begrænsning i adgangen til at modtage danske barseldagpenge i den omhandlede situation videregives til behandling i Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

2.18 Søfarende

Jf. kapitel 20.

2.18.1 Opfølgning i sygedagpengesager om søfarende

Gældende regler

Der sker ikke nogen egentlig opfølgning i de sygedagpengesager, hvor Søfartsstyrelsen udbetaler dagpengene enten direkte til den sygemeldte eller i form af refusion til arbejdsgiveren i de første 18 uger af sygefraværet.

Forslag

Det er foreslået, at der henset til den stigende vægt, der lægges på opfølgningen i øvrige sygedagpengesager, bør indføres regler om opfølgning i sygedagpengesager vedrørende søfarende. En pligt til opfølgning svarende til den almindelige opfølgning i sygedagpengeloven kunne pålægges Søfartsstyrelsen, der i dag udbetaler sygedagpenge i sager om søfarende, eller kommunerne, der har ekspertisen i opfølgning.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til øgede administrationsudgifter for Søfartsstyrelsen eller kommunerne i forbindelse med opfølgningen. Omvendt kan den øgede opfølgningsindsats forventes at nedbringe sygefraværet. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Udvalgets bemærkninger

Udvalget er enig om ikke at fremme forslaget.

Kapitel 3 Regres

3.1 Gældende ret

Kommunernes regresret for udbetalte sygedagpenge blev indført ved lov nr. 1110 af 20. december 1995. Ved loven blev der i erstatningsansvarsloven (EAL) § 17, stk. 1, tilføjet et nyt 3. punktum, og der blev indsat følgende som nyt stk. 2 i sygedagpengelovens § 39:

”Hvis en person modtager dagpenge fra kommunen, jf. §§ 4, 10 og 21, kan kommunen gøre regres gældende mod skadevolderen for de udbetalte dagpenge”.

Efter bestemmelsen kan en kommune som forvaltningsmyndighed gøre regres gældende i de tilfælde, hvor der udbetales sygedagpenge til en person, der er sygemeldt som følge af en skade/lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, forudsat at de almindelige erstatningsbetingelser er opfyldt.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med lov om erstatningsansvar. Efter § 1 i denne lov skal den, der er erstatningsansvarlig for personskade, betale erstatning bl.a. for tabt arbejdsfortjeneste. Frem til den 1. juli 2002 blev denne erstatning fastsat for tiden fra skadens indtræden, indtil skadelidte kunne begynde at arbejde igen, eller skadelidtes helbredstilstand var blevet stationær, jf. § 2.

Efter 1. juli 2002 ydes erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, indtil skadelidte kan begynde at arbejde igen. Antages det, at skadelidte vil lide et varigt erhvervsevnetab, ydes erstatning indtil det tidspunkt, hvor det er muligt midlertidigt eller endeligt at skønne over skadelidtes fremtidige erhvervsevne, jf. §§ 5-8 og § 10 samt § 31 i lov om sikring mod følger af arbejds-skade.

Det fremgår af bemærkningerne til loven, at regresbestemmelsen var et led i den daværende regerings bestræbelser på at nedsætte statens udgifter. Endvidere skaber bestemmelsen en sammenhæng mellem den, der forvolder en skade, og de afledte økonomiske konsekvenser.

I 1997 blev § 39, stk. 3, indsat i loven. Efter denne bestemmelse har forsikringsselskaberne en pligt til at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en personskade. Der er ikke knyttet sanktioner til et forsikringsselskabs undladelse af at fortage indberetning.

Ved lov nr. 1038 af 23. december 1998 ændrede man § 39, stk. 2, således, at den fik sin nuværende ordlyd:

”Hvis en person modtager dagpenge fra kommunen, jf. §§ 4, 10, 21 og 26, som følge af en lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, kan kommunen gøre regreskrav gældende for de udbetalte dagpenge, i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt.”

Det fremgår af bemærkningerne til lovændringen, at bestemmelsen forslås ændret med henblik på at tydeliggøre intentionerne med lovforslaget i 1995 som fremgår af den vejledning, der er udarbejdet om bestemmelsen. For det første, at der også er grundlag for regres i de tilfælde, hvor kommunen udbetaler refusion til en arbejdsgiver, der udbetaler løn til skadelidte. For det andet, at kommunen kun har ret til regres i det omfang, de erstatningsretlige regler herunder betingelserne i erstatningsansvarsloven er opfyldt.

3.2 Ansvarlig skadevolder - ansvarsgrundlaget

Det fremgår af § 39, stk. 2, at der skal være tale om en situation, hvor lidelsen er forvoldt af en ansvarlig skadevolder, for at kommunen kan gøre regreskrav gældende for de udbetalte dagpenge. Kommunen kan alene gøre regreskrav gældende i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt.

Efter de i retspraksis fastlagte almindelige regler for erstatningsansvar er hovedbetingelsen for at pålægge en skadevolder ansvar for en indtruffet skade, at der foreligger et såkaldt ansvarsgrundlag.

Ansvarsgrundlaget er ikke fastlagt i erstatningsansvarsloven, men afhænger af, under hvilke forhold skaden er opstået. Efter dansk rets almindelige hovedregel om ansvarsgrundlaget - culpereglen - ifalder en skadevolder ansvar for den skade, som han forvolder ved en ansvarspådragende adfærd, der kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. Det skal i disse tilfælde bevises, at skadevolder har handlet uforsvarligt.

På forskellige enkeltområder er der i lovgivningen fastsat regler om objektivt ansvar for skader. Dette er bl.a. tilfældet med færdselsloven og hundeloven. Her skal det ikke bevises, at skadevolderen har handlet uforsvarligt.

Bestemmelsen i § 39, stk. 2 tager således ikke sigte alene på de tilfælde, hvor skadevolder har handlet forsætligt eller uagtsomt.

Der skal således være et ansvarsgrundlag, for at der kan kræves regres. Ansvarsgrundlaget kan fx være efter færdselsloven, arbejdsmiljøloven eller efter Danske Lov 3-19-2. Dette illustreres af Vestre Landsret dommen af 21. januar 2004. Landsretten stadfæstede, at en kommune i henhold til sygedagpengeloven ikke havde krav på regres fra en virksomhed for udbetalte sygedagpenge, idet virksomheden hverken efter færdselsloven, arbejdsmiljøloven eller efter Danske Lov 3-19-2 havde noget ansvar for, at medarbejderen kom til skade.

Hvis en skadevolder fritages for ansvar, vil der ikke være tale om en ansvarlig skadevolder set i relation til dagpengelovens § 39, stk. 2. I det tilfælde, hvor skadevolderen kun bærer en del af ansvaret og skadelidte selv den resterende del, kan kommunen kun gøre regres gældende for så vidt angår den del af ansvaret, som skadevolderen bærer.

3.3 Sagsbehandlingen i kommunerne i forbindelse med regressager

Forudsætningen for at rejse et regreskrav er, at kommunen har vurderet, at de almindelige betingelser for at gøre et erstatningskrav gældende - jf. ovenfor - er til stede. Det skal således indledningsvis vurderes, om der er udvist erstatningspådragende adfærd, og om der er sammenhæng mellem denne adfærd og personskaden. Herefter må erstatningskravets størrelse vurderes. I nogle kommuner overdrages sagerne til advokater, da der kan være tale om ganske komplicerede sager, som kræver særlig juridisk ekspertise.

Efter § 39, stk. 3, i dagpengeloven har forsikringsselskaber pligt til at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en personskade. Det er det forsikringsselskab, der har tegnet ansvarsforsikring, der har orienteringspligten. Kommunen kan således vælge at afvente det pågældende forsikringsselskabs tilbage melding efter, at der er truffet afgørelse om erstatningen.

Indhentning af oplysninger

Når kommunen er blevet opmærksom på, at der foreligger en mulig regressag, skal den indhente de nødvendige oplysninger for at kunne dokumentere overfor skadevolder eller dennes forsikringsselskab, at betingelserne for at gøre et krav om erstatning gældende er tilstede, herunder dokumentere kravets størrelse. Involverede parter - skadevolder, forsikringsselskab, politi, fagforening, Arbejdstilsyn (i praksis amtskredsene) og Arbejdsskadestyrelsen - vil kunne bidrage til sagens oplysning og således lette afklaringen af, om der kan gøres regres.

Det skal dog bemærkes, at ingen af de nævnte »(private)«, foreninger, selskaber, m.v. eller dagpengemodtageren (skadelidte) efter dagpengeloven eller anden lovgivning er forpligtet til at give kommunen oplysninger i forbindelse med regressager.

Endvidere er politiets, Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynets videregivelse af oplysninger i et vist omfang begrænset af forvaltningslovens regler om fortrolige oplysninger.

Om færdselssager

En stor del af alle de skader, der vil kunne udløse et regreskrav fra kommunen, er færdselsskader, d.v.s. skader, der, når der er tale om motordrevne køretøjer, er omfattet af et objektivt ansvar. I disse sager vil der oftest ligge en politirapport på sagen og en skadesanmeldelse til et forsikringsselskab. Det skal bemærkes, at køretøjets ansvarsforsikring, som udgangspunkt ikke dækker person- eller tingsskade, som rammer føreren selv. Man skal dog være opmærksom på, om ulykken implicerer andre skadevoldere, der eventuelt kan gøres erstatningsansvarlige for førerens skader.

Er skaden sket i forbindelse med en ulykke, hvor politiet er blevet tilkaldt - fx en færdselsulykke - vil der foreligge en politirapport, som beskriver hændelsesforløbet. Herudover vil forsikringsselskabernes skadesanmeldelser kunne give væsentlige oplysninger. Hvis skadelidte/forsikringsselskabet mener, at der er tale om egen skyld hos skadelidte, må oplysningerne i politirapporten og oplysninger om, at der er rejst færdselssag mod skadelidte indgå i sagen. Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at der kun ved grov uagtsomhed hos skadelidte kan ske en nedsættelse af erstatningen.

Om arbejdsskadesager

Kommunen får ikke automatisk ret til at gøre regres gældende efter lovens § 39, stk. 2, hvis dagpengene udbetales på grund af sygefravær forårsaget af en arbejdsskade. Kun i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har et erstatningsansvar, og hvor der derfor er grundlag for at pålægge arbejdsgiveren at betale erstatning efter erstatningsansvarsloven, vil kommunen kunne gøre regres gældende.

Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at der kan være tale om lidelser i form af såvel skader som følge af ulykkestilfælde som erhvervs sygdomme.

Hvad angår arbejdsskader vil det være hensigtsmæssigt at kontakte den sygemeldtes fagforening, Arbejdstilsynet (amtskredsene) eller Arbejdsskadestyrelsen.

I medfør af bestemmelsen om indberetningspligt af arbejdsskader vil Arbejdstilsynet oftest, idet ikke alle arbejdsskader bliver indberettet, have arbejdsgivers/indberetters oplysning om skadesårsagen. Selv om Arbejdstilsynet kun undersøger et meget lille antal sager, vil der eventuelt kunne indhentes relevante oplysninger om skaden. Arbejdstilsynet udarbejder et

årligt katalog over aktuelle vejledninger og meddelelser om anvendelse af arbejdsredskaber. Disse vejledninger og meddelelser lægges til grund i erstatningssager.

Arbejdsskadesager, hvori der rejses krav om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, afsluttes med en accept af kravet hos ansvarsforsikringsselskabet, et forlig mellem arbejdsgiveren og medarbejderen (fagforeningen) eller med en domstolsafgørelse om erstatningsansvaret.

Indgås der i denne eller i nogen af de andre typer af sager forlig, vil der stadig kunne gøres regres gældende. Regreskravets omfang vil bero på en konkret vurdering af omfanget af skadelidtes ansvar. En aftale mellem skadelidte og et forsikringsselskab/skadevolder kan ikke indgås med bindende virkning for kommunen.

Henvendelser til forsikringsselskab i disse sager skal ske til skadevolders/arbejdsgivers erhvervsansvarsselskab og ikke til arbejdsskadeforsikringsselskabet.

Om andre skader

Derudover er der en mindre gruppe af skadetilfælde, der evt. vil kunne danne grundlag for regres. Herunder kan nævnes skader forårsaget af hunde, overfald og faldskader m.v.

Kommunen kan i straffesager anmelde regreskravet som et civilt krav, der medtages under den verserende straffesag mod skadevolder. Kommunen giver i anmeldelsen af det civile retskrav oplysning om kravets størrelse og kan anmode om at modtage domsudskrift.

3.4 Omfanget af regressager

Det fremgik af lovbemærkningerne, at ”det skønnes, at 1 pct. af sygedagpengesagerne med varighed ud over 2 uger falder ind under bestemmelsen i § 39, stk. 2. Med en antaget gennemsnitlig varighed på ½ år er den samlede offentlig besparelse således skønnet til 95 mio. kr. Heraf andrager statens besparelse 71 mio. kr.”

Omfanget af kommunernes regres er på Kommunernes Landsforenings hjemmeside oplyst til at have været på ca. 32 mio. kr. i 1998, ca. 46 mio. i 1999, ca. 73 mio. i 2000, ca. 125 mio. i 2001, ca. 135 mio. i 2002 og ca. 174 mio. i 2003. De foreløbige tal for 2004 tyder på regresindtægter på ca. 215 mio.

Halvdelen af regresindtægter tilfalder staten, mens den anden halvdel tilfalder kommunen. Fordelingen af regresindtægter mellem staten og kommunerne er fastsat ud fra et administrativt hensyn. Der skal således ikke ske en fordeling efter hvilken refusionsbrøk, der er mellem staten og kommunerne i sygedagpengesagerne (100/0 i de første 4 uger, 50/50 op til de 52 uger, og 0/100 i uger udover 52. uge), men alene foretages en ligelig deling af regresbeløbet.

Den primære begrundelse for stigningen i regresindtægter siden 1998 formodes at være, at kommunerne er blevet mere opmærksomme på bestemmelsen (fx var der i 1998 80 kommuner, der ikke havde nogle regresindtægter, mens der i 2003 alene var 8 mindre kommuner, der ikke havde nogle regresindtægter.) Derudover har kommunerne fået systematiseret arbejdet med regressagerne. Endvidere er udgifterne til sygedagpenge i perioden 1999 – 2002 steget med ca. 20 pct. Denne stigning skal dog ses i forhold til, at offentlige arbejdsgivere forbrug af sygedagpenge kom med i statistikken fra 2000.

Der må i de kommende år forventes en betydelig stigning i regresindtægterne som følge af lovændringen pr. 1. juli 2002 i erstatningsansvarslovens § 2, hvorefter stationærtidspunktet

blev ophævet. Indtil dette tidspunkt blev stationærtidspunktet af Arbejdsskadestyrelsen i mange erstatningssager fastsat til 3 måneder efter uheldet, hvilket medførte, at kommunerne kun kunne gøre regres for sygedagpengeudgiften for 2½ måned. Ophævelsen af stationærtidspunktet betyder, at kommunerne nu kan gøre regres frem til det tidspunkt, skadelidte kan begynde at arbejde igen eller frem til det tidspunkt, det må antages, at skadelidte vil lide et varigt erhvervsevnetab, eller hvor det er muligt midlertidigt eller endeligt at skønne over skadelidtes fremtidige erhvervsevne. Det er ikke muligt p.t. at lave økonomiske beregninger på, hvor meget indtægterne vil stige.

Datagrundlag

De økonomiske konsekvenser af forslagene på regresområdet er skønnet på baggrund af oplysninger om de samlede regresindtægter samt mere detaljeret materiale fra udvalgte kommuner. Der er indhentet oplysninger om sagsfordeling m.m. fra i alt 9 kommuner (København, Århus, Esbjerg, Herning, Vejle, Brønderslev, Horsens, Randers og Odense kommune), der tilsammen havde regresindtægter for næsten 28 mio. kr. i 1. halvår af 2004. Opregnet til et helt år skønnes det, at disse kommuner repræsenterer ca. 25 pct. af de samlede regresindtægter i 2004. Der er således tale om et omfattende og dækkende talmateriale.

Ud fra datamaterialet udgør indtægter fra offentlige såvel som private arbejdsskadesager i de 9 kommuner knap 24 pct. af de samlede regresindtægter i første halvår af 2004. Antages det, at dette er repræsentativt for hele landet, og at de samlede regresindtægter i 2004 vil være på ca. 215 mio. kr., svarer det til ca. 50 mio. kr. på landsplan.

Trafiksager udgør i de nævnte kommuner knap 75 pct. af indtægterne, mens indtægter fra andre sager udgør knap 2 pct. af indtægterne.

Af de samlede regresindtægter betales langt hovedparten (98,1 pct.) af forsikringsselskaber. Offentlige arbejdsgivere betaler ca. 0,4 pct. svarende til under 1 mio. kr., mens de resterende ca. 1,5 pct. – svarende til godt 3 mio. kr. – af de samlede regresindtægter betales af private ansvarlige skadevoldere. Af arbejdsskadesagerne betales ca. 1,3 pct. – svarende til ½-3/4 mio. kr. – af offentlige arbejdsgivere.

Virksomhedernes mulighed for forsikringsdækning påvirker ikke de samlede udgifter for virksomhederne. Virksomhederne betaler udgifter kollektivt via forsikringspræmier ved en forsikringsordning, mens det ellers sker individuelt.

En undersøgelse via KL's netkonference om regres, se bilag 2, indikerer, at arbejdsskadesager udgør en tilsvarende andel af regressagerne. I 6 ud af de 14 kommuner, der har svaret, udgør arbejdsskadesager under 20 pct., mens de i 7 kommuner udgør mellem 20 og 40 pct. af sagerne. I én af de 14 kommuner udgør arbejdsskadesager mellem 40 og 60 pct.

Ifølge KL undersøgelsen fremgår det tilsvarende, at 1,1 pct. af de samlede regresindtægter stammer fra arbejdsskadesager, hvor virksomheden selv har betalt refusionsbeløbet (dvs. hvor det ikke er et forsikringsselskab, der har betalt). Dette stemmer ligeledes overens med det mere omfattende talmateriale, der ligger til grund for nærværende opgørelser. Denne sammenhæng understøtter således yderligere, at oplysningerne fra de 9 kommuner er repræsentative.

3.5 Problemer

Regresbestemmelsen har i de seneste år givet anledning til en række problemstillinger, der kan grovopdeles i 2 problemtyper, nemlig én vedrørende den generelle holdning til regresbestemmelsen, se punkt 3.5.1 og én vedrørende administrationen af regresbestemmelsen, se punkt 3.5.2.

3.5.1 Generel holdning til regresbestemmelsen

3.5.1.1 *Generel afgift og princippet om at den ansvarlig skadevolder betaler*

I sygedagpengelovens § 25 stk. 1, er der beskrevet, hvem der skal bære udgifterne til dagpenge i et sygdomsforløb. Arbejdsgiveren skal som udgangspunkt bære udgiften ved de første 14 dages sygdom, og derefter afholder kommunen udgiften til dagpenge.

Betalingen af de første 14 dages sygefravær sker uden hensyn til, om virksomhederne er skyld i fraværet. En stor del af fraværet har ikke relation til virksomheden, men skyldes andre årsager. Dansk Arbejdsgiverforening har oplyst, at denne objektive fordeling af udgiftsbyrden koster virksomhederne 10 mia. kr. årligt.

Princippet i § 25, stk. 1, om hvorledes udgifterne ved sygedagpenge fordeles, brydes af regresbestemmelsen i § 39, stk. 2. Efter denne bestemmelse har kommunen mulighed for at søge regres for de udgifter, kommunen har haft, såfremt arbejdsgiveren er ansvarlig for skaden, der har medført, at lønmodtageren er blevet sygemeldt og har fået udbetalt dagpenge. I 2004 forventes kommunerne at have regresindtægter for 215 mio. kr. Omkring 98 pct. af beløbet eller 211 mio. kr. dækkes af forsikringer. Ud af de 215 mio. forventes de ca. 50 mio. kr. at komme fra arbejdsskadeområdet, og ca. 95 pct. af beløbet eller 47,5 mio. kr. forventes at blive betalt af forsikringer.

I de første 14 dage af et sygeforløb er udgangspunktet således, at der ikke skeles til hvem der har skyld i sygefraværet, og arbejdsgiveren skal helt objektivt bære udgiften til sygedagpenge. Efter de 14 dage giver regresbestemmelsen mulighed for at fokusere på, hvem der er den ansvarlig skadevolder. Der sker således en sammenblanding af kriterierne for, hvem der skal bære udgifterne ved sygefraværet. Er det en generel afgift, eller er det princippet om, at den ansvarlige skadevolder skal bære udgifterne? Det bør overvejes, om der alene bør gælde ét kriterium for, hvordan udgifterne ved sygefravær skal fordeles mellem arbejdsgiver/kommune/stat.

3.5.1.2 *Regressagerne svækker virksomhedernes sociale engagement samt virksomhedernes engagement i forhold til at fastholde sygemeldte medarbejdere*

Der har været tilkendegivet, at en række større virksomheder som følge af regressager overvejer at trække sig ud af samarbejdet med kommuner om at beskæftige kontanthjælpsmodtagere, flygtninge og indvandrere og andre svage ledige. Dette begrundes med virksomhedernes negative oplevelser i forbindelse med kommunens regreskrav.

Det har været anført, at der kan være risiko for, at virksomheder, der har været udsat for regressager, vil være meget lidt motiveret for fremover at ansætte medarbejdere, som vurderes at have en stor risiko for at komme til skade. Det vil primært kunne ramme personer uden erhvervs erfaring og ufaglærte.

Endvidere har det været anført, at regres kan skade virksomhedernes engagement i forhold til at fastholde sygemeldte medarbejdere. Virksomhederne frygter, at hvis de indgår i et tæt sam-

arbejde med kommunen og udleverer oplysninger til brug for arbejdsfastholdelse, vil disse oplysninger kunne blive brugt i forhold til en regressag. Dette ville være oplysninger, som virksomheden ikke har pligt til at udlevere til kommunen i selve regressagen, jf. kapitel 7, nr. 15 i vejledning om regres for sygedagpenge.

Det sociale engagement kan således risikere at blive svækket af de stigende antal regressager på arbejdsskadeområdet.

3.5.1.3 Regressager mod offentlige arbejdsgivere, herunder kommunerne

Med virkning fra den 1. januar 2000 blev sygedagpengeloven ændret, således at pligten til at afholde dagpenge i sygeperiodens første 2 uger blev udvidet fra alene at gælde private arbejdsgivere til også at omfatte offentlige arbejdsgivere. Retten til at kræve dagpenge-refusion af kommunen blev derved udvidet til også at omfatte offentlige arbejdsgivere, der betaler den sygemeldte løn under sygdom.

Samtidig blev der givet kommunen adgang til at gøre regres for dagpengerefusion udbetalt til offentlige arbejdsgivere. Det betyder således, at der i dag i reglerne om regres ikke skelnes mellem offentlige og private arbejdsgivere.

Der har været rejst tvivl om, hvorvidt kommunerne gør regreskrav gældende over for offentlige arbejdsgivere. Det er anført, at en relativ stor del af de personer, som kommer på førtidspension, er tidligere ansatte i social- og sundhedssektoren.

Der foreligger ingen samlet oversigt over, hvor mange sager om regres der rejses mod private eller offentlige arbejdsgivere. I KL's undersøgelse, jf. bilag 1, har 12 af de 15 deltagende kommuner svaret ja til, at de gør regreskrav gældende overfor staten, 13 at de gør regreskrav gældende overfor andre kommuner, 14 at de gør regreskrav gældende overfor andre offentlige instanser, og 12 at de gør regreskrav gældende overfor andre. Endvidere har Århus og København kommune oplyst, at de ikke sondrer mellem en privat eller en offentlig arbejdsgiver.

Krav om erstatning efter erstatningsansvarsloven forudsætter, at der er tale om to juridiske personer, en skadevolder og en skadelidt. I henhold til tilkendegivelse fra Indenrigsministeriet skal kommunen som dagpengeudbetalende myndighed og kommunen som arbejdsgiver betragtes som én juridisk person. Kommunen som dagpengeudbetalende myndighed kan derfor ikke gøre regres mod sig selv som arbejdsgiver.

3.5.1.4 Virksomheder med overenskomst og forholdet til forsikringsmuligheder

En del af de sager, kommunerne rejser mod virksomheder, er sager, der handler om krav om tilbagebetaling af de sygedagpenge, virksomheden har fået udbetalt i form af dagpenge-refusion efter dagpengelovens § 26.

Virksomheder, der er organiserede, og som gennem deres overenskomstmæssige forpligtelser betaler fuld løn under sygdom, kan ikke få et krav fremsat af kommunen dækket af sin erhvervsansvarsforsikring. Begrundelsen er, at tabet har et aftalemæssigt ophæng (lønnen skulle under alle omstændigheder have været udbetalt), jf. UfR 2003.792 ØL. Herved er virksomheder, der har indgået den type aftaler, væsentligt dårligere stillet, end den virksomhed, der ikke har indgået en lignende aftale. Omfanget af berørte virksomheder er blevet større med den seneste udvikling på overenskomstområdet, hvor sygelønsordningerne er blevet yderligere udbygget.

Der er dog nogle virksomheder, der indgår lønaftaler efter ”pose-metoden”, som går ud på, at en virksomhed i henhold til overenskomst udbetaler fulde sygedagpenge til medarbejderne de første 14 dage fra 1. fraværsdag. Såfremt medarbejderen fortsat er sygemeldt, når de 14 dage er gået, overtager kommunen udbetaling af sygedagpenge til medarbejderen efter dagpengelovens § 4. Samtidig udbetaler virksomheden supplerende sygedagpenge til medarbejderen, således at medarbejderen får fuld løn under sygdom. Metoden medfører, at kommunens regreskrav nu henføres til dagpengelovens § 4 og ikke § 26, hvilket indebærer, at virksomheden kan få dækket tabet af sit erhvervsansvarsforsikringselskab.

Det har været anført, at virksomheder, der påtager sig et ansvar og engagerer sig i medarbejderens sygefravær, er dårligere stillet end virksomheder, der ikke gør det, og at virksomheder, som handler i overensstemmelse med de politiske ønsker, straffes for deres adfærd.

3.5.2 Administrationen af regresbestemmelsen

En del af problemstillingerne i forhold til regresbestemmelsen handler om sagsbehandlingen i regressagerne. Det gælder både kommunernes sagsbehandling samt virksomhedernes medvirken til sagens opklaring.

3.5.2.1 Kommunernes sagsbehandling i en regressag

Der har særligt i relation til arbejdsskadesager været rejst kritik af kommunernes sagsbehandling i regressagerne. Blandt andet beskyldes kommunerne for at bruge usaglige metoder til at inddrive sygedagpenge fra virksomhederne og for at gennemtvinge regreskravene uden at løfte bevisbyrden mod virksomheden. Der er fx set eksempler på, at nogle kommuner blot har sendt et girokort ud til virksomheden uden på nogen måde at dokumentere bevisbyrden mod virksomheden.

Der er på denne baggrund stillet spørgsmålstejn ved virksomhedernes retssikkerhed i regressager. Der findes ikke særlige regler om proceduren ved en regressag, og der er ikke særlige krav til dokumentation. Der findes dog en beskrivelse i regresvejledningens kapitel 7 (Kommunernes fremgangsmåde i en regressag), Nogle kommuner præsenterer regreskravet som forvaltningsretlige afgørelser og ikke som en erstatningssag.

Det er anført, at virksomhedernes mulighed for at få sagen ud af verden er enten at starte en retssag eller at betale. Det har således været anført, at nogle virksomheder vælger at betale, fordi de efterfølgende er afhængige af et godt samarbejde med kommunen på andre områder. I en række tilfælde betaler mindre virksomheder kravene fra kommunerne, fordi de enten ikke kan gennemskue, at der er tale om et erstatningsspørgsmål, eller fordi de ikke har ressourcer og ekspertise til at tage en retssag med en kommune. Det kan tilføjes, at mange virksomheder vælger at anmelde sagen til deres forsikringsselskab. Selvom forsikringsselskabet ikke skal betale til kommunen i den periode, der er udbetalt refusion til arbejdsgiveren, vil den tilskadekomne arbejdstager have krav på erstatning fra virksomheden fx godtgørelse for smerte og smerte, såfremt arbejdsgiveren er ansvarlig for skaden. Hertil kommer, at kommunen vil få sit regreskrav dækket af forsikringsselskabet, når dagpengeudbetalingen overgår til den skadelidte.

Kommunerne oplever, at det er blevet sværere at få arbejdsgiveren til at tilkendegive, hvad deres holdning til regressagen er. Efter erstatningsreglerne skal kommunerne løfte bevisbyrden for, at virksomheden har optrådt ansvarspådragende, og det skønnes rigtigst, at kommunerne, forinden den foretager sig videre, også forelægger sagen for virksomhederne, herunder spørger om årsagen til arbejdsskadens opståen. Det skal hertil bemærkes, at arbejds-

giveren efter dagpengeloven eller anden lovgivning ikke er forpligtet til at give kommunen oplysninger i forbindelse med regressager.

DI har i august/september 2004 gennemført en undersøgelse blandt DI's medlemmer vedr. regres, se bilag 1. Ifølge undersøgelsen er 12 pct. af de fremsendte regreskrav endt med, at virksomheden har betalt kravet. I 5 pct. er der indgået forlig om delvis betaling, mens der i 6 pct. er kommet egentlige retssager. I 77 pct. har kommunen frafaldet kravet.

DI mener på denne baggrund, at der fremsendes et stort antal krav, hvor virksomheden ikke kan siges at have handlet ansvarspådragende, hvorfor der ikke skal tilbagebetales sygedagpenge, men hvor virksomhederne ender med at bruge mange ressourcer på at undersøge henvendelserne – og dette såvel internt som med ekstern assistance. Kommunerne må tilsvarende bruge mange ressourcer på at fremsætte en række krav, der ikke ender med tilbagebetaling.

3.5.2.2 Regreskravet bliver større, fordi kommunerne ikke følger op

Hensigten med kommunernes opfølgning i en sygedagpengesag er at få den sygemeldte tilbage til arbejdsmarkedet hurtigst muligt. Regreskravet knytter sig til perioden med udbetalte dagpenge.

Det har været anført, at kommunen ikke gør nok for at følge op på sygedagpengesagen og dermed begrænse de udgifter til sygedagpenge, som derefter via regres overvæltes til arbejdsgiveren/forsikringselskabet.

Det følger af sygedagpengelovens § 24, at kommunen senest efter 8 uger skal tage den sygemeldtes forhold op til vurdering med henblik på, om der er behov for behandling, optræning, revalidering eller andre former for bistand til den pågældende og dennes familie. Videre skal kommunen før den første kontakt til den sygemeldte tage stilling til, om karakteren af den sygemeldtes sygdom eller den sygemeldtes sygdomsfrekvens kræver, at den sygemeldte indkaldes til en personlig samtale.

En forudsætning for, at kommunen kan følge op, er, at de modtager dagpengeskemaet i god tid. Den syge eller dennes arbejdsgiver har pligt til at indberette inden 4 uger.

Endvidere skal der efter dagpengelovens § 24 ved den første opfølgning tages stilling til udarbejdelse af en opfølgningsplan. Planen skal i alle tilfælde senest udarbejdes, når dagpenge-modtageren har været sygemeldt i 6 måneder.

De seneste tal fra SFI (november 2003) viser, at kommunerne har afholdt opfølgningssamtaler i 65 pct. af sygefraværssager over 8 uger. I 22 pct. af sagerne er det sket inden 8 uger, i 21 pct. mellem 8. uge og 3. måned efter sygemeldingens begyndelse, og i 22 pct. er opfølgningssamtalen afholdt senere.

Det skal hertil bemærkes, at i undersøgelsen defineres opfølgningssamtaler som personlige samtaler med den sygemeldte, enten telefonisk eller ved personligt fremmøde. Dette svarer ikke til kravet i sygedagpengelovens § 24 om, at kommunen senest efter 8 uger skal tage den sygemeldtes forhold op til vurdering.

Endvidere viser SFI undersøgelsen, at i hver 3. sag med varighed over et halvt år, er der ikke udarbejdet den lovpligtige opfølgningsplan.

Endelig viser SFI undersøgelsen, at i 60 pct. af sagerne modtager kommunen indberetningen om sygefraværet inden 4 uger.

Forsikringsselskaberne har ved domstolene anført argumentet om manglende opfølgning i kommunerne. Der er dog ikke domstolsafgørelser, hvor der er sket nedsættelse af regreskravet med den anførte begrundelse. Dette skal dog ses i lyset af, at der ikke i dag er fastsat krav i lovgivningen om, at regreskravet bortfalder ved manglende opfølgning i kommunerne.

3.5.2.3 *Alt for tilfældigt hvornår kommunen rejser en regressag*

Som det er beskrevet i kapitel 3 i vejledningen, er regresbestemmelsen en fakultativ bestemmelse, dvs. at kommunen kan, men ikke skal gøre regres gældende. På grundlag af forvaltningsrettens lighedsgroundsætning – ens sager behandles ens – forudsættes det, at kommunen gør regres gældende i tilfælde, der ligner hinanden. Lovens formulering giver imidlertid kommunen plads til i denne forbindelse at foretage en afvejning af sagens konkrete økonomiske og administrative omstændigheder. Der kan således tages hensyn til, om kravet står i rimeligt forhold til de udgifter, der er forbundet med at gøre kravet gældende. Beslutningen om, i hvilket omfang der skal gøres regres gældende, afhænger således af en konkret vurdering af omstændighederne i hvert enkelt tilfælde.

Det har været anført, at kommunerne er uens/tilfældig i deres praksis med anlæggelse af regressager.

Ud fra oversigten over kommunernes regresindtægter fremgår, at der er store forskelle mellem kommunerne i indtægter og derved sager om regres. Der er derfor grund til at tro, der er forskelle kommunerne i mellem med hensyn til, om regressager forfølges.

3.5.2.4 *Forsikringsselskaberne er ikke samarbejdsvillige*

Selv om forsikringsselskaberne har en pligt til at orientere kommunen, når der udbetales erstatning som følge af en personskade, jf. lovens § 39, stk. 3, oplever kommunerne, at nogle forsikringsselskaber ikke altid opfylder deres orienteringspligt.

3.6 Overvejelser

3.6.1 Hel/delvis ophævelse af § 39, stk. 2

3.6.1.1 *Ophævelse af § 39, stk. 2*

Under punkt 3.5 er der redegjort for de problemstillinger, regresbestemmelsen har rejst specielt i forhold til arbejdsskadesagerne, som udgør ca. 24 pct. af regresindtægterne. Alle de nævnte problemer kan løses ved en ophævelse af regresbestemmelsen.

Økonomi

En ophævelse af regresbestemmelsen vil betyde større sygedagpengeudgifter for både stat og kommune. Omvendt vil det også betyde en vis besparelse i administrationsomkostningerne hos både kommunerne, arbejdsgiverne og forsikringsselskaberne.

I 2003 beløb regresindtægterne sig til knap 175 mio. kr. Disse indtægter har imidlertid været stærkt stigende gennem de senere år, og på baggrund af kommunernes forskudsansøgninger om refusion skønnes regresindtægterne i 2004 at nå op på små 215 mio. kr.

Jf. afsnit 3.6.1.3 skønnes ca. 10 mio. kr. af de samlede regresindtægter at stamme fra regreskrav mod offentlige arbejdsgivere i forbindelse med arbejdsskadesager.

Kommunernes udgifter til administration af regresbestemmelsen skønnes på baggrund af 2003-tal fra Københavns og Helsingør kommune til 20-40 mio. kr. på landsplan. Antages administrationsomkostningerne at stige i takt med regresindtægterne, skønnes de i 2004 til 25-50 mio. kr.

En afskaffelse af regresbestemmelsen skønnes således at betyde større udgifter til sygedagpenge på ca. 215 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommune. Hertil kommer mindre udgifter på ca. 10 mio. kr. for offentlige arbejdsgivere og mindreudgifter på 25-50 mio. kr. for kommunerne i administrationsomkostninger. Samlet set skønnes det at give en mindreindtægt for det offentlige på 155-180 mio. kr.

3.6.1.2 Ophævelse af henvisningen til § 26 i regresbestemmelsen

En del af de regressager, der rejses mod virksomheder, er sager, hvor virksomhederne har fået udbetalt dagpengerefusion, fordi der er udbetalt løn under sygdom. Denne gruppe kunne undtages fra regres.

Virksomheder, der er organiseret, og som gennem deres overenskomstmæssige forpligtigelser betaler fuld løn under sygdom (eller en ulykke), kan ikke få et krav fremsat af kommunen dækket af sin erhvervsansvarsforsikring. Det skyldes, at tabet har et aftalemæssigt ophæng (lønnen skulle under alle omstændigheder have været udbetalt). Herved er virksomheder, der er omfattet af en overenskomst med sygeløn for så vidt angår refusionsdelen, dårligere stillet end den virksomhed, der ikke er omfattet af en lignende aftale.

Man bør overveje, om det forhold, at en arbejdsgiver efter en overenskomst fx er forpligtet til at betale løn under sygdom, skal kunne føre til, at en arbejdsgiver efterfølgende fx er fredet i forhold til regreskrav fra det offentlige som følge af et ansvarspådragende forhold.

Det er vigtigt at understrege, at en fjernelse af henvisningen til § 26 ikke alene vil gælde i de situationer, hvor arbejdsgiveren er den ansvarlige skadevolder, men i alle regressager. Dette vil betyde, at regreskravet mod fx et forsikringselskab i en trafikssag vil afhænge af, om den skadelidtes arbejdsgivere har fået udbetalt refusion som følge af udbetalt løn under sygdom.

En ansvarlig skadevolder, der forvolder skade mod en person, der er omfattet af en overenskomst om løn under sygdom, skal således slippe billigere, end hvis skadelidt ikke var omfattet af en overenskomst om løn under sygdom.

Økonomi

En ophævelse af muligheden for at anlægge regreskrav for beløb, der er udbetalt som refusion til arbejdsgivere, vil betyde mindre regresindtægter og dermed større sygedagpenge udgifter for det offentlige.

Ifølge KMDs sygedagpengedatasæt blev ca. 40 pct. af sygedagpengene til lønmodtagere efter arbejdsgiverperioden i 2003 udbetalt som refusion til arbejdsgivere. Antages det, at dette er repræsentativt for sygedagpengesager, i hvilke der kræves regres, og at de samlede regresindtægter i 2004 vil være på ca. 215 mio. kr., skønnes forslaget at give anledning til mindreindtægter i regres på 80-90 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommuner. Antages det endvidere, at fordelingen på sagstyper og sektor er som på hele regresområdet, skønnes det jf.

afsnit 3.6.1.3, at knap 24 pct. vedrører arbejdsskadesager, og at ca. 20 pct. deraf vedrører offentlige arbejdsgivere. Offentlige arbejdsgivere skønnes således at opnå en besparelse på 4-5 mio. kr. som følge af forslaget, og den samlede offentlige mindreindtægt skønnes til 75-85 mio. kr.

3.6.1.3 Undtagelse af erhvervsområdet fra regresbestemmelsen

Det kunne overvejes om sager om arbejdsskadesager, der dækker ca. 24 pct. af regresindtægterne, kunne undtages fra regresbestemmelsen. Dette vil kunne løse stort set samtlige problemstillinger, der er beskrevet i forhold til arbejdsskadesagerne og regresbestemmelsen. Det gælder både problemerne i relation til indhentelse af oplysninger, undersøgelser om ansvarsgrundlag, svækkelsen af virksomhedernes sociale engagement, at virksomhederne med overenskomst stilles ringere osv.

Trafiksagerne, som er ca. $\frac{3}{4}$ af alle regressagerne, forløber stort set uden større problemer og har den klare fordel, at der ofte er en politirapport, der tager stilling til handlingsforløbet, og at der foreligger ansvarsforsikringer på området.

Ved at undtage arbejdsskaderne fra regresbestemmelsen er det vigtigt at holde sig for øje, at der ikke bliver tale om, at arbejdsgiverne ikke længere har ansvar for arbejdsskade efter fx erstatningsansvarsloven, arbejdsmiljøloven eller anden lovgivning. Det ansvar har arbejdsgiveren fortsat, og det er således alene regreskravet – det yderste led - der fjernes.

En fjernelse af sagsområdet ”arbejdsskadesager” ses ikke at give problemer i relation til lighedsgrundsætningen, idet der er tale om et sagsområde, der undtages fra bestemmelsen.

Ved undtagelse af arbejdsskadesager skal der ske ændring af ordlyden i dagpengelovens § 39, stk. 2, samt EAL § 17, stk. 1, 3 pkt., således at arbejdsskadesager undtages.

Hvis området ”arbejdsskadesager” skal undtages fra regresbestemmelsen, skal ”arbejdsskadesager” defineres klart. En mulighed kunne være at bruge definitionen på ”Arbejdsskade” i §§ 5-7 i lov om arbejdsskadesikring:

§ 5. Ved arbejdsskade i denne lov forstås ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under.

§ 6. Ved en ulykke forstås efter denne lov en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage.

Stk. 2. For ulykker gælder retsvirkningerne i denne lov fra den dag, hvor ulykken indtræder, eller hvor den påvirkning, der har forårsaget ulykken, ophører, medmindre andet er fastsat i loven.

§ 7. Ved erhvervssygdomme forstås efter denne lov:

1) Sygdomme, som efter medicinsk dokumentation er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte persongrupper gennem deres arbejde eller de forhold, det foregår under, er udsat for i højere grad end personer uden sådant arbejde. Endvidere sygdomme hos et levendefødt barn, der er pådraget inden fødslen som følge af moderens arbejde under graviditeten.

Arbejdsskadestyrelsens direktør fastsætter efter forhandling med Erhvervssygdomsudvalget, jf. § 9, i en fortegnelse, hvilke sygdomme der anses for at være af denne karakter.

2) Andre sygdomme, herunder sygdomme hos et levendefødt barn pådraget inden fødslen, hvis det godtgøres, enten at sygdommen efter den nyeste medicinske dokumentation opfylder

de krav, som er nævnt i nr. 1, 1. pkt., eller at den må anses for udelukkende eller i overvejende grad at være forårsaget af arbejdets særlige art.

Stk. 2. Sygdomme som følge af påvirkninger af forældrene før befrugtningen eller efter fødslen vil kunne henføres under loven ved ændring af fortegnelsen nævnt i stk. 1, nr. 1, eller efter stk. 1, nr. 2, hvis det godtgøres, at disse påvirkninger har skadende effekt på foster eller barn.

Stk. 3. Sygdomme, der er omfattet af stk. 1, nr. 2, og stk. 2, kan kun anerkendes efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, jf. § 9. Disse sygdomme skal forelægges Erhvervssygdomsudvalget, medmindre Arbejdsskadestyrelsen skønner, at forelæggelsen vil være udsigtsløs.

Økonomi

En ophævelse af muligheden for at anlægge regreskrav i arbejdsskadesager, vil betyde mindre regresindtægter og dermed større sygedagpengeudgifter for det offentlige.

Ud fra datamaterialet udgør indtægter fra arbejdsskadesager i de 9 kommuner knap 24 pct. af de samlede regresindtægter i første halvår af 2004. Antages det, at dette er repræsentativt for hele landet, og at de samlede regresindtægter i 2004 vil være på ca. 215 mio. kr., svarer det til ca. 50 mio. kr. på landsplan.

Ifølge data fra Arbejdsskadestyrelsen kan ca. 30 pct. af samtlige anerkendte arbejdsskadesager henføres til offentlige arbejdsgivere. Herudover skal der dog tages højde for, at kommuner ikke kan anlægge regres mod sig selv som arbejdsgiver. Andelen af regreskrav, der påfalder offentlige arbejdsgivere i forbindelse med arbejdsskadesager, skal derfor korrigeres for andelen af offentligt ansatte, der arbejder for den samme kommune, som de bor i. Hvis regres-sager har samme fordeling som lønmodtagere mht. sektor, bopælskommune og arbejdskommune, som det fremgår af Danmarks Statistiks pendlingsstatistik, skønnes det usikkert, at ca. 25 pct. af regresindtægterne i forbindelse med arbejdsskadesager stammer fra sager mod offentlige arbejdsgivere. Sammenkøring af data fra de faktiske regressager (fra 8 af de 9 kommuner, der er indsamlet oplysninger i) med Arbejdsskadestyrelsens sager tyder dog på, at andelen af arbejdsskade-regressager, der stammer fra offentlige arbejdsgivere ikke udgør mere end ca. 15 pct. Antages det således, at ca. 20 pct. af regresindtægterne ved arbejdsskadesager stammer fra offentlige arbejdsgivere, svarer det til ca. 10 mio. kr. Den samlede offentlige mindreindtægt skønnes dermed til ca. 40 mio. kr.

Hertil kommer, at forslaget vil betyde lavere administrationsomkostninger i kommunerne. Baseret på udtalelser om, at arbejdsskadesager typisk er vanskeligere end fx trafik-sager, skønnes det, at en arbejdsskadesag rent administrativt er dyrere end en gennemsnitssag. En nærmere analyse af de administrative konsekvenser af de forskellige forslag ligger udenfor nærværende udvalgs kommissorium og kompetencer. Det ville formodentlig vise sig, at der er store forskelle mellem kommunernes administrative belastning i forbindelse med arbejdsskadesager. Dertil kommer, at den enkelte kommune vil have svært ved at udskille de konkrete omkostninger. Endelig skulle det i givet fald afgøres, om det er de gennemsnitlige eller de marginale administrationsomkostninger på arbejdsskadesager, der skal opgøres, for at danne sig et korrekt billede.

3.6.2 Indførelse af yderligere regler vedr. sagsbehandlingen m.v.

Hvis der ikke sker en hel eller delvis ophævelse af regresbestemmelsen, kan der være grund til at se på, om der skal indføres yderligere regler m.v. i forbindelse med sagsbehandlingen for at imødekomme de overfor nævnte problemstillinger.

3.6.2.1 Tidsfrist for kommunernes fremsættelse af regreskrav

For at undgå at en ansvarlig skadevolder skal gå rundt i længere tid i uvished om, hvorvidt der vil blive gjort et regreskrav gældende, kunne det overvejes at indføre en frist inden for hvilken, kommunen skal gøre regreskrav gældende overfor den ansvarlige skadevolder.

Der er ikke i sygedagpengeloven fastsat nogen tidsfrist for fremsættelse af regreskravet. Der gælder således de samme regler for forældelse, som gælder for de øvrige krav efter erstatningsansvarsloven. Erstatningskrav forældes normalt efter § 1, stk. 1, nr. 5, i forældelsesloven af 1908. Efter denne bestemmelse vil erstatningskrav forældes på 5 år regnet fra kravets forfaldstid.

Ifølge retspraksis er forældelsesfristen 5 år regnet fra skadens indtræden. Der findes ingen oversigt over, hvornår kommunerne rejser regreskravet overfor den ansvarlige skadevolder.

Der forventes fremsat lovforslag i 2005 vedr. ophævelse af 1908-loven og vedtagelse af en ny forældelseslov, hvor udgangspunktet vil være, at krav forældes efter 3 år.

Økonomi

Indføres en tidsfrist på 2 år for fremsættelse af regreskrav, vil indtægterne fra regres umiddelbart falde med beløb stammende fra sager, der fremsættes senere end 2 år efter kommunens udbetaling af sygedagpenge er påbegyndt. Det må imidlertid forventes, at langt størstedelen af disse krav fremover vil blive fremsat indenfor tidsgrænsen. Forslaget kan evt. give anledning til yderligere administrative byrder i form af regreskrav, der fremskyndes for at blive fremsat indenfor tidsgrænsen, men som ellers ikke nødvendigvis ville være blevet fremsat.

3.6.2.2 Ankeinstans i regressager

Det kan overvejes at indføre en ankeinstans for regressager med det formål at give arbejdsgiverne en bedre retsstilling i regressagerne.

Arbejdsgiveren skulle kunne anke kommunens beslutning til en ankeinstans, som har ekspertise i erstatningsret. Da der ikke er tale om en forvaltningsretlig afgørelse, men derimod en kommunal beslutning, er det ikke det normale ankesystem i sygedagpengesager, der er ankeinstans.

Økonomi

En ankeinstans for regressager vil give anledning til yderligere offentlige udgifter i forbindelse med selve ankeinstansen. Derudover kan det tænkes at medføre en ændring i mønstret af regressager som følge af ændrede afgørelser og deraf følgende ændringer i indtægterne.

Oprettes ankeinstansen som en selvstændig instans, antages udgifterne pr. sag at være ca. 6.800 kr. svarende til Ankestyrelsens udgifter til arbejdsskadesager. Med knap 7.000 regressager årligt (baseret på antallet af sager, hvis hver sag gennemsnitligt medfører indtægter på ca. 31.500 som i København og Århus i 1. halvår 2004) og en antagelse om, at ca. 1/3 ankes, skønnes omkostningerne til en ankeinstans til godt 15 mio. kr. om året.

3.6.2.3 Maksimumsgrænse på beløb der kan kræves regres for

Der kan overvejes at indføre en bestemmelse om en maksimumsgrænse på regresbeløbet i alle regressager. Dette vil blandt andet kunne imødekomme de problemer, der kan opstå, hvis kommunerne ikke følger op i disse sygedagpengesager (tabsbegrænsningspligten).

Maksimumbeløbet kunne fastsættes til fx 1 års dagpenge (svarende til varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven).

Økonomi

Et maksimumbeløb på 1 års dagpenge (144.732 kr. i 2003 og 151.792 kr. i 2004 ved en gennemsnitlig sygedagpengesats på hhv. 2.783 kr. pr. uge og 2.864 kr. pr. uge), der kan kræves regres for, vil betyde, at regresindtægterne reduceres med den del af indtægterne, der stammer fra sygedagpenge udbetalt efter et år.

Ifølge data fra Københavns og Århus kommune udgør indtægter fra sygedagpenge, der ligger ud over et års varighed, 1-3 pct. af regresindtægterne. Antages det, at dette er repræsentativt for hele landet, og at de samlede regresindtægter i 2004 vil være på ca. 215 mio. kr., skønnes forslaget at give anledning til mindreindtægter på 2-6 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommuner. Antages det, at fordelingen på sagstyper og sektor for sager af mere end 1 års varighed er som på hele regresområdet, skønnes det jf. afsnit 3.6.1.3, at knap 24 pct. vedrører arbejdsskadesager, og at ca. 20 pct. deraf vedrører offentlige arbejdsgivere. Offentlige arbejdsgivere skønnes således at opnå en besparelse på 0,1-0,3 mio. kr. som følge af forslaget. Varigheden/indtægterne på de enkelte sager kan evt. være en smule undervurderede, idet der i nogle tilfælde senere kan komme flere indtægter på den samme sag. I så fald vil en større del af de samlede indtægter stamme fra sygedagpenge ud over et års varighed, og mindreindtægterne som følge af forslaget vil være en smule undervurderede.

Det skal bemærkes, at længden af sager, der anlægges regreskrav for, kan være væsentlig anderledes i andre kommuner.

3.6.2.4 Indførelse af en bagatelgrænse

Der kan overvejes at indføre en bestemmelse om en bagatelgrænse på fx. 50.000 kr., således at regressager under dette beløb ikke kan forfølges.

Økonomi

Indførelse af en bagatelgrænse på 50.000 kr. vil betyde mindskelse af regresindtægterne med beløb stammende fra sager på mindre end 50.000 kr.

I Københavns og Århus kommune udgjorde sager med regresindtægter på mindre end 50.000 kr. pr. sag godt 45 pct. af indtægterne og knap 80 pct. af sagerne i 1. halvår 2004. Antages det, at dette er repræsentativt for hele landet, og at de samlede regresindtægter i 2004 vil være på ca. 215 mio. kr., skønnes forslaget at give anledning til mindreindtægter på ca. 100 mio. kr. fordelt ligeligt på stat og kommuner. Antages det, at fordelingen på sagstyper og sektor for sager med min. 50.000 kr. er som på hele regresområdet, skønnes det jf. afsnit 3.6.1.3, at knap 24 pct. vedrører arbejdsskadesager, og at ca. 20 pct. deraf vedrører offentlige arbejdsgivere. Offentlige arbejdsgivere skønnes således at opnå en besparelse på knap 5 mio. kr. som følge af forslaget, og den samlede offentlige mindreindtægt skønnes til ca. 95 mio. kr. Igen kan indtægterne på de enkelte sager evt. være en smule undervurderede, idet der i nogle tilfælde senere kan komme flere indtægter på den samme sag. I så fald vil færre sager være under bagatelgrænsen og de skønnede mindreindtægter vil være en smule overvurderede.

Det skal bemærkes, at beløb, der anlægges regreskrav mod, kan være væsentlig anderledes i andre kommuner.

3.6.2.5 Fastsættelse af procedure i administrationen af en regressag

Det kan overvejes at indføre regler om kommunens præsentation af et regreskrav overfor henholdsvis den sygemeldte og den ansvarlige skadevolder. Dette kunne fx ske ved indførelse af formkrav i forhold til kommunens anmodning om yderligere oplysninger fra den sygemeldte og ved fremsendelse af regreskravet til arbejdsgiveren.

I relation til den sygemeldte kunne det være et krav, at det klart fremgår af blanket DP 209, at det – ud fra gældende ret - er frivilligt for den sygemeldte at udfylde blanketten, samt at oplysningerne vil kunne blive brugt i forbindelse med en regressag overfor arbejdsgiveren. Fordelen ved dette vil være, at den sygemeldte er helt klar over, hvilke rettigheder og pligter han har i denne sag. Det er blevet anført fra dele af udvalgets medlemmer, at det vil være en ulempe, at antallet af sygemeldte, der udfylder blanketten, kan falde, hvilket kan vanskeliggøre mulighederne for at gennemføre regreskravet fra kommunens side.

I forhold til arbejdsgiveren bør der som minimum kunne kræves, at kommunen beskriver sagsforløbet, dokumenterer beløbet samt redegør for ansvarsgrundlaget. Dette vil kunne sikre, at arbejdsgiveren har en reel mulighed for at vurdere regreskravet.

Manglende overholdelse af kravene til proceduren i en regressag bør være, at regreskravet ikke kan gøres gældende.

Økonomi

Forslaget skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

3.6.2.6 Regreskravet bortfalder ved manglende opfølgning iht. sygedagpengelovens regler

Der kan overvejes at indføre en bestemmelse om, at regreskravet bortfalder såfremt kommunen ikke har fortaget den opfølgning, som kræves efter sygedagpengeloven. Dette vil kunne imødekomme kritikken af, at kommunerne ikke følger op i disse sygedagpengesager (tabsbegrænsningspligten).

For at en sådan bestemmelse skal give mening, må der være nogle meget præcise retningslinier for opfølgningen i en sygedagpengesag. Der er enighed i udvalget om, at det kun skal gælde i de tilfælde, hvor det er kommunens ”skyld”, at der ikke er fulgt op. Uenighed om, hvorvidt regreskravet er bortfaldet som følge af manglende opfølgning fra kommunens side, vil skulle afgøres af domstolene i en evt. sag om regres.

Det vil i denne forbindelse være fornuftigt at se på lovforslaget om ny en visitations- og opfølgningsmodel, der har været i høring i efteråret, men som ikke p.t. er fremsat, hvori det er foreslået, at kommunens manglende opfølgning medfører, at der ikke ydes statsrefusion, så længe kommunen ikke opfylder sin opfølgningsforpligtigelse. Såfremt det ved dokumentationen af den kommunale indsats viser sig, at kommunen ikke foretager den fastsatte opfølgning, kan der ikke ydes statsrefusion før fra det tidspunkt, hvor kommunen igen opfylder opfølgningsforpligtigelsen. I lovforslaget fremgår, at det er en forudsætning for bortfald af statsrefusionen, at den manglende opfølgning kan tilregnes kommunens administration. Kommunen mister således ikke statsrefusionen, hvis opfølgningen forsinkes på grund af for sen anmeldelse, og kommunen i øvrigt har foretaget opfølgning så hurtigt, som det kunne forventes.

Økonomi

Forslaget kan evt. give anledning til mindre regresindtægter i forbindelse med sager, hvor kommunen ikke har opfyldt sin opfølgingsforpligtigelse. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

3.6.2.7 Sanktion hvis forsikringsselskaberne ikke overholder deres orienteringspligt

Selv om forsikringsselskaberne har en pligt til at orientere kommunen, når der udbetales erstatning som følge af en personskade, jf. § 39, stk.3 i sygedagpengeloven, oplever kommunerne, at nogle forsikringsselskaberne ikke altid opfylder deres orienteringspligt. Der er ingen sanktion knyttet til bestemmelsen.

For at give forsikringsselskaberne et incitament til at opfylde deres orienteringspligt, kunne det overvejes at indføre en sanktionsbestemmelse i § 39, stk. 3, i sygedagpengeloven.

Formålet med sanktionen skal være at sikre, at kommunen ikke mister sin ret til regresbeløbet på grund af forsikringsselskabets manglende orientering. Sanktionen kunne således være, at regreskravets forældelsesfrist er afbrudt fra det tidspunkt, hvor forsikringsselskabet burde have orienteret kommunen og frem til orienteringen rent faktisk sker.

Økonomi

Forslaget kan evt. give anledning til øgede regresindtægter i forbindelse med sager, hvor regreskravet i dag forældes som følge af forsikringsselskabets manglende orientering. Der foreligger dog ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Bilag 1:



DI-medlemsundersøgelse om kommunale regreskrav på sygedagpengeområdet

Undersøgelsen er gennemført blandt en række af DI's medlemmer i august/september 2004 og dækker 268 regreskrav for kalenderåret 2003.

Kommunale regreskrav på sygedagpengeområdet

Virksomhederne oplever, at kommunerne i stadigt stigende grad henvender sig med de såkaldte regreskrav, hvor kommunerne med henvisning til dagpengeloven kræver udbetalte sygedagpenge refunderet af virksomheden.

Det gælder her, at virksomheden skal være skyld i den dagpengeudbetalende begivenhed, for at en sådan tilbagebetaling kan komme på tale, samt at kommunen har bevisbyrden i disse sager.

Regreskravene har gennem de seneste år været genstand for en del opmærksomhed, da samarbejdet på dette område mellem kommuner og virksomheder ikke altid er sket problemfrit. DI er i den forbindelse gået aktivt ind i en række af disse sager. Det er indtrykket, at der på begge sider af bordet er stor forvirring om, hvornår der kan ske tilbagebetaling, samt at regressagerne giver mange problemer kommunerne og virksomhederne imellem.

Som led i DI's daglige arbejde med medlemsrådgivning på regresområdet, er der i efteråret 2004 gennemført et ERFA-møde, samt i den forbindelse, en kort spørgeskemaundersøgelse om kommunale regreskrav. Undersøgelsen er gennemført i august/september, og dækker over 268 fremsendte regreskrav i kalenderåret 2003. Undersøgelsen er søgt holdt meget kortfattet, og fokusere alene på de økonomiske krav, der er stillet, og hvad der siden er hent med dem.

Undersøgelse af fremsendte regreskrav - nøgletal

Som nævnt dækker undersøgelsen over 268 fremsendte regreskrav fra kommunerne til de deltagende virksomheder. Kravene gælder alle kalenderåret 2003.

De fremsendte krav varierer voldsomt i omfang, idet mindst krav lyder på 641 kr., mens det største krav er på 590.000 kr.! Begge de to yderpunkter er problematiske, da de helt små krav er spild af tid, og viser manglende respekt for såvel embedsmændenes, som virksomhedernes, brug af ressourcer, mens de helt store krav tyder på en manglende tabsbegrænsningsindsats fra den pågældende kommunes side. Det gennemsnitlige krav i undersøgelsen er på ca. 30.300 kr.

Virksomhederne er også spurgt til, hvordan de fremsendte krav fra 2003 er endt rent økonomisk. Tallene taler her deres tydelige sprog.

Blandt de 268 rejste regreskrav er godt hver tiende (12 pct.) endt med, at virksomhederne har betalt det fremsendte krav. Der er indgået forlig om delvis betaling i ét ud af tyve krav (5 pct.), mens et tilsvarende antal (6 pct.) er endt i egentlige retssager. Det er altså meget få, der

trods alt kommer så langt. Endelig er det et voldsomt stort antal sager, hvor kommunerne frafalder kravet om regres, det sker nemlig i mere end tre ud af fire tilfælde (77 pct.).

Mindre end hver femte af kommunernes fremsendte krav i undersøgelsen er altså umiddelbart endt med hel eller delvis betaling. Det kunne få nogen til at sige, at så er problemet måske ikke så stort. Men her er det værd at hæfte sig ved, at henvendelserne under alle omstændigheder skal behandles administrativt i såvel kommunerne som i virksomhederne, med de ressourcemæssige konsekvenser det har. Ikke mindst for de mindre virksomheder synes denne belastning at være stor.

Ovenstående undersøgelse tyder således på, at der fremsendes et stort antal krav, hvor virksomheden ikke kan siges at have handlet ansvarspådragende, hvorfor der ikke skal tilbagebetales sygedagpenge, men hvor virksomhederne ender med at bruge mange ressourcer på at undersøge henvendelserne - og dette såvel internt som med ekstern assistance. Kommunerne må tilsvarende bruge mange ressourcer på at fremsætte en række krav, der ikke ender med tilbagebetaling.



Bilag 2

Notat

Undersøgelse om regres

KL har iværksat en mindre undersøgelse om regres på bla. foranledning af Arbejdsdirektoratet som led i arbejdet med modernisering af sygedagpengeloven. Hensigten har først og fremmest været at få belyst omfanget af virksomhedernes problemer med regres i forhold til samtlige antal regressager. Undersøgelsen har dog ikke kunne belyse denne problemstilling tilstrækkeligt, da svarprocenten har været meget lav.

Undersøgelsen har været lagt ud på e-konferencen om regres, og det har været frivilligt for kommunerne at udfylde skemaet. Det var forventet, at svarprocenten ville være lav, da mange kommunerne ikke på forhånd har overblik over de fleste af spørgsmålene. Svarprocenten viste sig dog at blive endnu lavere end forventet. Af samme grund er der ikke forsøgt at pege på tendenser i forhold til størrelse, geografi mv. Undersøgelsen kan derfor alene være en svag indikation på en mulig tendens. Kommunerne har selv kunne bestemme om det var tal for 2002 eller 2003, der indgik i undersøgelsen.

Arbejdsskader i forhold til trafikskader mv.

På spørgsmål om hvor stor en andel arbejdsskadesager udgør i forhold til andre sager, bekræfter tallene det overordnede indtryk af, at for de fleste kommuner er regressager især koncentreret om trafikskader. Dette billede støttes også af tal fra Frederiksberg og Københavns kommune, som ikke er med i undersøgelsen. Omvendt peger tal fra regres-erfa-gruppen "Erfavest" med deltagelse af 11 kommuner på den omvendte tendens, da der her er en svag overvægt af arbejdsskadesager i forhold til trafikskader.

Andel sager (fordelt på arbejdsskader, trafik- og øvrige sager) i forhold til samtlige sager for kommunerne

| | Arbejdsskader/ kommuner | Trafikskader/ kommuner | Andre/ kommuner |
|----------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------|
| 0-20 pct. | 6 | 0 | 11 |
| 21-40 pct. | 7 | 1 | 2 |
| 41-60 pct. | 1 | 3 | 0 |
| 61-80 pct. | 0 | 7 | 0 |
| 80+ | 0 | 3 | 0 |
| Ikke svaret | 1 | 1 | 2 |
| Antal kommuner i alt | 15 | 15 | 15 |

Koncentreres interessen alene omkring arbejdsskader og indgået beløb fra arbejdsskadesager i forhold til indgået beløb i alt, bekræfter undersøgelsen, at det ikke kun er i antal, men også i indgået beløb, at arbejdsskader udgør en mindre andel end trafikskader og øvrige sager jfr. nedenstående tabel.

Indgået beløb fra arbejdsskadesager i forhold til det samlede regresbeløb

| | Kommuner |
|-------------|----------|
| 0-20 pct. | 5 |
| 21-40 pct. | 5 |
| 41-60 pct. | 1 |
| 61+ pct. | 0 |
| Ikke svaret | 4 |
| I alt | 15 |

Arbejdsskader, hvor virksomheden selv betaler refusionsbeløbet

KL har i debatten om regres fremført, at man mener regresbestemmelser fungerer efter hensigten, men man er dog enige i det problem, at virksomheder med overenskomst er stillet ringere end virksomheder uden overenskomst, da man ikke kan få erhvervsforsikringen til at dække evt. regresudgifter. KL har derfor ønsket at få belyst problemets omfang ud fra overvejelser om, hvorvidt denne problemstilling alene kan berettige til væsentlig ændring af en ordning, som ellers fungerer efter hensigten.

Undersøgelsen kan meget svagt pege i retning af, at der er tale om et relativt lille problem (kun 10 kommuner har svaret). Fra undersøgelsen drejer det sig om i alt 21 sager fordelt på 10 kommuner. Sagerne dækker over 1,1 pct. af de samlede indgået beløb for regres jfr. nedenstående tabel.

Arbejdsskadesager hvor virksomheden selv har betalt refusionsbeløbet

| Antal arbejdsskadesager | Kommuner |
|------------------------------------|----------|
| 0 | 3 |
| 1 | 1 |
| 2 | 1 |
| 3 | 3 |
| 4 | 1 |
| 5 | 1 |
| Ikke svaret | 5 |
| Sager i alt | 21 |
| pct. af samtlige sager (990 sager) | 2,1pct. |
| pct. af samlet indgået beløb | 1,1pct. |

Regres mod andre offentlige instanser

DA har i debatten fremført, at kommunerne ikke gør regres mod andre kommuner og øvrige offentlige instanser. Denne tendens kan undersøgelsen ikke bekræfte. Langt de fleste kommuner fra undersøgelsen gør regres mod andre kommuner, staten og andre offentlige instanser jfr. nedenstående tabel.

Gør kommunen regreskrav gældende over for stat, andre kommuner mv.?

| Procent | Stat | Andre kommuner | Andre offentlige instanser | Andre |
|---------|------|----------------|----------------------------|-------|
| Ja | 12 | 13 | 14 | 12 |
| Nej | 3 | 2 | 1 | 3 |

Kapitel 4 Varighedsbegrænsning og forlængelse

4.1 Gældende ret

4.1.1 Den almindelige varighedsbegrænsning

Udbetalingen af dagpenge og refusion til arbejdsgiveren ophører som hovedregel, når der er udbetalt dagpenge for mere end 52 uger i de forudgående 18 kalendermåneder, jf. dagpenge-lovens § 22, stk. 1.

4.1.1.1 Opgørelsen af 52-ugersperioden

I varighedsbegrænsningen på 52 uger indgår perioder, hvor kommunen udbetaler dagpenge eller refusion til en arbejdsgiver efter 2 ugers sammenhængende sygdom. De dage, for hvilke der er udbetalt dagpenge eller løn fra arbejdsgiveren eller kommunen i de første to uger af fraværsperioden ved sygdom, medregnes således ikke ved beregningen af 52-ugersperioden. Tilsvarende indgår ikke dagpenge, der udbetales i de første 2 uger, når en selvstændig har tegnet frivillig sikring. Endvidere indgår dagpenge udbetalt i anledning af graviditet, barsel eller adoption ikke, heller ikke i de tilfælde hvor der er tale om en graviditetsbetiget sygdom. Dette fremgår af dagpenge-lovens § 22, stk. 3.

Sygedagpenge udbetalt fra et andet EØS-land medregnes også ved opgørelsen af de 52 uger.

Når varighedsbegrænsningen skal opgøres, medregnes kun egentlige fraværdsdage. Har en person, der normalt arbejder 5 dage i ugen, fx været fraværende i 3 dage, medregnes kun 3/5 uge ved optælling til varighedsbegrænsning.

Hvis en person er fraværende fx 1 dag om ugen på grund af gentagne behandlinger men er på arbejde den resterende del af ugen, skal dagpengene for disse dage ikke medregnes i varighedsbegrænsningen. Dette skyldes, at der, hver gang pågældende er fraværende, starter en ny 2-ugers periode, som ikke skal medregnes i opgørelsen af de 52 ugers dagpenge. Der vil i sådanne tilfælde typisk være grundlag for at indgå en § 28-aftale, så arbejdsgiveren fritages for dagpengeudgiften. Det ændrer imidlertid ikke ved, at de omhandlede dage ikke indgår ved beregningen af varighedsbegrænsningen.

I tilfælde, hvor der udbetales nedsatte dagpenge, fordi den sygemeldte er erklæret delvis uarbejdsdygtig af lægen, tæller de dage, hvor der udbetales nedsatte dagpenge, på samme måde, som hvis der havde været udbetalt fulde dagpenge. Dagpengeperioden kan således ikke forlænges forholdsmæssigt, fordi der kun er udbetalt nedsatte dagpenge.

Ved SM D-8-98 traf Ankestyrelsen afgørelse om, at perioden med udbetaling af bruttorevalideringsydelse ikke indgår ved optælling til varighedsbegrænsning i lovens § 22, stk. 1, idet ydelsen hverken er dagpenge eller løn under sygdom.

4.1.1.2 Hvornår standses dagpengeudbetalingen

Dagpengene standses med udgangen af den måned, hvori 52 ugers dagpenge i de forudgående kalendermåneder er opnået. Helt nøjagtigt når mindst 52 uger og 1 dag er gået, idet loven siger »mere end 52 uger«. Er der til og med den sidste i måneden udbetalt dagpenge i 52 uger og 1 dag eller mere, standses dagpengene. Er der kun udbetalt 52 uger eller mindre, fortsætter dagpengene endnu mindst en måned. Dagpenge-loven anvender udtrykket »kalendermåned«. En kalendermåned går fra den første i måneden til den sidste i måneden.

Der er i særlige tilfælde mulighed for forlængelse af dagpengeperioden, jf. dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 1 – 6. Se nedenfor under pkt. 4.1.1.4.2.

Kommunen er i god tid forinden varighedsbegrænsningens indtræden forpligtet til at vurdere, om der er mulighed for at forlænge og herefter meddele den sygemeldte afgørelsen.

Efter retssikkerhedslovens § 7a skal kommunen senest 2 uger før, en erhvervsrettet foranstaltning hører op, tage stilling til, om der er behov for yderligere foranstaltninger for at bringe borgeren tilbage til arbejdsmarkedet.

Hvis kommunen ikke reelt har haft mulighed for senest 14 dage før dagpengeophøret at tage stilling til, hvad der videre skal ske, skal dagpengeudbetalingen ophøre (fx med henvisning til dagpengelovens § 5 eller § 8) med eksempelvis dags varsel.

Hvis kommunen har haft mulighed for at konstatere, at dagpengeudbetalingen skal ophøre (fx som følge af varighedsbegrænsning) uden at tage sagen op og eventuelt iværksætte en anden erhvervsforanstaltning inden for fristen i retssikkerhedslovens § 7 a, kan det betyde, at afgørelsen om dagpengeophør rammes af ugyldighedsvirkning.

4.1.1.3 Hvornår er der igen ret til dagpenge?

4.1.1.3.1 Dagpengeretten ikke opbrugt i en sammenhængende periode

Så snart der ikke længere har været udbetalt dagpenge i 52 uger inden for de 18 forudgående kalendermåneder, er der igen ret til dagpenge.

4.1.1.3.2 Dagpengeretten opbrugt under en sammenhængende periode

Hvis dagpengeretten er opbrugt under en sammenhængende periode (på mere end 52 uger), og pågældende bliver sygemeldt på et tidspunkt, hvor han stadig er omfattet af varighedsbegrænsningen, er der dog skærpede betingelser for, om der kan ske udbetaling af dagpenge for nyt sygefravær. Det er i sådanne tilfælde en betingelse, at den pågældende kan godtgøre, at han har været arbejdsdygtig i mindst 13 uger, efter dagpengene ophørte pga. varighedsbegrænsningen, jf. dagpengelovens § 22, stk. 4.

Efter Ankestyrelsens praksis er der ret til dagpenge, selvom der har været tale om arbejdsdygtighed i mindre end 13 uger, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt, og den sygemeldte opfylder én af betingelserne for forlængelse.

For lønmodtagere kan arbejdsdygtighed godtgøres enten ved påvisning af ansættelse (lønsedler o.lign.) eller ved modtagelse af arbejdsløshedsdagpenge og dermed tilmelding til Arbejdsformidlingen.

For selvstændige, herunder medarbejdende ægtefæller, er der ikke taget stilling til, hvorledes denne gruppe kan godtgøre arbejdsdygtighed i 13 uger. Hvis i øvrigt beskæftigelseskravet for selvstændige er opfyldt (fx hvis virksomheden er drevet videre også i sygeperioden ved ansættelse af en vikar) må det antages, at en lægeattest, der statuerer, at pågældende har været arbejdsdygtig i mindst 13 uger, vil være fornøden dokumentation.

4.1.1.4 Forlængelse af dagpengeperioden

4.1.1.4.1 Tidligere forlængelsesregler

Efter den ”gamle” dagpengelov ophørte dagpengeretten, når der i de forudgående 36 kalendermåneder var udbetalt dagpenge fra kommunen for mere end 99 uger. De sociale udvalg kunne da forlænge dagpengeperioden i følgende situationer:

- når der på baggrund af en lægelig vurdering var en sikker forventning om, at den sygemeldte ville være i stand til at genoptage arbejdet i fuldt omfang indenfor 20 uger
- når der var planlagt erhvervsmæssig revalidering til iværksættelse indenfor 20 uger,
- når der som led i en samlet revalideringsplan var planlagt arbejdsprøvning inden for 12 uger.
- Forlængelse ud over de nævnte tilfælde og forlængelse ud over 20 uger kunne ske undtagelsesvis, når ganske særlig forhold talte afgørende for det.

Det fremgår af Sikringsstyrelsens vejledning af 30. januar 1987, at formålet med forlængelsesmuligheden først og fremmest var at undgå den situation, at den syges forsørgelse i en kortere overgangsperiode indtil raskmelding eller revalidering etc. skulle dækkes midlertidigt efter bistandsloven eller af egne eller ægtefællens midler.

Da den ”nye” dagpengelov trådte i kraft 2. april 1990 var den almindelige varighedsbegrænsning som i dag ”mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder”. Der var dog følgende forlængelsesmuligheder:

- Når det anses for overvejende sandsynligt, at revalidering vil blive iværksat,
- Når den sikrede venter på lægebehandling, som må antages inden for kortere tid at kunne genskabe arbejdsdygtigheden
- Når særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor.

Desuden blev der indført en bemyndigelsesbestemmelse i stk. 2, hvorefter socialministeren kunne fastsætte nærmere regler om forlængelse af dagpengeperioden.

Man skærpede således den almindelige varighedsbegrænsning. Følgende fremgår af bemærkningerne til lovforslaget: ”Begrundelsen herfor er, at dagpengene er en korttidsydelse, der ikke har til formål at sikre modtageren varig forsørgelse. Samtidig bør dagpengesystemet ikke vanskeliggøre den sikredes tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller de nødvendige behandlings- eller revalideringsinitiativer for at opnå en sådan tilbagevenden.

Der bør derfor ikke ydes dagpenge i tilfælde, hvor der ikke er udsigt til tilbagevenden til arbejdsmarkedet, eller sygdommen er af en sådan karakter, at der vil være grundlag for at rejse en pensions sag.

Afkortningen af udbetalingsperioden bør efter Regeringens opfattelse knyttes sammen med en øget indsats med henblik på dagpengemodtagerens tilbagevenden på arbejdsmarkedet. Regeringen fastsætter derfor forslag om en fast revalideringsydelse, der i hvert fald ikke stiller modtageren dårligere økonomisk end ved at modtage sygedagpenge.

Dagpengeperioden skal efter forslaget kunne fortsætte, hvis det må betragtes som overvejende sandsynligt, at der vil blive iværksat revalidering.

Dagpengeudbetalingen skal også kunne fortsætte i de tilfælde, hvor uarbejdsdygtigheden skyldes ventetider i sundhedssektoren. Der kan fx være tale om, at en person venter på en

øjen- eller hofteoperation. Og hvor det må antages, at pågældende efter operationen og en passende rekonvalescens- eller genoptræningsperiode vil blive arbejdsdygtig på ny.

Efter bemyndigelsesbestemmelsen i stk. 2 vil der blive fastsat regler om forlængelsen af dagpengeudbetalingen til alvorligt syge personer – fx personer, der lider af en uhelbredelig kræftlidelse.”

4.1.1.4.2 Gældende forlængelsesregler

Der er i visse tilfælde mulighed for at forlænge dagpengeperioden, når denne er udløbet på grund af den generelle varighedsbegrænsning.

Forlængelse kan ske i følgende 6 tilfælde:

1. Når det er overvejende sandsynligt, at den sygemeldte vil blive revalideret.
2. I op til 2 gange 13 uger, når det er nødvendigt med en arbejdsprøvning eller anden afklarende foranstaltning for at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne.
3. Når dagpengemodtageren er under eller venter på lægebehandling, men forventes arbejdsdygtig inden for 2 x 26 uger.
4. Når der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af en arbejdsskade.
5. Når der er påbegyndt en sag om førtidspension efter lov om social pension.
6. Når dagpengemodtageren lider af en uhelbredelig (livstruende) lidelse.

Hvis betingelserne herfor er opfyldt kan flere af forlængelsesmulighederne bruges i forlængelse af hinanden. Dog fortolkes i praksis forlængelserne i op til 2 x 26 uger under det ovenfor nævnte pkt. 3, således at de kun kan ske ved varighedsbegrænsningens indtræden, d.v.s. i umiddelbar forlængelse af udløbet af ”mere end” 52 ugers sygefravær i de 18 forudgående kalendermåneder.

Hvis forlængelsesmulighederne ikke længere er til stede, kan dagpengeudbetalingen som hovedregel først standses, når sikrede modtager afgørelsen herom. Dette skyldes, at en forvaltningsafgørelse først kan få virkning, når den er kommet frem til adressaten, jf. SM D-6-98.

Der henvises i øvrigt til oplysningerne om retssikkerhedslovens § 7a ovenfor under pkt. 4.1.1.2.

Ad 1. Når det er overvejende sandsynligt, at den sygemeldte vil blive revalideret

Hvis kommunen anser det for overvejende sandsynligt, at der vil blive iværksat revalidering, herunder arbejdsprøvning, kan dagpengeperioden forlænges, indtil den egentlige revalidering iværksættes, jf. dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 1. Hvis dagpengeperioden er forlænget efter denne bestemmelse, skal kommunen have iværksat selve forrevalideringen, inden der er gået 6 måneder efter forlængelsen, jf. dagpengelovens § 24, stk. 3, 3. pkt.

Forlængelse kan kun ske, hvis der er tale om en realistisk revalideringsmulighed, som kan forventes at føre til, at dagpengemodtageren kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarkedet, jf. SM D-21-99 og D-7-99.

Forlængelse af dagpengeperioden kan ske i de tilfælde, hvor dagpengemodtageren på tidspunktet for varighedsbegrænsningens indtræden endnu ikke opfylder betingelserne for at

overgå til revalideringsydelse efter aktivloven. Dagpenge kan kun udbetales, så længe der er tale om forrevalidering, dvs. så længe undervisning m.v. udelukkende har et rent afklarende/erhvervsmodnende sigte, der kan danne baggrund for iværksættelse af den egentlige revalidering.

I SM D-9-01 fastslog Ankestyrelsen, at dagpengeperioden kunne forlænges, da revalidering ansås for overvejende sandsynlig. Ankestyrelsen lagde efter en konkret vurdering vægt på, at lønmodtageren næppe ville kunne få den nødvendige uddannelse/opkvalificering via arbejdsmarkedsmidler, som anført i kommunens begrundelse for ikke at forlænge dagpengeudbetalingen. Det måtte derfor anses for overvejende sandsynligt, at lønmodtageren skulle revalideres. Ankestyrelsen fandt desuden, at optræning som led i arbejdspladsfastholdelse måtte betragtes som revalidering efter aktivloven.

Hvis det senere viser sig, at revalideringsmulighederne ikke længere er realistiske, eller hvis dagpengemodtageren ikke aktivt deltager i de påbegyndte aktiviteter, skal udbetalingen af dagpengene standses.

Det er en betingelse for at udbetale dagpenge, at aktiviteterne, der foregår under forrevalideringen, er forenelige med en evt. sygebehandling, ligesom kommunen i hele perioden skal foretage sædvanlig opfølgning af sagen, dvs. eksempelvis også indhente lægeattester, hvis det er relevant i den konkrete sag.

Forrevalidering kan foregå på mange forskellige måder. Det kan fx være 9.-10. klasse eller HF på et voksenundervisningscenter, højskoleophold, arbejdsprøvning på et revalideringscenter eller hos en arbejdsgiver.

Bestemmelsen er begrundet i et ønske om at undgå, at den person, der senere fx skal have udbetalt revalideringsydelse, skal have udbetalt kontanthjælp i perioden mellem sygedagpenge, og indtil egentlig revalidering iværksættes.

Der er ikke fastlagt nogen tidsbegrænsning for, hvor lang forrevalideringsperioden kan være, men det må ved hver opfølgningssamtale vurderes, hvor langt dagpengemodtageren er nået i forrevalideringsforløbet. Man skal være opmærksom på,

- at perioden skal være så kort som mulig,
- at det fortsat skal være sandsynligt, at forrevalideringen kan resultere i en egentlig revalidering og
- at forrevalideringsperioden aldrig kan indgå som en del af en forud fastlagt, realistisk erhvervsplan.

Når erhvervsplanen iværksættes, skal dagpengeudbetalingen standses, da den sygemeldte da ikke længere er uarbejdsdygtig i dagpengelovens forstand.

Hvis kommunen har forlænget dagpengeperioden efter § 22, stk. 1, nr. 1, skal nødvendige afklarende aktiviteter forud for revalideringen (forrevalidering) være iværksat senest 6 måneder efter forlængelsen. I SM D-12-99 fandt Ankestyrelsen dog, at dagpengeloven ikke indeholder hjemmel til at standse udbetalingen med henvisning til dagpengelovens § 24, stk. 3, 3. pkt., hvis nødvendige afklarende aktiviteter forud for revalidering ikke er iværksat senest 6 måneder efter forlængelse efter dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 1.

Hvis revalidering helt opgives af helbredsmæssige årsager, mens der endnu er tale om forrevalidering, fortsætter dagpengeudbetalingen kun, hvis varighedsbegrænsningen på 52 uger ikke er udløbet, hvis revalidering fortsat er overvejende sandsynlig, eller hvis en af lovens øvrige muligheder for en forlængelse af dagpengeperioden er opfyldt.

Opgives den egentlige revalidering af helbredsmæssige årsager, kan dagpengeudbetalingen kun genoptages, hvis

- beskæftigelseskravet er opfyldt og
- varighedsbegrænsningen på 52 uger ikke var udløbet på tidspunktet for påbegyndelsen af revalideringen, eller
- betingelserne for forlængelse af dagpengeperioden eventuelt er opfyldt. Dette fremgår af retspraksis.

Ad 2. I op til 2 gange 13 uger, når det er nødvendigt med en arbejdsprøvning eller anden afklarende foranstaltning for at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne

Kommunen kan efter dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 2, fortsætte udbetalingen af sygedagpenge ud over varighedsbegrænsningen til personer, hvor det anses for nødvendigt at gennemføre arbejdsprøvning, aktivering e.l. for at skabe klarhed over, om der skal rejses sag om førtidspension, visitering til fleksjob eller anden afklarende foranstaltning.

Formålet med bestemmelsen er at give mulighed for forlængelse af dagpengeudbetalingen i de situationer, hvor der inden varighedsgrænsen er sket en sådan afklaring af sygedagpengemodtagerens arbejdsevne, at der kan træffes beslutning om hvilke tilbud, der kan iværksættes.

Ankestyrelsen har i SM D-9-02 behandlet 2 sager til nærmere belysning af, hvornår der skal ske forlængelse efter denne bestemmelse. Ankestyrelsen lagde til grund, at det overordnede formål med bestemmelsen ifølge bemærkningerne til lovforslaget er at forlænge dagpengeretten med op til 2 gange 13 uger, hvis der på det tidspunkt, hvor der ikke er andre forlængelsesmuligheder, mangler en afklaring af den sikredes arbejdsevne til brug for beslutning om, hvilken hjælp der videre skal tilbydes. Ankestyrelsen fandt på baggrund af bemærkningerne til lovforslaget som udgangspunkt ikke, at en uafklaret helbredsmæssig situation er til hinder for at forlænge efter bestemmelsen. Det må dog forudsættes, at det på afgørelsestidspunktet vurderes, at afklaringen af arbejdsevnen forventes at kunne ske indenfor højst 2 gange 13 uger.

I sag nr. 1 tiltrådte Ankestyrelsen nævnets afgørelse om at forlænge dagpengeretten. Ankestyrelsen lagde vægt på, at egen læge i en statusattest lige før varighedsbegrænsningens indtræden havde oplyst, at lønmodtageren var påbegyndt hormonbehandling, og at der forventedes en effekt af denne. Ankestyrelsen lagde ligeledes vægt på, at lægen endvidere havde foreslået, at lønmodtageren snarest forsøgtes aktiveret.

I sag nr. 2 skete der hjemvisning til nævnet, som i sin afgørelse havde lagt til grund, at bestemmelsen ikke kunne anvendes, fordi det af helbredsmæssige grunde ikke havde været hensigtsmæssigt at iværksætte arbejdsprøvningen, da varighedsbegrænsningen indtraf.

Ad 3. Når dagpengemodtageren er under eller venter på lægebehandling, men forventes arbejdsdygtig inden for 2 x 26 uger

Dagpengeperioden kan efter dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 3, og dagpengebekendtgørelsens § 37 og § 38 forlænges i op til 26 uger, hvis dagpengemodtageren er under eller venter på lægebehandling. Det er en betingelse, at der efter en lægelig vurdering er en sikker forventning om, at den pågældende kan være arbejdsdygtig inden for denne periode.

Det er kun, når der ventes på behandling, der kan ske en forlængelse af dagpengeudbetalingen. Et tilfælde, hvor der ventes på en undersøgelse, fx en speciallægeundersøgelse, kan således ikke begrunde en forlængelse. Dette gælder formentlig også, selv om speciallægen skal udtale sig, om sikrede evt. skal opereres.

Ved afgørelsen af, om dagpengeperioden kan forlænges, skal der ses bort fra den periode, hvor sikrede venter på behandling på et offentligt sygehus, jf. dagpengebekendtgørelsens § 39.

Der kan også bortses fra perioder, hvor den sygemeldte venter på organ donation. I SM D-18-98 fastslog Ankestyrelsen, at dagpengeperioden kunne forlænges for en lønmodtager under ventetid på organtransplantation, idet bekendtgørelsens bestemmelse om ventetid efter sin ordlyd ikke udelukker tilfælde, hvor der af andre grunde end sygehusets ressourcemæssige problemer ventes på behandling på offentligt sygehus. Det forventedes, at lønmodtageren ville kunne genoptage arbejdet inden for 26 uger efter operationen.

Principielt skal vurderingen af, om sikrede forventes arbejdsdygtig inden for 2 x 26 uger, kunne anlægges på det tidspunkt, hvor varighedsbegrænsningen indtræder, idet perioden regnes fra varighedsbegrænsningens indtræden. Imidlertid vil der i praksis forekomme tilfælde, hvor grundlaget for den lægelige vurdering ikke er tilstrækkeligt, fordi den sygemeldte fx afventer en undersøgelse hos en speciallæge eller en operation, hvis udfald vil være afgørende for, hvorledes prognosen og dermed tidshorizonten for helbredelsen vil være. I den situation opfører dagpengeudbetalingen, og afgørelsen om forlængelse udsættes i en kortere tid.

Ankestyrelsen har ved SM-D-7-95 afgjort, at afgørelsen om forlængelse kunne udsættes, da det på tidspunktet for varighedsbegrænsningens indtræden var oplyst, at sikrede højst 1 måned senere skulle til en undersøgelse, der kunne forventes at forbedre afgørelsesgrundlaget væsentligt.

Hvis der er grundlag for at forlænge, når resultatet foreligger, efterbetales dagpenge for perioden for varighedsbegrænsningens indtræden. Efter ordlyden i § 22 er det en forudsætning for at forlænge, at sikrede er under - eller venter på lægebehandling.

I SM D-11-00 har Ankestyrelsen behandlet 2 sager, som var antaget til principiel behandling med henblik på fastlæggelse af kriterier for, hvornår dagpengeperioden kan forlænges på grund af »alvorlig sygdom der kræver langvarig behandling«. Ankestyrelsen fandt det efter forarbejderne til loven afgørende, om den sygemeldte, uanset sygdommens art, efter en lægelig vurdering skønnedes at ville kunne genoptage erhvervmæssig beskæftigelse inden for de følgende 26 uger. I sag nr. 1 kunne dagpengene ikke forlænges, fordi det på det tidspunkt, hvor kommunen skulle træffe afgørelse om den fortsatte ret til dagpenge, ikke med tilstrækkelig sikkerhed efter en lægelig vurdering skønnedes, at den sygemeldte ville kunne genoptage normal erhvervmæssig beskæftigelse inden for yderligere 26 uger (efter udløbet af de første 26 uger). I sag nr. 2 blev sagen hjemvist til kommunen til vurdering af, om den sygemeldte på tidspunktet for standsningen af dagpengene efter en lægelig vurdering skønnedes at

ville kunne genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for de følgende 26 uger, bortset fra ventetid på behandling på offentligt sygehus. Nævnet havde lagt til grund, at sygemeldte ikke var omfattet af den personkreds, der har mulighed for at få forlænget dagpengeperioden i yderligere 26 uger på grund af sygdommens art.

I SM D-22-00 kunne dagpengeperioden ikke forlænges udover varighedsbegrænsningen, da lønmodtageren ikke med tilstrækkelig sikkerhed skønnedes at ville kunne genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 26 eller 2 x 26 uger (og der ikke kunne ske forlængelse på andet grundlag). Ankestyrelsen lagde vægt på, at det af en erklæring fra den behandlende psykolog fremgik, at der ville blive tale om et meget langvarigt behandlingsforløb, og på at erklæringen ikke indeholdt nogen vurdering af, hvornår behandlingen kunne forventes afsluttet. Der var derfor ikke ved varighedsbegrænsningens indtræden basis for en forventning om, at lønmodtageren ville blive i stand til at genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for senest 2 x 26 uger fra varighedsbegrænsningens indtræden.

Ad 4 Når der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af en arbejdsskade

Hvis der ved varighedsbegrænsningens indtræden er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade, kan dagpengeudbetalingen fortsætte, indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse om erhvervsevnetabserstatning, jf. dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4.

Bestemmelsen i nr. 4 om forlængelse alene begrundet i en verserende arbejdsskadesag trådte i kraft den 1. januar 1995 og var en følge af de politiske forhandlinger om satspuljemidlerne.¹ Formålet med bestemmelsen var, at sygedagpengeudbetalingerne, forudsat betingelserne i øvrigt var opfyldt, kunne fortsætte, indtil Arbejdsskadestyrelsen havde truffet afgørelse om erstatning for tab af erhvervsevne.

Det er en forudsætning, at dagpengelovens øvrige betingelser for udbetaling af dagpenge (med undtagelse af beskæftigelseskravet), - fx kravet om uarbejdsdygtighed - er opfyldt. Retten til fortsat udbetaling bortfalder også, hvis den pågældende bliver omfattet af lovens § 23, stk. 1, dvs. hvis der udbetales pension. Ankestyrelsen har behandlet en række sager om rækkevidden af bestemmelsen om forlængelse i de tilfælde, hvor der er rejst sag om arbejdsskade. (SM D-28-95). Det er herefter slået fast,

- at bestemmelsen kun har betydning ved varighedsbegrænsningens indtræden,
- at dagpengene kan standses efter Arbejdsskadestyrelsens første afgørelse om erhvervsevnetab.

Det er uden betydning,

- at der er fastsat revision på et senere tidspunkt,
- at sagen er anket,
- at der er anmodet om genoptagelse,
- om sagen faktisk er under revision på tidspunktet for kommunens afgørelse.

Det er samtidig afgjort, at dagpengeperioden kan forlænges, hvis blot anmeldelse af arbejdsskade til Arbejdsskadestyrelsen er sket, inden dagpengeudbetalingen faktisk er standset, og at bestemmelsen ikke kan anvendes, hvis anmeldelse sker efter, at dagpengeudbetalingen er ophørt.

¹ Lov nr. 1126 af 21. december 1994 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom og fødsel (L 65 fremsat den 23. november 1994).

I SM D-12-00 traf Ankestyrelsen den afgørelse, at der var ret til yderligere forlængelse af dagpengeperioden, idet spørgsmålet om anerkendelse af en ryglidelse var under behandling i Arbejdsskadestyrelsen, inden dagpengeudbetalingen blev standset. Ankestyrelsen lagde vægt på oplysningerne i Arbejdsskadestyrelsens foreløbige afgørelse, der kun var truffet, fordi Arbejdsskadestyrelsen ifølge den tidligere lov om sikring mod følger af arbejdsskade skulle træffe afgørelse i sagen inden 2 år, hvorefter styrelsen straks fortsatte sagsbehandlingen af sagen om anerkendelse af den anmeldte lidelse, så der kunne træffes en ny afgørelse. Der er truffet en lignende afgørelse i SM D-28-95.

Efter den nye lov om arbejdsskadesikring er fristen nu 1 år, mod tidligere 2 år. Arbejdsskadestyrelsen har i samråd med Ankestyrelsen besluttet, at der pr. 1. januar 2004 ikke længere træffes afgørelser, der alene er begrundet i overholdelse af en tidsfrist ("0-afgørelser"). Se nærmere i afsnit 4.2.4.3.

Ad 5 Når der er påbegyndt en sag om førtidspension efter lov om social pension

Dagpengeperioden kan forlænges, hvis der er påbegyndt en sag om førtidspension efter lov om social pension, jf. dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 5.

Ankestyrelsens har truffet en række afgørelser på dette område. Disse er offentliggjort i SM P-6-99, SM P-17-99, SM P-18-99, SM P-27-99, SM P-25-00, SM P-31-00 og SM P-17-02.

Ad 6 Når dagpengemodtageren lider af en uhelbredelig (livstruende) lidelse

Hvis dagpengemodtageren er sygemeldt på grund af en livstruende lidelse, der skønnes uhelbredelig, kan dagpengeperioden forlænges uden tidsbegrænsning, jf. dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 6 og dagpengebekendtgørelsens § 38, nr. 2.

Begrundelsen for denne særlige forlængelse er at undgå at tilføje patientens og de pårørendes situation en yderligere belastning.

4.1.1.4.3 Hvilke ydelser overgår personer, der falder for varighedsbegrænsningen, til

I 2003 var der ca. 17.000 personer, som nåede den almindelige varighedsbegrænsning på 52 uger. Langt hovedparten – ca. 15.000 – fik forlænget deres sygedagpenge, fordi de stadig var syge og opfyldte betingelserne i de gældende forlængelsesregler.

Ca. 2.000 personer afslutter deres sygedagpengesag på grund af den generelle varighedsbegrænsning og uden at have fået den forlænget efter forlængelsesreglerne. Udover den generelle varighedsbegrænsning på 52 uger er der varighedsbegrænsning på nogle af forlængelsesmulighederne. Det er således i alt er ca. 5.000 personer, som får afsluttet deres sygedagpengesag på grund af en varighedsbegrænsning. Af disse har ca. 3.000 allerede været forlænget udover den almindelige varighedsbegrænsning på 52 uger. Denne persongruppe på 3.000 er altså en delmængde af de 15.000, der får forlænget deres sygedagpenge.

Lidt over halvdelen af de personer, der falder for enten den generelle varighedsbegrænsning eller varighedsbegrænsning efter forlængelse, modtager umiddelbart efter en anden indkomst-erstattende ydelse. De fleste fortsætter på en midlertidig ydelse som kontanthjælp, revalidering, a-dagpenge, eller ledighedsydelse. De øvrige overgår til førtidspension, efterløn eller folkepension.

De resterende godt 2.000 personer, der ikke fortsætter direkte på en anden offentlig ydelse, må umiddelbart efter ophøret af sygedagpenge leve af formue, blive forsørget af ægtefællen

eller finde arbejde. Nogle kommer efter kortere eller længere tid ind i en offentlig forsørgelsesordning igen. DSI skønner således på baggrund af en undersøgelse i samarbejde med Danmarks Statistik, at det er ca. 1/3 af de, der falder for varighedsbegrænsningen, der ikke modtager offentlig forsørgelse i de første 2 måneder efter sygedagpengeophør. Undersøgelsen viser, at ca. 1/6 af de personer, hvor sygedagpengene ophører på grund af varighedsbegrænsningen, senest i løbet af det efterfølgende år genoptager tilknytningen til arbejdsmarkedet i et omfang, der gør, at de får en årlig indtægt på mindst 100.000 kr. Det kan derfor tyde på, at årsagen til, at disse personer ikke har modtaget anden offentlig forsørgelse er, at de har genoptaget arbejdet. De resterende må leve af formue eller forsørges af ægtefællen. DSI's undersøgelse viser, at 10 pct. af de personer, hvor sygedagpengene i 1. halvår af 2001 er stoppet på grund af varighedsbegrænsningen i hele det 2002, overhovedet ikke har indkomst, hverken fra lønindtægt eller indkomsterstøttende ydelser.

4.1.2 Varighedsbegrænsning, pensionister m.fl.

Det fremgår af dagpengelovens § 23, stk. 1, at udbetalingen af dagpenge og refusion til arbejdsgiveren ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt dagpenge eller løn under sygdom i mere end 13 uger i de forudgående 12 kalendermåneder til personer:

- der modtager social pension bortset fra invaliditetsydelse,
- der er fyldt 65 år (for personer der den 1. juli 1999 er fyldt 60 år, dog 67 år),
- der ville kunne få social pension på grund af svigtende helbred, hvis ikke andre årsager forhindrede dette, fx manglende dansk indfødsret eller bopæl her i landet.

Personer, der fylder 65 år i en løbende sygeperiode, er også omfattet af den særlige varighedsbegrænsning fra den 1. i måneden efter det fyldte 65. år.

I varighedsbegrænsningen på 13 uger indenfor de sidste 12 kalendermåneder indgår kun perioder, hvor kommunen udbetaler dagpenge eller refusion til en arbejdsgiver efter 2 ugers sammenhængende sygdom. Dagpenge eller løn fra arbejdsgivere og dagpenge fra kommunen i de første 2 uger, herunder også dagpenge, der udbetales i de første 2 uger, når en selvstændig har tegnet frivillig sikring, samt dagpenge i anledning af fravær på grund af graviditet, barsel og adoption medregnes ikke, jf. dagpengelovens § 23, stk. 2.

Der gælder dog særlige regler, hvis dagpengeretten er opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på mere end 13 uger.

Der gælder de samme betingelser for opgørelsen af 13 ugers-perioden som for 52 ugers-perioden, se ovenfor under afsnit 1.1.2.

Reglerne om en særlig varighedsbegrænsning for pensionister er i videreført fra den gamle dagpengelov stort set uden ændringer.

Personer, der modtager social pension

Personer, der modtager social pension, kan kun få dagpenge i lidt over 13 uger indenfor de sidste 12 kalendermåneder. Dagpengene standses ved udgangen af den måned, hvor der udover de første 2 uger er udbetalt dagpenge i mindst 13 uger og 1 dag, idet loven siger »mere end 13 uger i de 12 forudgående kalendermåneder«. Er der ved en måneds udgang udbetalt dagpenge i 13 uger eller mindre, fortsætter udbetalingen.

Er dagpengeretten opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på mere end 13 uger, stilles der skærpede betingelser for genoptagelse af dagpengeudbetalingen.

For på ny at få dagpenge skal pensionisten godtgøre, at han, efter at retten til dagpenge er ophørt, har været arbejdsdygtig i mindst 13 uger.

På samme måde som med den almindelige varighedsbegrænsning kan arbejdsdygtigheden for lønmodtagere godtgøres ved påvisning af ansættelse (lønsedler o. lign.), medens man ikke har taget stilling til, hvordan selvstændige kan godtgøre arbejdsdygtighed i 13 uger.

Personer, der kunne have opnået social pension

Hvis en person er afskåret fra at få social pension af andre årsager end de helbredsmæssige, skal kommunen undersøge, om pågældende opfylder de helbredsmæssige betingelser for at få social pension. Finder kommunen, at betingelserne er opfyldt, er personen omfattet af den særlige varighedsbegrænsning for pensionister.

Forlængelse af dagpengeperioden

Kommunen kan i særlige tilfælde forlænge dagpengeperioden for personer, der er omfattet af reglerne om varighedsbegrænsning for pensionister.

Det er en betingelse for forlængelse, at dagpengemodtageren efter en lægelig bedømmelse skønnes inden for et tidsrum på højst 26 uger på ny kan genoptage sit arbejde eller stå til rådighed for arbejdsmarkedet, jf. dagpengelovens § 23, stk. 5 og dagpengebekendtgørelsens § 40.

4.2 Overvejelser

4.2.1 Indarbejdelse af praksis i lovgivningen

Det kan overvejes at indarbejde en del praksis i regelsættet. Følgende områder kunne overvejes:

- den praksis der nævnes under pkt. 4.1.1.3.2: ”Hvis dagpengeretten er opbrugt under en sammenhængende periode (på mere end 52 uger), og pågældende bliver sygemeldt på et tidspunkt, hvor han stadig er omfattet af varighedsbegrænsningen, er der dog skærpede betingelser for, om der kan ske udbetaling af dagpenge for nyt sygefravær. Det er i sådanne tilfælde en betingelse, at den pågældende kan godtgøre, at han har været arbejdsdygtig i mindst 13 uger, efter dagpengene ophørte pga. varighedsbegrænsningen, jf. dagpengelovens § 22, stk. 4.

Efter Ankestyrelsens praksis er der imidlertid ret til dagpenge, selvom der har været tale om arbejdsdygtighed i mindre end 13 uger, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt, og den sygemeldte opfylder én af betingelserne for forlængelse.”

- praksis om at der kun kan forlænges, hvis der er tale om en realistisk revalideringsmulighed, som kan føre til, at dagpengemodtageren kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked.
- at tydeliggøre, hvordan 52-ugersperioden opgøres, herunder oplyse at nedsatte dagpenge tæller på samme måde som hele fraværsdage, og at perioder fx med revalideringsydelse ikke indgår ved optælling af varighedsbegrænsning (SM D-8-98).
- at tydeliggøre, hvornår dagpengene standses, jf. bemærkningerne under 4.1.1.2: ”Dagpengene standses med udgangen af den måned, hvori 52 ugers dagpenge i de forudgående kalendermåneder er opnået. Helt nøjagtigt når mindst 52 uger og 1 dag er

gået, idet loven siger »mere end 52 uger«. Er der til og med den sidste i måneden udbetalt dagpenge i 52 uger og 1 dag eller mere, standses dagpengene. Er der kun udbetalt 52 uger eller mindre, fortsætter dagpengene endnu mindst en måned. Dagpengeloven anvender udtrykket »kalendermåned«. En kalendermåned går fra den første i måneden til den sidste i måneden. Dagpengeretten ophører derfor ved månedens udgang og indtræder derfor også fra den første i måneden jf. nedenfor.”

- Arbejdsevnetoden er obligatorisk ved sager om førtidspension, fleksjob og revalidering, og metoden kan anvendes ved komplicerede sager om sygedagpenge. Kommunen vil vanskeligt uden at anvende arbejdsevnetoden kunne tage stilling til, om revalidering er overvejende sandsynlig, om den pågældende bør visiteres i et fleksjob, eller der bør påbegyndes en førtidspensions sag. Ankestyrelsen har i øvrigt i nogle af de seneste afgørelser pålagt kommunen at udarbejde en ressourceprofil, før der blev truffet beslutning om ikke at forlænge sygedagpengene.

4.2.2 Samling af forlængelsesreglerne i loven

Det kan overvejes at placere samtlige forlængelsesmuligheder i selve loven. I dag findes nogle i loven og andre i bekendtgørelsen.

Disse bestemmelser er af stor vigtighed for den sygemeldte og bør fremgå klart og af selve loven.

4.2.3 Ophævelse af forlængelsesmulighederne

Det kan overvejes at ophæve forlængelsesmulighederne, således at der højst kan udbetales sygedagpenge i 52 uger.

For en sådan overvejelse taler at

- det vil blive lettere for kommunerne at administrere dagpengelovgivningen
- det må formodes at blive lettere at følge op i dagpengesager, hvor der er rejst sag om arbejdsskade
- understøtter intentionen med sygedagpengeydelsen som værende en korttidsydelse

Imod denne model taler:

- en gruppe sygemeldte vil lide et økonomisk tab
- den samme gruppe vil komme uden for rækkevidde af dagpengelovens opfølgningsinitiativer.

En sådan overvejelse vil være forbundet med en offentlig besparelse, der dog i et vist omfang modsvares af en større udgift til kontanthjælp.

Økonomi

Forslaget vil betyde en reduktion af de kommunale udgifter med den del af sygedagpengene, der udbetales i forbindelse med forlængelser – dvs. hvor der er udbetalt sygedagpenge i mere end 52 uger indenfor 18 måneder. De kommunale udgifter til forlængelser svarer til de sygedagpengeudgifter, hvortil kommunen ikke kan modtage statslig refusion.

Forslaget skønnes at berøre ca. 15.000 personer, som ikke vil få forlænget deres sygedagpengeperiode efter 52 uger.

De kommunale udgifter til sygedagpengesager af mere end 52 ugers varighed udgjorde i 2003 1,75 mia. kr. og omfatter 610.000 sygedagpengeuger. Udgifterne er uden statslig refusion og fremgår af kortperiodestatistikken fra KMD.

Det antages, at ophævelsen af forlængelsesmulighederne ikke vil få kommunerne til at ændre adfærd overfor de personer, der rammes af ændringen. Nogle personer overgår i dag til andre offentlige ydelser, når sygedagpengeforløbet afsluttes, men uden adfærdsændring vil overgangstidspunktet være uændret, hvorfor personerne i perioden, indtil den nye ydelse i gang sættes, vil være henvist til kontanthjælp eller ægtefælleforsørgelse.

Besparselsen på sygedagpenge vil derfor i et vist omfang modsvares af større udgifter til kontanthjælp. Omkring halvdelen af sygedagpengemodtagerne skønnes at være berettiget til kontanthjælp, når sygedagpengeperioden afsluttes som følge af varighedsbegrænsningen. Ændringen vil give anledning til offentlige merudgifter på 600 mio. kr. til kontanthjælp.

Den kommunale besparelse af forslaget vil være knap 1,5 mia. kr. Staten vil have merudgifter på 300 mio. kr. som følge af forslaget.

4.2.3.1 Ophævelse af § 22, stk. 1, nr. 4

Mange kommuner har givet udtryk for, at det er vanskeligt at følge op i en sag, der er forlænget på grund af en arbejdsskadesag, da den sygemeldte frygter at miste erstatning, hvis opfølgningen bliver en succes.

Det kunne derfor overvejes at ophæve sygedagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4, således at sygedagpengene ikke kan forlænges på grundlag af en verserende arbejdsskadesag.

Det kan i visse situationer medføre et økonomisk tab for den tilskadekomne. Det vil være tilfældet, hvis sygedagpengeudbetalingen ikke bliver forlænget efter en af de andre forlængelsesregler, og hvis der endnu ikke er truffet en afgørelse om erstatning for tab af erhvervsevne.

Arbejdsgruppen om samordning af myndighedernes sagsbehandling, der har beskæftiget sig med snitfladerne mellem kommunerne og Arbejdsskadestyrelsen, foreslår, at spørgsmålet om ændring af sygedagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4, indgår i de samlede overvejelser om modernisering og justering af sygedagpengeloven. Arbejdsgruppen har ikke taget stilling til dette. Der har været divergerende opfattelser af forslagene og rækkevidden heraf.

Argumenter **for og imod** er de samme som er omtalt under vægtningen i afsnit 4.2.3.

Økonomi

De kommunale udgifter til sygedagpenge ved forlængelser på grundlag af verserende arbejdsskadesager vil blive reduceret. Kommunerne og DSI vurderer dog, at mindst 2/3 af sagerne vil blive forlænget på baggrund af en af de andre forlængelsesregler, hvilket vil reducere besparelsen. Besparelsen i sygedagpengeudgifterne vil endvidere i et vist omfang modsvares af større udgifter til kontanthjælp.

Omkring 250 personer afslutter årligt en sygedagpengesag med en varighed på over 52 uger, som er forlænget pga. en verserende arbejdsskadesag. Det gennemsnitlige antal dagpengeuger efter 52 uger er ca. 50 uger. Den meget lange varighed af forløbene skal ses i lyset af, at de færreste genoptager arbejdet, så længe arbejdsskadesagen ikke er afsluttet.

Ophævelse af mulighed for at forlænge pga. verserende arbejdsskadesag vil give anledning til en kommunal besparelse på sygedagpenge i størrelsesordenen 15 mio. kr., hvis det forudsættes, at 2/3 af de pågældende sager forlænges på grundlag af en anden forlængelsesårsag.

Ophævelse af muligheden for forlængelse vil give anledning til merudgifter til kontanthjælp i størrelsesordenen godt 5 mio. kr., når det antages, at ca. halvdelen vil være berettiget til kontanthjælp, efter sygedagpengeudbetalingen stopper. Samlet set vil der være tale om en mindredgift for det offentlige på ca. 10 mio. kr.

De økonomiske mindreamkostninger af forslaget vil være ca. 12 mio. kr. for kommunerne, og de økonomiske merudgifter for staten vil være 2-3 mio. kr.

4.2.3.2 Tidsbegrænsning for forlængelse ved revalidering

Det kunne overvejes at sætte en tidsbegrænsning på forlængelsen ved revalidering. Dette ville understøtte udgangspunktet om, at sygedagpenge er en korttidsydelse, der inden for en kortere tid kan erstattes af en anden aktivitet.

Det fremgår af de statistiske indberetninger, som Arbejdsdirektoratet modtager fra Kommunedata, at der er en forholdsvis stor gruppe, der er placeret under ydelsesårsagskoden ”revalidering overvejende sandsynlig, **men ikke planlagt**” i kommunernes system. Det fremgår således af tal fra en analyse af sygedagpengeområdet fra Socialministeriet fra marts 2000, at mere end 1/3 af samtlige forlængede sager (efter samtlige forlængelsesmuligheder i dagpengeloven) var registreret herunder – i tal 4.306. De øvrige ydelsesårsagskoder under revalideringsforlængelsen er: ”revalidering overvejende sandsynlig - afventer forrevalidering” (1.423 personer), ”revalidering overvejende sandsynlig - forrevalidering iværksat”(1.921 personer) og ”revalidering overvejende sandsynlig - afventer iværksættelse af revalidering” (420 personer). Der var således flere registreret under ”ikke planlagt” end under alle de øvrige revalideringsregistreringer.

Det er vanskeligt at komme årsagen til den store anvendelse af denne fraværsårsagskode nærmere. Kommunernes oplysninger kunne tyde på, at det i et vist omfang hænger sammen med en haltende datadisciplin på forlængelsesårsagskodeområdet.

Det kunne imidlertid give anledning til, at der fastsættes en tidsbegrænsning på forrevalideringen.

For en sådan overvejelse taler:

- det vil gøre det vanskeligere for kommunerne at ”parkere” den sygemeldte i vanskelige sager
- det ville være et yderligere incitament for kommunerne til at udforme en revalideringsplan så tidligt som overhovedet muligt

Imod en sådan overvejelse taler:

- en gruppe sygemeldte får et økonomisk tab i det omfang, kommunen ikke efterlever eller ikke kan efterleve en sådan regel
- en gruppe sygemeldte falder uden for sygedagpengelovens opfølgingsregler

Økonomi

Hvis der fastsættes en tidsbegrænsning på forlængelse med baggrund i, at revalidering er overvejende sandsynlig på enten 26 eller 52 uger, vil forslaget reducere de kommunale udgifter med den del af sygedagpengene, der udbetales efter 26/52 uger i forbindelse med forlængelse pga. revalidering. Dog kan det forventes, at en sag forlænges på baggrund af en af de andre forlængelsesregler, hvilket vil reducere besparelsen. Det er ikke muligt at vurdere omfanget af muligheden for at anvende en anden forlængelsesmulighed, hvorfor det beregnings-teknisk antages, at det ikke er en reel mulighed.

I løbet af et år afslutter 5.000-6.000 personer en sygedagpengesag efter forlængelse, fordi de har ventet på egentlig revalidering (forrevalidering iværksat, revalidering overvejende sandsynlig mv.). Antallet af dagpengeuger udbetalt efter tidspunktet, hvor varighedsbegrænsningen normalt ville være indtruffet til denne gruppe, var omkring 250.000 uger.

Indførelse af varighedsbegrænsning på 26 uger til forlængelse af sager for så vidt angår revalideringsforventning vil betyde, at alle sager med over 78 uger bortfalder. Dette vil berøre omkring 4.000 personer og give anledning til en reduktion i antallet af dagpengeuger på ca. 150.000 uger, og kommunale besparelser til sygedagpenge i størrelsesordenen 425 mio. kr. Besparelsen på sygedagpengeudgifterne vil i et vist omfang modsvares af større udgifter til revalidering og kontanthjælp for både kommunerne og staten. Hvis 1/2 af omfanget overføres til kontanthjælp, vil det give anledning til statslige merudgifter på 75 mio. kr. og kommunale merudgifter på 75 mio. kr. Hvis derimod 30 pct. overføres til revalidering, og 35 pct. overføres til kontanthjælp, skønnes det at give statslige merudgifter på ca. 120 mio. kr. og kommunale merudgifter på ca. 120 mio. kr.

Samlet skønnes en varighedsbegrænsning på 26 uger på forlængelse pga. revalideringsforventning at betyde kommunale mindreudgifter på 305-350 mio. kr. og statslige merudgifter på 75-120 mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes således til 185-275 mio. kr. Omkring 4.000 personer må forventes at overgå til revalidering eller blive overladt til kontanthjælp eller ægtefælleforsørgelse.

Sættes en varighedsbegrænsning på 52 uger til forlængelse af sager for så vidt angår revalideringsforventning vil det berøre omkring 2.000 personer. Begrænsningen skønnes at give anledning til en besparelse på 80.000 dagpengeuger, svarende til 240 mio. kr. til sygedagpenge.

Besparelsen på sygedagpenge skønnes ved uændret kommunal adfærd at give anledning til større udgifter til kontanthjælp i størrelsesordenen 80 mio. kr. Overføres derimod 30 pct. af de sparede sygedagpengeuger til revalidering, mens 35 pct. overføres til kontanthjælp, skønnes det at give anledning til offentlige merudgifter på ca. 140 mio. kr.

Samlet skønnes varighedsbegrænsningen på 52 uger på forlængelse på grund af revalideringsforventning at betyde kommunale mindreudgifter på 170-200 mio. kr. og statslige merudgifter på 40-70 mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes således til 100-160 mio. kr. Omkring 2.000 personer må forventes at overgå til revalidering eller blive overladt til kontanthjælp eller ægtefælleforsørgelse.

4.2.3.3 Ophævelse af forlængelsesmulighed ”revalidering skønnes overvejende sandsynligt”

Det kan overvejes at ophæve muligheden for at forlænge sygedagpengesager, hvor revalidering skønnes overvejende sandsynligt.

Antallet af sygedagpengesager over 52 uger er steget over en årrække, blandt andet fordi forlængelsesmulighederne er udvidet. Den forlængelsesmulighed, som foreslås ophævet, tegner sig for en stor del af det samlede antal forlængelser ud over 52 uger.

Med forslaget vil kommunerne på den ene side få en større tilskyndelse til hurtigere at iværksætte aktive tilbud for sygedagpengemodtagere. På den anden side vil sygemeldte miste retten til dagpenge i de sager, hvor kommunen ikke har kunnet iværksætte en tidligere opfølgning, fx fordi det ikke har kunnet lade sig gøre at få den pågældende helbredsmæssigt afklaret.

Økonomi

De kommunale udgifter til sygedagpenge ved forlængelser på grundlag af, at revalidering er overvejende sandsynlig vil blive reduceret. Dog kan det forventes, at en sag forlænges på baggrund af en af de andre forlængelsesregler, hvilket vil reducere besparelsen. Det er ikke muligt at vurdere omfanget af muligheden for at anvende en anden forlængelsesmulighed, hvorfor det beregningsteknisk antages, at det ikke er en reel mulighed.

Besparelsen i sygedagpengeudgifterne vil endvidere i et vist omfang modsvares af større udgifter til kontanthjælp og evt. til revalidering.

I løbet af et år afslutter 5.000 – 6.000 personer en sygedagpengesag efter forlængelse, fordi de har ventet på egentlig revalidering (forrevalidering iværksat, revalidering overvejende sandsynlig mv.). Antallet af dagpengeuger udbetalt til denne gruppe efter 52 uger er omkring 250.000 uger.

Afskaffelse af muligheden for forlængelse på baggrund af revalidering vil betyde at sagerne afsluttes, når den generelle varighedsbegrænsning indtræffer, dvs. at alle sager med over 52 sygedagpengeuger bortfalder. Dette vil berøre 5.000 – 6.000 personer og give anledning til en reduktion i antallet af dagpengeuger på omkring 250.000 uger. Dette vil give kommunale besparelser i størrelsesordenen 730 mio. kr.

Besparelsen på sygedagpengeudgifterne vil i et vist omfang modsvares af større udgifter til kontanthjælp og evt. revalidering for både kommunerne og staten. Hvis halvdelen af personerne overgår til kontanthjælp, og den anden halvdel overgår til egen/ægtefælleforsørgelse, og deres revalidering påbegyndes på samme tidspunkt som efter gældende regler, skønnes det at give anledning til statslige merudgifter på 130 mio. kr. og kommunale merudgifter på 130 mio. kr.

Antages det, at ca. 10 pct. af de personer, der vil blive stoppet af varighedsbegrænsningen, vil overgå direkte til revalidering, at ca. 45 pct. overgår til kontanthjælp, og at de resterende overgår til egen/ægtefælleforsørgelse, og at revalideringen for de to sidstnævnte grupper påbegyndes på samme tidspunkt som efter gældende regler, skønnes det at give anledning til statslige merudgifter på ca. 155 mio. kr. og kommunale merudgifter på ca. 155 mio. kr.

Samlet set skønnes afskaffelse af muligheden for forlængelse på grundlag af revalidering at betyde kommunale mindredgifter på 570-600 mio. kr. og statslige merudgifter på 130-155

mio. kr. Den samlede offentlige besparelse skønnes således til 415-470 mio. kr. Omkring 5.000 – 6.000 personer må forventes at overgå direkte til revalidering eller blive overladt til kontanthjælp eller ægtefælleforsørgelse i den periode, hvor de under de gældende regler ville modtage sygedagpenge forlænget med baggrund i revalidering.

4.2.3.4 Kun forlængelse hvis revalideringen er planlagt, men endnu ikke kan iværksættes

Det kan overvejes at ændre forlængelsesmuligheden, således at den begrænses til forlængelse, hvis revalidering er planlagt, men endnu ikke kan iværksættes.

Herved tages højde for den situation, hvor det er fastlagt i en erhvervsplan, at sygedagpengemodtageren skal påbegynde en uddannelse, hvorved sygedagpengene forlænges til uddannelsens start.

Økonomi

De kommunale udgifter til sygedagpenge ved forlængelser, på grundlag af at revalidering er overvejende sandsynlig, vil blive reduceret. Dog kan det forventes, at en sag forlænges på baggrund af en af de andre forlængelsesregler, hvilket vil reducere besparelsen. Det er ikke muligt at vurdere omfanget af muligheden for at anvende en anden forlængelsesmulighed, hvorfor det beregningsteknisk antages, at det ikke er en reel mulighed.

Kommunerne har i dag mulighed for at registrere forlængelse af sygedagpenge med baggrund i revalidering på følgende 4 under-årsager (i parentes angivet den procentvise fordeling af sager):

- 1: Revalidering overvejende sandsynlig men ikke planlagt (58 pct.)
- 2: Revalidering overvejende sandsynlig, afventer forrevalidering (11 pct.)
- 3: Revalidering overvejende sandsynlig, forrevalidering iværksat (24 pct.)
- 4: Revalidering overvejende sandsynlig, afventer iværksættelse af revalidering (7 pct.)

I det omfang, at det kun skal være muligt af forlænge, når revalideringen blot venter på iværksættelse, tages udgangspunkt i, at det drejer sig om sager, der forlænges som følge af årsag nr. 4. For sager, der i 2003 var forlænget som følge af revalidering, var 7 pct. blevet registreret under årsag nr. 4. Det skal dog bemærkes, at der er stor usikkerhed forbundet med tolkning på de enkelte forlængelsesårsager, da forlængelsesårsagskoden ikke nødvendigvis ændres som forløbet ændrer karakter. De 7 pct. må derfor anses som værende et minimumsskøn.

Hvis det kun er muligt at forlænge med baggrund i revalidering, når denne er planlagt men ikke iværksat, skønnes den forventede sygedagpenge besparelse at udgøre et sted mellem 75 og 93 pct. af den forventede sygedagpengebesparelse ved fuldstændig afskaffelse af forlængelsesmulighed med baggrund i revalidering.

Ændringen vil give anledning til en reduktion i antallet af dagpengeuger på 190.000-230.000 uger. Dette vil give kommunale besparelser i størrelsesordenen 550-680 mio. kr. Der forudsættes herved uændret kommunal adfærd, så kommunerne ikke fremskynder revalidering for persongruppen. Besparelsen på sygedagpengeudgifterne vil i et vist omfang modsvares af større udgifter til kontanthjælp for både kommunerne og staten. Hvis halvdelen af personerne overgår til kontanthjælp, vil det give anledning til statslige merudgifter på 100-120 mio. kr. og kommunale merudgifter på 100-120 mio. kr.

Samlet set skønnes afskaffelse af muligheden for forlængelse på grundlag af revalidering at betyde kommunale mindredgifter på 450-560 mio. kr. og statslige merudgifter på 100-120 mio. kr. Omkring 4.000-5.000 personer må forventes at blive overladt til kontanthjælp eller ægtefælleforsørgelse i den periode, hvor de under de gældende regler ville modtage sygedagpenge forlænget med baggrund i revalidering.

4.2.4 Ophævelse af varighedsbegrænsningen

Det kan overvejes at ophæve varighedsbegrænsningen, således at det bliver muligt at modtage sygedagpenge indtil der er sket en helbredsmæssig afklaring, som fører til raskmelding, revalidering, fleksjob eller førtidspension.

For en sådan overvejelse taler:

- det bliver lettere for kommunen at administrere sagerne for langvarigt sygemeldte
- den sygemeldte vil ikke risikere at miste en forsørgelsesydelse, så længe han er sygemeldt

Imod en sådan overvejelse taler:

- sygemeldte – og kommunen – vil ikke have samme incitament til at ændre på tingenes tilstand som efter den gældende lovgivning. En sådan model har en dårlig signalværdi og harmonerer ikke med regeringens initiativer om, at det skal kunne betale sig at tage fat i det omfang, man kan.
- sygedagpengeydelsen er tænkt som en korttidsydelse.

Man har ikke tidligere ophævet varighedsbegrænsningen og har således ikke nogen erfaringer at trække på. Indførelsen af nye forlængelsesmuligheder i løbet af 90'erne har imidlertid resulteret i mærkbare stigninger i dagpengeudgifterne.

Økonomi

En ophævelse af varighedsbegrænsningen forventes at føre til en stigning i antallet af langvarige sygedagpengesager. Således vil personer, hvis sager i dag afsluttes på grund af varighedsbegrænsningen og ikke på grund af raskmelding, modtage sygedagpenge i længere tid.

Ydermere kan en ophævelse af varighedsbegrænsningen medføre betydelige adfærd-ændringer. Hvad angår sagsbehandlingen i kommunerne er varighedsbegrænsningen således en sikkerhed for, at der senest på dette tidspunkt sker en konkret handling/stillingtagen. Hvad angår adfærd blandt sygedagpengemodtagerne må varighedsbegrænsningen antages at være af væsentlig betydning for personens aktive medvirken til en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

I nærværende skøn over de offentlige udgifter ved ophævelse af varighedsbegrænsningen inddrages ikke skøn over ændret adfærd, hvorfor de faktiske merudgifter må forventes at være betydelig større.

Årlig afsluttes omkring 5.000 sygedagpengesager pga. varighedsbegrænsningen. Omkring halvdelen af sagerne har allerede tidligere været forlænget. Omkring halvdelen af modtagerne modtager bagefter en anden indkomstrelateret forsørgelse (fx kontanthjælp, revalidering, ledighedsydelse), når sygedagpengene bortfalder pga. varighedsbegrænsningen.

Beregningstekniske antagelser

- Den gennemsnitlige varighed stiger med 6 mdr. for sager, der i dag stoppes pga. varighedsbegrænsningen. Den gennemsnitlige varighed vil være sammensat af forløb, der stiger meget (fx med 1-2 år), og forløb der kun bliver lidt længere end i dag.
- Halvdelen af sygedagpengemodtagerne er i dag på alternativ offentlig forsørgelse, når sygedagpengene ophører.
- Den gennemsnitlige alternative forsørgelsessats (kontanthjælp, revalidering, ledighedsydelse mv.) udgør 85 pct. af den gennemsnitlige sygedagpengesats.

Med de ovenfor nævnte antagelser vil afskaffelse af varighedsbegrænsningen betyde en merudgift til sygedagpenge på ca. 370 mio. kr. årlig. Eftersom halvdelen af personkredsen antages at have modtaget alternativ offentlig forsørgelse modregnes udgifter til kontanthjælp, revalidering, ledighedsydelse på ca. 160 mio. kr.

De samlede umiddelbare merudgifter for det offentlige skønnes på denne baggrund at blive ca. 210 mio. kr. årligt, som følge af afskaffelsen af varighedsbegrænsningen. Det skal understreges, at der ikke er taget højde for adfærdsændringer fra kommunernes side og de sygemeldte, som entydigt peger i retning af yderligere merudgifter. Erfaringer fra a-dagpenge-systemet tilsiger således, at ændringer i varighedsbegrænsninger indebærer betydelige adfærdsændringer både i det administrative system og hos den enkelte.

Som undermodeller kunne overvejes:

4.2.4.1 Forlængelse ikke kun når der ventes på behandling, men også når der ventes på undersøgelser

Det kunne overvejes at give mulighed for forlængelse ikke kun, når der ventes på behandling, men også når der ventes på undersøgelser, jf. afsnit 1.1.4, ad 3.

For sådanne overvejelser taler:

- sygemeldte, der er så uheldige at måtte vente længe på undersøgelser, evt. flere på grund af vanskeligheder ved at stille en diagnose, kan få udbetalt dagpenge ud over varighedsbegrænsningen

Imod sådanne overvejelser taler:

- vanskeligt at sikre mod misbrugssituationer – både af sygedagpenge- og af sundheds-systemet og vil stille sagsbehandlerne i kommunerne overfor nogle vanskelige skøn. Sygemeldte vil i et vist omfang kunne sikre sig en forlængelse ved at lægge pres på lægen for at få igangsat en undersøgelse

Økonomi

Forslaget vil forøge udgifterne til sygedagpenge. Udgiftsskønnet må baseres på et skøn over omfanget af yderligere forlængelser, der vil blive givet i forbindelse med afventning af undersøgelser.

Det vurderes, at der årligt er ca. 700 personer, der afventer undersøgelser indenfor 52-ugers perioden, og det antages, at dette tal er uændret efter 52-ugers perioden. Vurderingen er baseret på de oplysninger, som nogle kommuner registrerer i sygedagpengesystemet opjusteret til et niveau for hele landet. Det skal dog understreges, at kommunernes registrering af fraværsårsager i 52-ugers perioden er af meget forskellig intensitet, hvorfor det er et meget usikkert skøn.

Den gennemsnitlige varighed forventes at kunne holdes indenfor 13 uger, hvilket vil give anledning til merudgifter til sygedagpenge på godt 26 mio. kr. årligt for kommunerne.

Antages det, at ca. halvdelen af de, der i dag venter på undersøgelser uden at kunne få forlænget deres sygedagpenge, modtager kontanthjælp, vil det give anledning til en besparelse på godt 9 mio. kr. fordelt ligeligt mellem stat og kommuner. Den samlede offentlige merudgift skønnes dermed til ca. 17 mio. kr. fordelt på en kommunal merudgift på 21-22 mio. kr. og en statslig besparelse på godt 4,5 mio. kr.

4.2.4.2 Ventetider på behandling - døde perioder også ved opgørelsen af 52-ugers-perioden.

Det kunne overvejes at lade bestemmelsen i dagpengebekendtgørelsens § 39 om døde perioder gælde også ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen på 52 uger.

For sådanne overvejelser taler:

- En række sygemeldte ville kunne få dagpenge i længere tid, hvis de i en periode har måttet vente på behandling på et offentligt sygehus – noget hverken den sygemeldte eller kommunen har indflydelse på.

Imod sådanne overvejelser taler:

- Forslaget vil medføre yderligere udgifter til sygedagpenge

Økonomi

Det vurderes, at der årligt er omkring 500 personer, der afventer sygehusindlæggelse eller ambulant behandling i 52-ugers perioden. Vurderingen er baseret på de oplysninger, som nogle kommuner registrerer i sygedagpengesystemet opjusteret til et niveau for hele landet. Det skal dog understreges, at kommunernes registrering af fraværsårsager i 52-ugers perioden er af meget forskellig intensitet, hvorfor det er et meget usikkert skøn.

Heraf antages omkring 100-200 personer at blive ramt af varighedsbegrænsningen, hvor forslaget vil kunne forlænge deres dagpengeperiode. Den gennemsnitlige varighed antages at være 13-26 uger.

Det forudsættes, at finansieringsreglerne mellem stat og kommune er uændret, således at de økonomiske konsekvenser af forslaget skal deles ligeligt mellem staten og kommunerne. Dertil kommer en mindre besparelse på kontanthjælp, da ca. halvdelen af personerne må forventes at overgå til kontanthjælp, efter de har fået stoppet sygedagpengene pga. varighedsbegrænsningen.

De økonomiske merudgifter til sygedagpenge vil være omkring 9 mio. kr. Modregnes en besparelse på kontanthjælp vil de samlede økonomiske merudgifter for det offentlige være i størrelsesordenen 6 mio. kr. fordelt ligeligt mellem stat og kommuner.

Det skal bemærkes, at forslaget vil påføre kommunerne administrative byrder i forbindelse med opgørelse af varighedsbegrænsningen

4.2.4.3 Forlængelse ud over 0-afgørelser

Der har været kritik af de såkaldte "0-afgørelser" fra Arbejdsskadestyrelsen. Ankestyrelsens praksis har (tidligere) betydet en standsning af udbetalingen af sygedagpenge på grundlag af en foreløbig afgørelse.

Arbejdsgruppen om samordning af myndighedernes sagsbehandling, der har beskæftiget sig med snitfladerne mellem kommunerne og Arbejdsskadestyrelsen, har oplyst flg. om ophør af sygedagpengeforlængelsen som følge af ”0-afgørelser”:

”Arbejdsskadestyrelsen har hidtil skullet træffe afgørelse om tab af erhvervsevne senest 2 år efter, at arbejdsskaden er anmeldt til styrelsen. Efter den nye lov om arbejdsskadesikring er fristen 1 år.

I nogle sager har det ikke været muligt at træffe en reel afgørelse om erstatning for tab af erhvervsevne inden for fristen, fordi den tilskadekomnes erhvervsmæssige situation var uafklaret. I disse situationer er der hidtil truffet en midlertidig afgørelse om, at den erhvervsmæssige situation er uafklaret, og at der derfor ikke kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne. Samtidig blev sagen genoptaget med henblik på hurtigst muligt at træffe en ny afgørelse om erhvervsevnetab. Den afgørelsesform er ofte nævnt som ”0-afgørelser”.

Efter sygedagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4, samt Ankestyrelsens praksis på området indebærer en midlertidig erstatningsafgørelse fra Arbejdsskadestyrelsen, at udbetalingen af sygedagpenge ophører, og den tilskadekomne er herefter henvist til økonomisk hjælp efter lov om aktiv socialpolitik, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

De såkaldte ”0-afgørelser” er alene begrundet i overholdelse af en tidsfrist. I nogle af disse sager er der efterfølgende blevet truffet afgørelser om store erstatninger for tab af erhvervsevne. I disse sager kan det virke urimeligt, at sygedagpengeforlængelsen stopper som følge af den midlertidige ”0-afgørelse”.

Efterfølgende har Arbejdsskadestyrelsen i samråd med Ankestyrelsen besluttet, at der pr. 1. januar 2004 ikke længere træffes de beskrevne ”0-afgørelser”. Arbejdsskadestyrelsen vil med andre ord ikke fremover træffe midlertidige afgørelser om erstatning for tab af erhvervsevne på under 15 pct. alene begrundet i tidsfristerne.

Som følge af den nye arbejdsskadesikringslovs tidsfrist på 1 år vil der antageligt fortsat blive truffet mange midlertidige afgørelser om tab af erhvervsevne. Nogle midlertidige afgørelser vil indeholde en månedlig erstatning, der overstiger sygedagpengetaksten, mens andre afgørelser vil indeholde erstatninger, der er betydeligt mindre end sygedagpengetaksten.

Ligeledes vil der, trods ophør af ”0-afgørelser” som alene er begrundet i tidsfristen, fortsat blive truffet reelle afgørelser om erstatning for tab af erhvervsevne på mindre end 15 pct. Disse reelle afgørelser uden erstatning vil, ligesom midlertidige afgørelser indeholdende erstatning, resultere i, at sygedagpengeforlængelsen efter sygedagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4, ophører.

Hvis sygedagpengeforlængelsen ophører som følge af en reel afgørelse uden erstatning, vil den tilskadekomne umiddelbart have et indtægtstab. Det skal imidlertid her understreges, at en reel afgørelse uden erstatning netop er begrundet i, at den tilskadekomnes erhvervsevne ikke som følge af skaden er nedsat med 15 pct. eller derover.

Hvis den midlertidige afgørelse om erstatning for tab af erhvervsevne indeholder en erstatning, der er mindre end sygedagpengetaksten, vil den tilskadekomne have et økonomisk tab som følge af erstatningsafgørelsen. Omvendt er den midlertidige afgørelse om erstatning en vurdering af den tilskadekomnes midlertidige nedsættelse af erhvervsevnen. Hvis denne

vurdering i kroner og ører er mindre end sygedagpengetaksten kan dette tages som udtryk for, at udbetaling af sygedagpenge kompenserer mere end skadens følger for erhvervsevnen.”

På baggrund heraf ses der ikke længere at være behov for at overveje yderligere forlængelse efter forlængelsesreglen i dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 4.

4.2.4.4 Udvidelse af dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 3

Efter gældende ret fortolkes bestemmelsen i dagpengelovens § 22, stk.1, nr. 3, således, at der kun kan forlænges, når der er en sikker lægelig forventning om, at arbejdsevnen generhverves i et sådant omfang, at arbejdet kan genoptages på ordinære vilkår inden for en frist på 2 x 26 uger.

Det foreslås at ændre bestemmelsen således, at der kan forlænges, når den sygemeldte venter på lægeordineret behandling eller allerede er under behandling. Det foreslås, at forlængelsen kan ske indtil de behandlingsmuligheder, der kan få indflydelse på arbejdsevnen, er udtømte.

Med den ændrede formulering er det hensigten, at dagpengene skal kunne forlænges lige så længe, den sygemeldte er under behandling, som kan forbedre arbejdsevnen. Specielt er det hensigten, at der skal kunne forlænges, så længe der **sker fremskridt** i arbejdsevnen, fx opgjort hver 3. – 6. måned. For sygdomme, hvor der i en given 3 – 6 måneders periode ikke kan **forventes** fremskridt i funktionsevnen, kan der forlænges, hvis forløbet af behandlingen sammenholdt med normale forløb for den pågældende sygdom og behandlingsform giver en prognose, som sandsynliggør, at der vil ske forbedringer i arbejdsevnen. Dette kan fx gælde for behandling af kræft, hvor der ikke ses en funktionsforbedring, mens patienten aktuelt er i kemoterapi.

Som en yderligere udvidelse foreslås det, at der desuden kan forlænges efter § 22, stk. 1, nr. 3, i tilfælde, hvor det ikke kan udelukkes, at fleksjob kan blive en mulighed. Efter gældende lovgivning kan der kun forlænges, når det forventes, at den normale erhvervsmæssige beskæftigelse vil kunne genoptages.

Økonomi

Forslaget giver mulighed for at forlænge sygedagpengene i længere tid og udvider samtidig kredsen af personer, der kan få deres sygedagpengesag forlænget.

Det skønnes, at forslaget giver mulighed for forlængelse til alle, der ikke kan få førtidspension, og at det potentielt kan svare til en ophævelse af varighedsbegrænsningen. Formuleringen af forslaget betyder således, at der ikke er tale om ret mange tilfælde, hvor forlængelsesmuligheden ikke vil kunne anvendes.

Udover at finde anvendelse for personer, hvor andre muligheder i dag ikke foreligger, kan forslaget forventes at have store adfærdsmæssige konsekvenser. Udvidelse af muligheden for forlængelse kan medføre, at opfølgning og afklaring indenfor den almindelige varighedsbegrænsning er mindre presserende.

Forslaget skønnes således at medføre betydelige offentlige merudgifter til sygedagpenge, både direkte ved at en meget stor gruppe vil blive omfattet af kriterierne, og indirekte ved at forlængelsesmulighederne vil give længere forløb også under den almindelige varighedsbegrænsning. I praksis vil det formodentlig svare til en ophævelse af varighedsbegrænsningen.

4.2.4.5 Mulighed for at anvende forlængelsesmuligheden op til 2 x 26 uger også i en periode, der ligger efter varighedsbegrænsningen

Efter den gældende lovgivning kan en forlængelse med op til 2 x 26 uger principielt kun ligge i forlængelse af 52. sygdomsuge, jf. pkt. 4.1.1.4.2 ad 3. Med andre ord så kan denne forlængelsesmulighed kun anvendes som en første forlængelsesmulighed.

Det kunne overvejes at ændre lovgivningen, således at muligheden for at forlænge med 26 uger /evt. 2 x 26 uger også kan anvendes efter andre forlængelsesmuligheder.

Det vil betyde, at en række sygemeldte, der venter på en behandling, evt. fordi lidelsen har været vanskelig og tidskrævende at udrede, vil kunne få forlænget dagpengene, hvor det i dag vil være udelukket, hvis ingen af de andre forlængelsesmuligheder kan anvendes.

Økonomi

Mulighed for at anvende forlængelsesmuligheden 26 uger eller 2 x 26 uger efter andre forlængelsesmuligheder vil betyde, at den kan anvendes efter forlængelser på 13 uger eller 2 x 13 uger i forbindelse med afklaring.

Årligt bliver ca. 4.000 sager forlænget i forbindelse med afklaring. Disse ca. 4.000 sager udgør altså det mulige volumen ved udvidet adgang til at forlænge i 26 eller 2 x 26 uger. Hvis ca. 2.000 sager bliver forlænget i 26 uger, vil det betyde øgede udgifter til sygedagpenge på ca. 150 mio. kr. Hertil kommer yderligere adfærdsmæssige konsekvenser som følge af, at den almindelige varighedsbegrænsning udhules.

Antages det, at ca. halvdelen af de personer, der har haft deres sag forlænget i forbindelse med afklaring, i dag overgår til kontanthjælp efter stop af sygedagpenge, vil der med den udvidede adgang til forlængelse være en besparelse på godt 50 mio. kr. til kontanthjælp ligeligt fordelt på stat og kommuner.

Under de angivne forudsætninger giver forslaget anledning til kommunale merudgifter på ca. 125 mio. kr. og statslige mindreudgifter på ca. 25 mio. kr. – i alt offentlige merudgifter på ca. 100 mio. kr. Det skal dog understreges, at der ikke er taget hensyn til yderligere adfærdsmæssige konsekvenser i form af fx øget tilgang til andre forlængelsesmuligheder.

4.2.5 Opblødning af den særlige varighedsbegrænsning.

Set i lyset af behovet for i stigende grad at udnytte de beskæftigelsesmæssige ressourcer der er såvel hos ældre som hos personer, der får eller kunne få førtidspension på grund af en nedsettelse af erhvervsevnen, kunne det overvejes at opbløde den særlige varighedsbegrænsning.

Der er en betydelig tidsmæssig forskel på den særlige varighedsbegrænsning på 13 uger og den generelle på 52 uger.

Opblødningen kunne fx ske ved, at der indføres en varighedsbegrænsning på 26 uger, eller en fælles varighedsbegrænsning på 52 uger – i begge variationer med den gældende forlængelsesmulighed for denne persongruppe. Dvs. med mulighed for forlængelse når det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at den sygemeldte indenfor et kortere tidsrum, dog højst 26 uger, på ny vil stå til rådighed for arbejdsmarkedet eller genoptage beskæftigelse.

Imod forslaget taler øgede udgifter til sygedagpenge.

Økonomi

Den mest vidtgående løsning - løsningen med en fælles varighedsbegrænsning på 52 uger - skønnes at betyde merudgifter for det offentlige på 13-14 mio. kr.

I 2003 blev ca. 600 pensionister ramt af varighedsbegrænsningen på 13 uger. Ved en ophævelse af varighedsbegrænsningen skønnes varigheden af deres sygdomsforløb at stige med godt 16 uger (gennemsnittet af forløb af mere end 13 ugers varighed og evt. forlængelse i op til 2 x 26 uger). Den gennemsnitlige sygedagpengesats for pensionister antages at være halvdelen af maksimumsatsen i 2004 svarende til 1.602 kr. pr. uge. Med disse forudsætninger skønnes de offentlige merudgifter til sygedagpenge til ca. 16 mio. kr.

For pensionister, der ikke modtager løn under sygdom, vil en forlængelse af perioden med sygedagpenge betyde en stigning i den indtægt, der indgår i indtægtsreguleringen af pensionen, hvorfor der vil være en besparelse på udgifterne til pension. Det antages, at ca. 50 pct. af de berørte pensionister ikke modtager løn under sygdom. Forudsættes det, at de har en indtægt, der ikke berører grundbeløbet, men dog er over fradragsbeløbet for modregning i pensionstillægget, skønnes det, at der vil ske fradrag i pension for ca. 30 pct. af merindtægten svarende til 2-3 mio. kr.

Den samlede offentlige merudgift skønnes på denne baggrund til 13-14 mio. kr.

Kapitel 5 Fleksjob

5.1 Gældende regler

Reglerne om ansættelse i fleksjob findes i §§ 69 – 75 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og i Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 551 af 19. juni 2003 om fleksjob.

Ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget denne gruppe. Fleksjobbere er således omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Personer i fleksjob skal opfylde beskæftigelseskravet i dagpengeloven for at få udbetalt dagpenge.

5.1.1 Betingelserne for ret til fleksjob for hhv. lønmodtagere og selvstændige

Kommunen sørger for, at personer under 65 år med varige begrænsninger i arbejdsevnen har mulighed for

- ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i fleksjob efter § 70 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, eller
- støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed efter § 75 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det er en betingelse for etablering af fleksjob eller for tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende, at personen ikke modtager førtidspension efter lov om sociale pension, og at personen ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Desuden skal alle muligheder på det ordinære arbejdsmarked være afprøvet, medmindre det er åbenbart formålsløst at afprøve erhvervsevnen.

Hvis arbejdsevnen kan forbedres ved aktivering, revalidering eller andre foranstaltninger, herunder evt. forsøg på omplacering på arbejdspladsen, kan der således ikke bevilges fleksjob eller tilskud til en selvstændigt erhvervsdrivende.

Kommunens vurdering er konkret. Den kan baseres på en arbejdsprøvning eller tidligere aktiverings- eller revalideringsforløb. Arbejdsevnetoden skal anvendes.

5.1.1.1 Særligt om lønmodtagere

Personer i fleksjob er berettiget til sygedagpenge fra 1. fraværsdag fra kommunen under forudsætning af, at pågældende opfylder beskæftigelseskravet på 13 uger/120 timer, jf. dagpengelovens § 1, stk. 3.

Når kommunen har givet tilbud om fleksjob, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder efter de sociale kapitler. I ikke-overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde. Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer. Det er arbejdsgiveren, der betaler lønnen til den ansatte i fleksjob.

Som udgangspunkt tilbydes fleksjob på fuld tid. Kommunen har således pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den ansatte foretrækker deltidsansættelse.

Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen. Tilskuddet er halvdelen eller totredjedele af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdsevne.

Arbejdsgiveren udbetaler lønnen og modtager løntilskuddet som refusion efter nærmere aftale med kommunen.

Tilskuddet til lønmodtageren beregnes af mindstelønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP, lovpligtig arbejdsskedeforsikring, evt. pensionsforsikring og eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag.

Der er ikke fastsat regler om udbetaling af tilskud. Det anbefales dog, at tilskuddet betales bagud, da der fx i forbindelse med sygdom skal ske en omberegning af tilskuddet. Tilskuddet nedsættes i disse tilfælde med den dagpengerefusion, arbejdsgiveren modtager. Tilskuddet nedsættes i forhold til antallet af sygedage.

Både kommunen og arbejdspladsen har en forpligtigelse til at følge op på ansættelsesforholdet. Kommunen skal foretage opfølgning senest 6 måneder efter, at tilskuddet er udbetalt første gang. Herefter skal opfølgningen ske senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet. Kommunen skal sikre, at betingelserne for tilskuddet fortsat er til stede, og at tilskudsprocenten fortsat modsvarer graden af den nedsatte arbejdsevne. Det skal tillige vurderes, om der er behov for at tilbyde anden form for hjælp, fx arbejdsredskaber eller revalidering.

5.1.2 Særligt om selvstændige erhvervsdrivende

For at tilhøre personkredsen, der kan modtage tilskud efter § 75, skal følgende betingelser være opfyldt

- pgl. skal drive selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse i Danmark
- have vanskeligt ved at fastholde beskæftigelsen i virksomheden på grund af nedsat arbejdsevne. Der stilles ikke bestemte krav til årsagen til arbejdsevnenedsættelsen
- ikke modtage revalideringsstøtte, jf. § 65 i lov om aktiv socialpolitik til etablering af selvstændig virksomhed
- ikke være modtager af delpension, efterløn, fleksydelse eller førtidspension.

Desuden skal selvstændige opfylde de generelle betingelser, der er nævnt ovenfor, dvs. at arbejdsevnen skal være varigt nedsat og alle muligheder på det ordinære arbejdsmarked afprøvet og udelukket, med mindre det er åbenbart formålsløst at afprøve arbejdsevnen. Der skal ved denne proces tages hensyn til pågældendes mulighed for fortsat at kunne drive sin virksomhed.

Det beskæftigelseskrav, der ligger i lovens udtryk 'drive selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse' er, at den selvstændige indenfor de sidste 24 måneder har drevet selvstændig virksomhed i sammenlagt 12 måneder og i et omfang, der kan sidestilles med lønarbejde i over 30 timer pr. uge.

"Døde perioder" i forhold til 24 måneders-kravet er perioder, hvor der er modtaget godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 29 (passet handicappet barn i hjemmet), godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 104 (passet en nærstående, der ønsker at dø i eget hjem), dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og perioder på indtil 1 år, hvor der er ydet orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov.

Ved selvstændig virksomhed forstås "at pågældende udøver virksomhed ved beskæftigelse for egen eller ægtefællens regning og risiko og med det formål at opnå økonomisk udbytte".

Tilskuddet beregnes på grundlag af:

- En ugentlig arbejdstid på 37 timer, forudsat pgl. enten arbejder 37 timer eller pga. skånebehov er der så længe som muligt. Det er ikke en betingelse, at arbejdstiden hidtil har været 37 timer, blot pgl. i øvrigt opfylder beskæftigelseskravet, herunder at virksomheden har været udøvet i et omfang, der kan sidestilles med lønarbejde i over 30 timer pr. uge.
- Den mindste overenskomstmæssige timeløn på det pågældende ansættelsesområde for nyansatte uden faglige kvalifikationer. På ikke overenskomstdækkede områder anvendes den overenskomstmæssige løn på sammenlignelige ansættelsesområder. Der tillægges arbejdsgiverbidrag til ATP eller andre arbejdsgiverbidrag som man som selvstændig skulle betale. Ved valg af overenskomst ses på de opgaver, pgl. udfører i virksomheden. Tilskuddet ydes afhængig af graden af den nedsatte arbejdssevne med 1/2 eller 2/3 af ovennævnte løn. Tilskuddet er skattepligtigt og beskattes som personlig indkomst.

5.1.3 Ved sygdom i fleksjob

5.1.3.1 Lønmodtager i fleksjob

Det fremgår af § 71, stk. 4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at når den ansatte i fleksjob er syg, skal løntilskuddet nedsættes med de sygedagpenge, arbejdsgiveren kan modtage. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

I bekendtgørelse nr. 551 af 19. juni 2003 om fleksjob fremgår af § 2, at arbejdsgiverens løntilskud til personer i fleksjob nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren kan modtage fra kommunen efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel i forbindelse med fravær på grund af sygdom eller fødsel. Endvidere fremgår det, at en arbejdsgiver, der betaler løn under sygdom eller fødsel til personer i fleksjob, skal orientere kommunen herom fra 1. fraværsdag eller snarest herefter.

Nedsættelsen skal beregnes pr. dag eller time, hvis personen er timelønnet. Nedsættelsen sker også, selv om arbejdsgiveren undlader at søge dagpengerefusion eller søger dagpengerefusionen for sent. Arbejdsgiveren kan altså ikke vælge at fortsætte med fleksjobtilskuddet i en sygdomsperiode i stedet for at anmode om sygedagpengerefusion.

Løntilskuddet til en arbejdsgiver bortfalder helt, når der ikke udbetales løn under sygdom. Hvorvidt en fleksjobber er berettiget til at modtage løn fra arbejdsgiveren under sygdom er reguleret i overenskomsten samt i ansættelsesaftalen.

Når kommunen skal udbetale løntilskud for en måned, hvori der har været sygedage, er det af betydning, om sygedagpengene pr. dag er større eller mindre end løntilskuddet pr. dag. I langt de fleste tilfælde er sygedagpengene større end løntilskuddet, da der er flere fleksjob med tilskud på 1/3 og 1/2 end på 2/3.

- **Hvis dagpengene pr. dag er større end løntilskuddet:**

Tilskudsberettiget mindsteløn pr. måned: 18.000 kr.

Tilskudssats er 50 pct..

Tilskud er som udgangspunkt derfor: $18.000 \times 0,50 = 9.000$ kr.

Denne måned indeholdt 22 arbejdsdage.

Tilskuddet pr. arbejdsdag er $9.000 : 22 = 409$ kr.

Der har været 2 sygedage med et beregnet dagpengebeløb på 570 kr. pr. dag. (sats år 2001)

Tilskuddet for de 2 sygedage nedsættes med de beregnede dagpenge, og da sygedagpengene er større end løntilskuddet, kommer der ikke noget tilskud til udbetaling for disse 2 dage.

Løntilskud nedsættes derfor for de 2 dage med $409 \text{ kr.} \times 2 = 818$ kr.

Løntilskud for denne måned er $9.000 \text{ kr.} - 818 \text{ kr.} = 8.182$ kr.

- **Hvis dagpengene pr. dag er mindre end løntilskuddet:**

Tilskudsberettiget mindsteløn er pr. måned: 21.000 kr.

Tilskudssats er $2/3$

Tilskud er som udgangspunkt derfor: $21.000 \times 2/3 = 14.000$ kr.

Denne måned indeholdt 22 arbejdsdage.

Tilskuddet pr. arbejdsdag er $14.000 \text{ kr.} : 22 = 636$ kr.

Der har været 2 sygedage med et beregnet dagpengebeløb på 570 kr. pr. dag (sats år 2001)

Tilskuddet for de 2 sygedage nedsættes med de beregnede dagpenge, og da sygedagpenge er mindre end løntilskuddet, nedsættes løntilskuddet med dagpengene: $570 \text{ kr.} \times 2 = 1.140$ kr.

Løntilskud for denne måned er $14.000 \text{ kr.} - 1.140 \text{ kr.} = 12.860$ kr.

5.1.3.2 Selvstændige erhvervsdrivende

En selvstændig erhvervsdrivende, der modtager støtte i form af tilskud efter § 75 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, er ikke omfattet af § 2 i bekendtgørelsen om fleksjob. Den selvstændiges ret til sygedagpenge i forbindelse med sygdom er reguleret efter sygedagpenge-loven.

I forbindelse med opfølgningen på tilskuddet efter § 75 skal kommunen vurdere, om der fortsat drives selvstændig virksomhed, og om betingelserne for at fortsætte med udbetaling af tilskud er til stede.

5.1.4 Statsrefusion

Staten refunderer 65 pct. af kommunernes udgifter til løntilskud.

Ved sygedagpenge refunderer staten 100 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger, 50 pct. af kommunens udgifter i uge 5-52, og 0 pct. af kommunens udgifter efter 52 uger.

5.2 Fleksjobbernes ret til sygedagpenge og opfølgning i henhold til sygedagpengeloven

Fleksjobberens ret til sygedagpenge i forbindelse med sygdom afgøres efter sygedagpenge-lovens bestemmelser. En fleksjobber, der er berettiget til sygedagpenge, er endvidere omfattet af kommunernes opfølgning i en sygedagpengesag p.t. hver 8 uge.

Ankestyrelsen traf den 18. juni 2004 afgørelse i en sag om, hvorvidt en fleksjobber skal opfylde beskæftigelseskravet i sygedagpengeloven. Afgørelsen bliver offentliggjort som SM D-15-04, og af denne fremgår, at dagpengelovens beskæftigelseskrav gælder også for personer, der er ansat i fleksjob, og at perioder med ledighedsydelse ikke kan indgå i opgørelsen af beskæftigelseskravet.

5.2.1 Fleksjobberen opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen

Hvis en fleksjobber opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen, altså har været ansat i minimum 13 uger og arbejdet minimum 120 timer i denne periode, har arbejdsgiveren ret til refusion for udbetalt løn/dagpenge fra 1. fraværsdag. Der er således ingen arbejdsgiverperiode på 2 uger, jf. sygedagpengelovens § 1, stk. 3.

5.2.2 Fleksjobberen opfylder ikke beskæftigelseskravet overfor kommunen, men overfor arbejdsgiveren

Hvis en fleksjobber ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen, men alene overfor arbejdsgiveren (krav om ansættelse i minimum 8 uger, og beskæftigelse i mindst 74 timer), skal arbejdsgiveren udbetale sygedagpenge til fleksjobberen i de første 14 dage, og han kan ikke modtage refusion fra kommunen herfor. Hvis arbejdsgiveren er omfattet af den frivillige forsikringsordning efter sygedagpengelovens § 27, eller der er indgået en § 28- aftale, kan arbejdsgiveren dog få refusion fra kommunen.

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn i sygdomsperioden, vil han fortsætte med at modtage løntilskud, og der vil ikke ske et fradrag i løntilskuddet, hvis han ikke har ret til refusion for udbetalte sygedagpenge. Arbejdsgiveren lider i denne situation ikke noget tab.

Hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn i sygdomsperioden, modtager han ikke løntilskud. I denne situation vil arbejdsgiveren bære udgifterne til sygedagpenge.

5.2.3 Fleksjobberen opfylder hverken beskæftigelseskravet overfor kommunen eller overfor arbejdsgiveren

Hvis fleksjobberen ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor hverken arbejdsgiver eller kommune, fx fordi den pågældende er nyansat, har fleksjobberen ikke ret til dagpenge efter sygedagpengeloven. Hvis fleksjobberen ikke får løn i under sygdommen, må fleksjobberen evt. rette henvendelse til kommunen for at få undersøgt, om han er berettiget til kontanthjælp (der kan ikke udbetales ledighedsydelse el. lign.).

5.3 Overvejelser

5.3.1 Fleksjobberne undtages fra beskæftigelseskravet

Arbejdsgivere, som ansætter personer i fleksjob, kan efter de nuværende regler om beskæftigelseskravet risikere, at de ikke kan få refusion fra kommunen for sygedagpenge, således at de selv må påtage sig den fulde udgift ved udbetaling af dagpenge eller løn under fleksjobberens sygdom. Arbejdsgiveren bevarer løntilskuddet i denne situation.

Betingelsen for, at arbejdsgiveren kan få refusion, er, at den ansatte i fleksjob opfylder det beskæftigelseskrav i forhold til kommunen, der er fastsat i sygedagpengeloven.

En person i fleksjob kan opfylde dette beskæftigelseskrav ved enten at have været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode have været

beskæftiget i mindst 120 timer eller ved at være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge i tilfælde af ledighed.

Da fleksjobbere imidlertid ofte ansættes uden forudgående tilknytning til arbejdsmarkedet, kan de have vanskeligt ved at opfylde beskæftigelseskravet. Endvidere har fleksjobbere som udgangspunkt ikke ret til arbejdsløshedsdagpenge ved ledighed. I disse tilfælde har arbejdsgiveren ikke mulighed for at få refunderet udgiften til sygedagpenge. Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom, har arbejdsgiver dog fortsat ret til at modtage løntilskuddet.

Som fremhævet i regeringens sygefraværshandlingsplan "Det gør vi ved sygefraværet" december 2003 kan dette forhold være med til at begrænse arbejdsgivernes tilskyndelse til at oprette fleksjob og dermed være en hindring for udbredelsen af rummeligheden på arbejdsmarkedet.

Af sygefraværshandlingsplanen fremgår, at regeringen i tilknytning til moderniseringen af sygedagpengeloven vil tage initiativ til, at ansatte under fleksjobordningen undtages fra beskæftigelseskravet, for at arbejdsgiveren kan få refusion for sygedagpenge.

Økonomi

Fjernes beskæftigelseskravet for personer i fleksjob, skal kommunen altid betale/refundere sygedagpenge fra første sygedag.

I tilfælde, hvor personen ikke modtager løn under sygdom, vil sygedagpengene udgøre en ren merudgift. Forslaget vil i så fald komme fleksjobberen til gode i størstedelen af de 13 uger. I forbindelse med den arbejdsgiverperiode, der kan falde mellem 8. og 13. ansættelsesuge, vil forslaget komme arbejdsgiver til gode.

I tilfælde, hvor personen modtager løn under sygdom, vil sygedagpengene blive modregnet i løntilskuddet, hvorfor det netto giver en mindre merudgift for det offentlige. Det bemærkes, at statsrefusionen vil være forskellig for hhv. løntilskud og sygedagpenge.

Isoleret set vil en undtagelse af fleksjobbere fra beskæftigelseskravet medføre en merudgift til sygedagpenge, som skønnes til godt 22 mio. kr.

Af denne merudgift skønnes ca. 13½ mio. kr. at blive modregnet i løntilskud. Af nettomerudgiften skønnes ca. 2 mio. kr. at komme fleksjobbere, der ikke modtager løn under sygdom til gode, knap 3½ mio. kr. skønnes at komme private arbejdsgivere til gode, mens godt 3 mio. kr. skønnes at komme offentlige arbejdsgivere til gode. Undtagelsen fra beskæftigelseskravet skønnes endvidere at medføre mindre indtægter til forsikringsordningerne svarende til knap ½ mio. kr. Nettoudgiften for det offentlige vurderes dermed til knap 6 mio. kr. Nedenstående tabel viser fordeling af sygedagpengene på hhv. arbejdsgivere og fleksjobbere.

| Mio. kr. | Arbejdsgivere | Fleksjobbere | I alt |
|--|---------------|--------------|-------|
| Merudgift, sygedagpenge | 20 | 2 | 22 |
| Mindre udgift, løntilskud | -13½ | | -13½ |
| Sygedagpengeudgift fratrukket mindre løntilskudsudgift | 6½ | 2 | 8½ |
| Gevinst til off. arbejdsgivere | -3 | | -3 |
| Mindre indtægter fra forsikrede arbejdsgivere | ½ | | ½ |
| Offentlig netto udgift | 4 | 2 | 6 |

Der er ikke forudsat en besparelse i forbindelse med kontanthjælp til personer, der i dag ikke har ret til sygedagpenge og ikke får løn under sygdom. Det vurderes at have et helt ubetydeligt omfang.

Beregningstekniske forudsætninger

Skønnene vedr. fleksjobbere, der ikke opfylder beskæftigelseskravene efter gældende regler, tager udgangspunkt i nettotilgangen til ordningen, der var på godt 5.500 personer i 2003. Antages bruttotilgangen at være ca. 1½ gang større, svarer det til ca. 8.500 personer, hvoraf godt 8.000 antages ikke at opfylde beskæftigelseskravene, når de starter et fleksjob.

Ca. 49 pct. af deltagerne i fleksjob i 2002 modtog sygedagpenge i kortere eller længere tid – dvs. havde et sygdomsforløb, hvor de opfyldte beskæftigelseskravet. Den reelle andel af fleksjobbere, der berøres af sygdom i løbet af året skønnes lidt højere (til 55 pct.), idet de sygdomsforløb, der falder, før beskæftigelseskravet opfyldes, ikke tælles med i sygedagpengestatistikken. På denne baggrund skønnes det, at ca. 4.500 af de, der ikke opfylder beskæftigelseskravet, når de starter, bliver berørt af sygdom i løbet af et år. Er disse fleksjobbere syge ligeså længe som øvrige fleksjobbere (6,4 uger om året), vil de have ca. 28.500 sygeuger, hvoraf godt 7.000 vil falde i løbet af de første 13 uger af ansættelsen. Sygeuger, der falder i denne periode, kan forlænge den tid, det tager at opfylde beskæftigelseskravet, men det skønnes at have et ubetydeligt omfang.

Ca. halvdelen af fleksjobberne er ansat i det offentlige og formodes at være ansat med løn under sygdom. Det antages endvidere, at ca. 70 pct. af de privatansatte fleksjobbere er ansat på en overenskomst med løn under sygdom.

Det er forudsat, at alle fleksjobberne vil have en sygedagpengesats på 3.203 kr. svarende til maks. satsen i 2004.

Det gennemsnitlige ugentlige løntilskud til fleksjobbere er på baggrund af FL04 beregnet til 2.324 kr. i 2004, og alle fleksjobbere antages beregningsteknisk at være på samme lønniveau. På baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik, der viser fordelingen af en del af fleksjobberne på ordningerne med hhv. 1/3, ½ og 2/3 løntilskud, skønnes det, at godt 77 pct. af fleksjobberne vil have et løntilskud pr. dag, der er mindre end deres sygedagpengesats pr. dag. Der tages især forbehold for den forudsatte fordeling af løntilskuddenes størrelse – den faktiske fordeling kendes ikke.

Der er modregnet for sygedagpengerefusion via forsikringsordningen under antagelse om, at knap 13 pct. af fleksjobberne på det private arbejdsmarked er ansat i en mindre, forsikret virksomhed. Omfanget af §28-aftaler til nyanstillede fleksjobbere antages at være af meget lille omfang og indregnes ikke.

5.3.2 Ændring af reglerne, så arbejdsgiveren kan modtage både løntilskuddet og delvis sygedagpengerefusion + ophævelse af beskæftigelseskravet

Løntilskuddet, der gives til arbejdsgiveren, er en kompensation for den nedsatte arbejdsevne.

I dag er det således, at hvis arbejdsgiveren betaler løn under sygdom, sker der en reduktion i løntilskuddet med det beløb, som arbejdsgiveren kan få i refusionen. Arbejdsgiveren får således det samme beløb (som udgangspunkt), uanset om pgl. er på arbejde eller ej.

Det har været anført, at tilskuddet skal anses som en kompensation for den nedsatte arbejdsevne, fleksjobberer har, (fx hvis fleksjobberens arbejdsevne svarer til 20 timer, men er ansat til 37 timer, skal løntilskuddet anses for en kompensation for de 17 timer). I tilfælde af at arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom, vil arbejdsgiveren alene få det samme beløb, som hvis lønmodtageren er på arbejde. Arbejdsgiveren får ikke sygedagpengerefusion for de reelle timer, hvor fleksjobberer skulle have arbejdet, altså i det nævnte eksempel de 20 timer.

Det har derfor været anført, at arbejdsgiveren i denne situation burde få løntilskuddet (som erstatning for de 17 timer) samt refusionen for de 20 timer.

Økonomi

Ændres reglerne, så refusionen ikke længere fradrages i løntilskuddet for fleksjobbere, vil det betyde en merudgift til løntilskud. Omvendt vil der ske en besparelse i udgifterne til sygedagpenge, hvis der kun skal udbetales dagpenge for de timer, der ikke ydes løntilskud for.

Samlet set skønnes det, at der i 2004 sker fradrag i løntilskud i omegnen af 180-185 mio. kr. Heraf skønnes knap 110 mio. at blive fradraget i løntilskud til offentlige arbejdsgiver og ca. 75 mio. kr. i løntilskud til private arbejdsgivere. Ikke at fradrage refusionen skønnes altså at betyde en offentlig merudgift på ca. 75 mio. kr. i løntilskud.

For personer i fleksjob, der modtager løn under sygdom, vil der ske en besparelse i sygedagpenge svarende til det antal timer, løntilskuddet dækker. Ydes der således 2/3 løntilskud, skal der kun betales 1/3 sygedagpenge i modsætning til fulde sygedagpenge efter gældende regler.

Det gennemsnitlige løntilskud vurderes at være på ca. 57 pct. (sammensat af hhv. 1/3-tilskud, 1/2-tilskud og 2/3-tilskud), hvorfor der skønnes at ske en besparelse på ca. 57 pct. i sygedagpenge udbetalt til arbejdsgivere, der betaler løn under sygdom til fleksjobbere. Omfanget af denne besparelse skønnes til ca. 145-150 mio. kr., hvoraf 85-90 mio. kr. hentes hos offentlige arbejdsgivere og ca. 60 mio. kr. hos private arbejdsgivere.

Hertil kommer udgifterne ved at undtage fleksjobbere fra beskæftigelseskravet. Af denne gruppe skal de, der ikke modtager løn under sygdom, have fulde sygedagpenge, mens de, der får løn under sygdom (og hvor arbejdsgiver modtager løntilskud), skal have sygedagpenge for de timer, løntilskuddet ikke dækker. Merudgiften ved at undtage fleksjobberne fra beskæftigelseskravet skønnes under disse forudsætninger til knap 10 mio. kr., hvoraf knap 1 mio. kr. kommer fleksjobbere, der ikke får løn under sygdom til gode. Knap 5 mio. kr. kommer offentlige arbejdsgivere til gode, mens knap 4 mio. kr. kommer private arbejdsgivere til gode.

De samlede offentlige merudgifter ved forslaget skønnes således til ca. 20 mio. kr. hvoraf ca. 1 mio. kr. kommer fleksjobbere, der ikke modtager løn under sygdom, til gode, mens resten kommer private arbejdsgivere til gode.

Beregningstekniske forudsætninger

Ca. halvdelen af fleksjobberne skønnes at være ansat i det offentlige og formodes at være ansat med løn under sygdom. Det antages endvidere, at ca. 70 pct. af de privatansatte fleksjobbere er ansat på en overenskomst med løn under sygdom.

Det er forudsat, at alle fleksjobberne vil have en fuldtids-sygedagpengesats på 3.203 kr. svarende til maks. satsen i 2004.

Det gennemsnitlige ugentlige løntilskud til fleksjobbere er på baggrund af FL04 beregnet til 2.324 kr. i 2004, og alle fleksjobbere antages beregningsteknisk at være på samme lønniveau. På baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik, der viser fordelingen af en del af fleksjobberne på ordningerne med hhv. 1/3, 1/2 og 2/3 løntilskud, skønnes det, at godt 77 pct. af fleksjobberne vil have et løntilskud pr. dag, der er mindre end deres sygedagpengesats pr. dag. Der tages især forbehold for den forudsatte fordeling af løntilskuddenes størrelse – den faktiske fordeling kendes ikke.

5.3.3 Fleksjobberne tages helt ud af sygedagpengeloven

Der er blevet fremhævet, at reglerne om beregningen af løntilskuddet og refusionen er unødige komplicerede.

Det kunne derfor overvejes, om fleksjobberne skulle tages helt ud af sygedagpengeloven. Det ville betyde, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom til en fleksjobber, skulle fortsætte med at modtage løntilskuddet.

En fleksjobber, der ikke får udbetalt løn under sygdom, skulle modtage ledighedsydelse i sygdomsperioden. Dette vil typisk være et lavere beløb end sygedagpengene, som fleksjobberen vil være berettiget til.

Hvis en fleksjobber tages ud af sygedagpengeloven vil det betyde, at han som udgangspunkt ligeledes tages ud af sygeopfølgningen. Kommunen vil ikke få besked om fleksjobberens sygdomsperioder. Dette kan dog løses ved, at der i lovgivningen om fleksjobbere indsættes bestemmelse om anmeldelse af sygdom til kommunen samt opfølgning efter sygedagpengelovens regler.

Økonomi

Tages fleksjobbere ud af sygedagpengeloven vil det økonomisk betyde en merudgift til ledighedsydelse samt løntilskud og en besparelse på sygedagpenge.

For fleksjobbere, der opfylder det gældende beskæftigelseskrav i forhold til kommunen (eller hvor virksomheden er forsikret eller har en §28-aftale), vil der være en besparelse på sygedagpenge.

Til fleksjobbere, der ikke modtager løn under sygdom (både de der opfylder beskæftigelseskravet og de der ikke gør), vil der være en merudgift til ledighedsydelse. I forbindelse med de fleksjobbere, der får løn under sygdom, og hvor der i dag gives sygedagpengerefusion (dvs. de der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen eller hvor virksomheden er forsikret eller har en §28-aftale) vil der være en merudgift til løntilskud, idet der ikke længere skal fradrages i dette.

Besparelsen i sygedagpenge skønnes til ca. 300 mio. kr. Merudgiften til ledighedsydelse skønnes til ca. 40-45 mio. kr., mens merudgiften til løntilskud skønnes at ligge i omegnen af 180-185 mio. kr. Af nettobesparelsen på ca. 75 mio. kr. skønnes godt 40-45 mio. kr. at ramme offentlige arbejdsgivere, hvorved den offentlige nettobesparelse skønnes til godt 30 mio. kr. De mindre indtægter til forsikringsordningerne skønnes ubetydelige.

Beregningstekniske antagelser

Skønnene vedr. fleksjobbere, der ikke opfylder beskæftigelseskravene efter gældende regler, tager udgangspunkt i nettotilgangen til ordningen, der var på godt 5.500 personer i 2003. Antages bruttotilgangen at være ca. 1½ gang større, svarer det til ca. 8.500 personer, hvoraf godt 8.000 antages ikke at opfylde beskæftigelseskravene, når de starter et fleksjob.

Ca. 49 pct. af deltagerne i fleksjob i 2002 modtog sygedagpenge i kortere eller længere tid – dvs. havde et sygdomsforløb, hvor de opfyldte beskæftigelseskravet. Den reelle andel af fleksjobbere, der berøres af sygdom i løbet af året skønnes lidt højere (til 55 pct.), idet de sygdomsforløb, der falder, før beskæftigelseskravet opfyldes, ikke tælles med i sygedagpengestatistikken. På denne baggrund skønnes det, at ca. 4.500 af de, der ikke opfylder beskæftigelseskravet, når de starter, bliver berørt af sygdom i løbet af et år. Er disse fleksjobbere syge ligeså længe som øvrige fleksjobbere (6,4 uger om året), vil de have ca. 28.500 sygeuger, hvoraf godt 7.000 vil falde i løbet af de første 13 uger af ansættelsen. Sygeuger, der falder i denne periode, kan forlænge den tid, det tager at opfylde beskæftigelseskravet, men det skønnes at have et ubetydeligt omfang.

Skønnene vedr. fleksjobbere, der opfylder gældende beskæftigelseskrav, baserer sig på antallet af sygedagpengeuger udbetalt til fleksjobbere i 2003 (ca. 94.000 uger jf. kortperiodestatistikken).

Ca. halvdelen af fleksjobberne er ansat i det offentlige og formodes at være ansat med løn under sygdom. Det antages endvidere, at ca. 70 pct. af de privatansatte fleksjobbere er ansat på en overenskomst med løn under sygdom.

Det er forudsat, at alle fleksjobberne vil have en sygedagpengesats på 3.203 kr. svarende til maks. satsen i 2004.

Det gennemsnitlige ugentlige løntilskud til fleksjobbere er på baggrund af FL04 beregnet til 2.324 kr. i 2004, og alle fleksjobbere antages beregningsteknisk at være på samme lønniveau. På baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik, der viser fordelingen af en del af fleksjobberne på ordningerne med hhv. 1/3, ½ og 2/3 løntilskud, skønnes det, at godt 77 pct. af fleksjobberne vil have et løntilskud pr. dag, der er mindre end deres sygedagpengesats pr. dag. Der tages især forbehold for den forudsatte fordeling af løntilskuddenes størrelse – den faktiske fordeling kendes ikke.

Der er modregnet for sygedagpengerefusion via forsikringsordningen under antagelse om, at knap 13 pct. af fleksjobberne på det private arbejdsmarked er ansat i en mindre forsikret virksomhed. Omfanget af §28-aftaler til nyansatte fleksjobbere antages at være af meget lille omfang og indregnes ikke.

Den gennemsnitlige ugentlige ledighedsydelse er ud fra hhv. udgifter og personer i 2003 jf. Danmarks Statistik beregnet til 2.823 kr. pr. uge i 2004.

5.3.4 Fleksjobberne bliver i sygedagpengeloven og får en særlig beregningsregel

Et alternativ til forslaget i 3.3 kunne være at lade fleksjobberne blive i sygedagpengeloven og lave en særlig beregningsregel. Hvis fleksjobberen bliver syg og ikke har ret til løn under sygdom, skal fleksjobberen modtage sygedagpenge uden opfyldelse af noget beskæftigelseskrav. Hvis fleksjobberen derimod modtager løn under sygdom, skal arbejdsgiver fortsætte med at få udbetalt løntilskuddet.

Økonomi

En særlige beregningsregel for fleksjobbere vil økonomisk set betyde en merudgift til løntilskud og en besparelse på sygedagpenge.

For personer, der ikke modtager løn under sygdom, og som ikke opfylder det gældende beskæftigelseskrav i forhold til kommunen, vil der være en merudgift til sygedagpenge, i det omfang der ikke allerede i dag gives sygedagpenge via enten en §28-aftale, eller fordi virksomheden er forsikret. For personer, der ikke får løn under sygdom, og som opfylder gældende beskæftigelseskrav i forhold til kommunen, vil der ikke ske nogle ændringer. For fleksjobbere, der får løn under sygdom, vil der være en mindre udgift til sygedagpenge, hvis de opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen, eller hvis der udbetales sygedagpenge via enten en §28-aftale, eller fordi virksomheden er forsikret. En del af denne besparelse vil dog blive modvirket af øgede udgifter til løntilskud, når der ikke længere fradrages for sygedagpenge. I tilfælde hvor dagpenge pr. dag er større end løntilskud pr. dag, vil der være tale om en reel besparelse. For fleksjobbere med løn under sygdom, der ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen, ikke har en §28-aftale og ikke er ansat i en forsikret virksomhed, sker der ikke nogle ændringer.

Ændringen skønnes at betyde en mindreudgift til sygedagpenge i størrelsesordenen 250 mio. kr. Merudgiften til løntilskud skønnes til knap 185 mio. kr. Af besparelsen på 65-70 mio. kr. skønnes 40-45 mio. kr. at ramme offentlige arbejdsgivere. Den offentlige netto besparelse skønnes dermed til ca. 25 mio. kr. De mindre indtægter til forsikringsordningerne skønnes ubetydelige.

Beregningstekniske forudsætninger

Skønnene vedr. fleksjobbere, der ikke opfylder beskæftigelseskravene efter gældende regler, tager udgangspunkt i nettotilgangen til ordningen, der var på godt 5.500 personer i 2003. Antages bruttotilgangen at være ca. 1½ gang større, svarer det til ca. 8.500 personer, hvoraf godt 8.000 antages ikke at opfylde beskæftigelseskravene, når de starter et fleksjob.

Ca. 49 pct. af deltagerne i fleksjob i 2002 modtog sygedagpenge i kortere eller længere tid – dvs. havde et sygdomsforløb, hvor de opfyldte beskæftigelseskravet. Den reelle andel af fleksjobbere, der berøres af sygdom i løbet af året skønnes lidt højere (til 55 pct.), idet de sygdomsforløb, der falder før beskæftigelseskravet opfyldes, ikke tælles med i sygedagpengestatistikken. På denne baggrund skønnes det, at ca. 4.500 af de, der ikke opfylder beskæftigelseskravet, når de starter, bliver berørt af sygdom i løbet af et år. Er disse fleksjobbere syge ligeså længe som øvrige fleksjobbere (6,4 uger om året), vil de have ca. 28.500 sygeuger, hvoraf godt 7.000 vil falde i løbet af de første 13 uger af ansættelsen. Sygeuger, der falder i denne periode, kan forlænge den tid, det tager, at opfylde beskæftigelseskravet, men det skønnes at have et ubetydeligt omfang.

Skønnene vedr. fleksjobbere, der opfylder gældende beskæftigelseskrav, baserer sig på antallet af sygedagpengeuger udbetalt til fleksjobbere i 2003 (ca. 94.000 uger jf. kortperiodestatistikken).

Ca. halvdelen af fleksjobberne er ansat i det offentlige og formodes at være ansat med løn under sygdom. Det antages endvidere, at ca. 70 pct. af de privatansatte fleksjobbere er ansat på en overenskomst med løn under sygdom.

Det er forudsat, at alle fleksjobberne vil have en sygedagpengesats på 3.203 kr. svarende til maks. satsen i 2004.

Det gennemsnitlige ugentlige løntilskud til fleksjobbere er på baggrund af FL04 beregnet til 2.324 kr. i 2004, og alle fleksjobbere antages beregningsteknisk at være på samme lønniveau. På baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik, der viser fordelingen af en del af fleksjobberne på ordningerne med hhv. 1/3, 1/2 og 2/3 løntilskud, skønnes det, at godt 77 pct. af fleksjobberne vil have et løntilskud pr. dag, der er mindre end deres sygedagpengesats pr. dag. Der tages især forbehold for den forudsatte fordeling af løntilskuddenes størrelse – den faktiske fordeling kendes ikke.

Der er modregnet for sygedagpengerefusion via forsikringsordningen under antagelse om, at knap 13 pct. af fleksjobberne på det private arbejdsmarked er ansat i en mindre forsikret virksomhed. Omfanget af §28-aftaler til nyanstillede fleksjobbere antages at være af meget lille omfang og indregnes ikke.

Den gennemsnitlige ugentlige ledighedsydelse er ud fra hhv. udgifter og personer i 2003 jf. Danmarks Statistik beregnet til 2.823 kr. pr. uge i 2004.

| UGERS ANSÆTTELSE | IKKE RET TIL LØN UNDER SYGDOM | | RET TIL LØN UNDER SYGDOM | |
|---------------------|--|--|----------------------------|---|
| | SYGEMELDTE | ARBEJDSGIVER | SYGEMELDT | ARBEJDSGIVER |
| UNDER 8 UGER | Får ikke løn fra arbejdsgiveren Har ikke ret til dagpenge i henhold til dagpengeloven Må søge kontanthjælp | Udbetaler ikke løn Ikke ret til løntilskud for perioden (da der ikke er udbetalt løn). | Får løn fra arbejdsgiveren | Løntilskud Intet fradrag da ikke ret til refusion |
| 8 – 12 UGER | Ret til dagpenge fra arbejdsgiveren i henhold til dagpengeloven | Skal udbetale dagpenge i henhold til sygedagpengeloven i 14 dage. Ret til refusion hvis §27* eller §28-aftale** Ikke ret til løntilskud for perioden (da der ikke er udbetalt løn) | Får løn fra arbejdsgiveren | Løntilskud Intet fradrag i løntilskuddet, da ikke ret til refusion for udbetalt løn (da fleksjobbereren ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen) Fradrag i løntilskuddet hvis §27* eller §28 aftale** |
| 13 UGER OG DEROVER | Ret til dagpenge fra kommunen i forhold til dagpengeloven, fra 1. fraværsdag | Ikke ret til løntilskud for perioden (da der ikke er udbetalt løn) | Får løn fra arbejdsgiveren | Løntilskud Fradrag i løntilskuddet for refusionen efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (fra 1. fraværsdag) |

* Små forsikrede arbejdsgivere

** Kroniske syge

Kapitel 6 Arbejdsgivers afledte ret

6.1 Gældende lovgivning

Det fremgår af dagpengelovens § 26, at en arbejdsgiver, der yder løn under fravær fra arbejdet er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen fra samme arbejdsforhold.

Det er således et afledt krav arbejdsgiveren har. Det betyder, at

- refusionen højst kan udgøre et beløb svarende til højeste dagpengebeløb, bortset fra ved arbejdsturnus og holddrift
- der kan højst udbetales et beløb, der svarer til den udbetalte løn for samme tidsrum. Hvis lønnen er mindre end ugemaksimum, er arbejdsgiveren kun berettiget til refusion af den udbetalte løn, jf. SM D-1-96.

Hvis en lønmodtager har flere arbejdsgivere, deles dagpengebeløbet mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold er berettiget til, jf. dagpengelovens § 26, stk. 2.

Hvis der er tale om to arbejdsforhold, hvor den ene arbejdsgiver er privat, og den anden er offentlig, kan der dog højst ydes den private arbejdsgiver refusion med et beløb, som svarer til forskellen mellem den løn/de dagpenge, der udbetales fra den offentlige arbejdsgiver og det højeste dagpengebeløb.

Da det er en afledt ret, er arbejdsgiverens ret til refusion betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne for udbetaling af dagpenge fra kommunen. Den pågældende lønmodtager skal således bl.a. opfylde beskæftigelseskravet i forhold til kommunen, reglerne om uarbejdsdygtighed og ved udbetaling af dagpenge efter 52. uge (13. uge for pensionsberettigede), reglerne om forlængelse af dagpengeperioden.

En privat arbejdsgiver, der har suspenderet eller fritstillet en lønmodtager, kan have ret til refusion for udbetalt løn fra 1. dag efter 2 ugers sygdom, jf. SM D-14-95.

Reglen om refusion gælder, uanset arbejdsgiveren udbetaler fuld eller delvis løn, og uanset om udbetalingen sker efter overenskomst, lov eller aftale.

6.1.1 Situationer, hvor der er krav på refusion

- når arbejdsgiveren fortsætter med at udbetale løn/dagpenge ud over arbejdsgiverperioden,
- når en arbejdsgiver udbetaler løn til en ansat, herunder en fleksjobansat, der ikke opfylder arbejdsgiverens beskæftigelseskrav i lovens § 3, men opfylder kommunens beskæftigelseskrav i lovens § 4,
- når arbejdsgiveren i arbejdsgiverperioden udbetaler løn eller dagpenge i arbejdsgiverperioder, og der er tegnet en § 27 forsikring,
- når arbejdsgiveren udbetaler løn eller dagpenge i arbejdsgiverperioden, og der er indgået en § 28-aftale,
- når arbejdsgiveren udbetaler løn eller dagpenge i situationer, hvor arbejdsgiveren er fritaget, fordi lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller fordi lønmodtageren har fortiet helbredsoplysninger, der har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet,

- når arbejdsgiveren udbetaler løn eller dagpenge til en sygemeldt, der er omfattet af strejke eller overenskomstmæssig lockout, og som sygemeldes inden konflikten,
- når arbejdsgiveren udbetaler løn eller dagpenge, og lønmodtageren har pådraget sig sygdommen under tjeneste, som er omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl. (fx dreje en frivillig i civilforsvaret), eller
- når arbejdsgiveren udbetaler løn/dagpenge under barselorlov.

6.1.2 Situationer, hvor arbejdsgiveren mister refusionsretten

Der er en række situationer, hvor lønmodtageren ikke er/ ikke længere er berettiget til dagpenge, og hvor en arbejdsgiver, som udbetaler løn, derfor heller ikke har ret til refusion, da hans ret efter dagpengelovens § 26 er en afledt ret.

Det vil fx være tilfældet i de situationer, hvor:

1. lønmodtager nægter at modtage nødvendig lægebehandling, nægter at deltage i hensigtsmæssig optræning, på anden måde forhaler helbredelsen eller undlader at medvirke i kommunens opfølgning,
2. arbejdsgiveren har en lønmodtager beskæftiget i fleksjob, og hvor lønmodtageren bliver sygemeldt på et tidspunkt, hvor han opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, men ikke i forhold til kommunen,
3. kommunen finder, at lønmodtageren ikke længere er uarbejdsdygtig set i forhold til andre arbejdspladser (fx i en situation, hvor lønmodtageren sygemelder sig på grund af uoverensstemmelser på arbejdspladsen),
4. lønmodtageren overgår fra sygedagpenge til førtidspension,
5. lønmodtager overgår fra sygedagpenge til revalideringsydelse.

6.2 Overvejelser

Dagpengelovgivningen er baseret på, at der ved sygdom eller barsel udbetales en ydelse, der træder i stedet for en lønindtægt. Arbejdsgiverens afledte ret til refusion udløses af, at han lægger dagpenge eller løn ud for det offentlige.

Igennem de seneste 15 år har arbejdsgiverne i stadig større omfang forpligtet sig til rummelighed på arbejdsmarkedet med bedre vilkår for lønmodtagerne. Arbejdsgiverne har således påtaget sig et engagement og et ansvar for at sikre og fastholde personer med nedsat arbejds- evne eller svagere forudsætninger på arbejdsmarkedet for derved at begrænse sygefraværet og arbejde for den optimale udnyttelse af arbejdsstyrken.

Mange arbejdsgivere har således engageret sig ved at indrette personalepolitikken, bl.a. med en sygefraværspolitik, ved sociale partnerskabsaftaler, ved brug af sociale kapitler i overens- komsterne, ved at tilbyde fleksjob m.v.

Som en naturlig konsekvens heraf kunne det overvejes at kompensere arbejdsgivere, der har forpligtet sig til at fortsætte med at udbetale løn, selvom den ansatte overgår til en anden offentlig forsørgelse, og som mister refusionsretten og derved får et yderligere tab på grund af den ansattes sygdom.

Hvis arbejdsgiveren skal sikres mod at miste sygedagpengerefusion i de tilfælde, hvor tabet sker som følge af noget, arbejdsgiveren ikke selv er herre over, kan man overveje en model, hvor man knytter udbetalingen af sygedagpenge til et ansættelsesforhold i hvilket, der udbetales løn under sygdom.

Løsningen ville give arbejdsgiveren en individuel ret til dagpenge, så længe arbejdsgiveren udbetaler løn uanset at lønmodtageren ikke (længere) har ret til dagpenge. Modellen kan være mere eller mindre omfattende.

6.2.1 En generel ret for arbejdsgiverne

Der kunne indføres bestemmelser i dagpengeloven, der giver arbejdsgiverne en direkte ret til sygedagpenge og ikke kun – som i dag – en ret afledt af lønmodtagerens. Dette ville forudsætte særlige regler for så vidt angår de helt grundlæggende betingelser i dagpengelovgivningen, herunder om optjening, adgang, varighed m.v.

6.2.2 En generel ret for arbejdsgiverne i særlige situationer

Løsningen kunne også etableres som en slags ”tillægsordning” til den gældende dagpengelov, fx sådan at adgangen til sygedagpenge (indgangen til systemet) opretholdes uændret (beskæftigelseskrav m.v.), mens der til visse ophørssituationer (udgangen af systemet) er knyttet en regel om, at dagpengeudbetaling alligevel kan fortsætte i kraft af et ansættelsesforhold.

”Tillægsordningen” ville således bygge på dagpengelovens hovedbetingelser, men ville give mulighed for i særlige situationer at udbetale dagpenge til arbejdsgiveren, selvom betingelserne for lønmodtageren ikke var opfyldt.

I hvilke tilfælde skal arbejdsgiveren fortsat have refusion?

Arbejdsgivere til:

- lønmodtagere, der nægter at modtage nødvendig lægebehandling, nægter at deltage i hensigtsmæssig optræning, på anden måde forholder helbredelsen eller undlader at medvirke i kommunens opfølgning,
- lønmodtagere, der ikke længere er uarbejdsdygtig set i forhold til andre arbejdspladser (fx i en situation, hvor lønmodtageren sygemelder sig på grund af uoverensstemmelser på arbejdspladsen),
- lønmodtagere, der overgår til førtidspension, revalideringsydelse eller fleksjob – ydelser efter hvis lovgivning, der ikke er refusionsadgang.

Ved ophør af lønmodtagerens ret indenfor hvilke perioder?

En undermodel er at vælge kun at lade arbejdsgiveren fortsætte med dagpengerefusion, hvis lønmodtageren inden for den almindelige varighedsbegrænsning (dvs. inden for normalt 52 uger) mister retten til sygedagpenge af en af de ovenfor nævnte grunde.

En anden undermodel kunne være også at lade adgangen til fortsat refusion for arbejdsgiveren være gældende, selvom lønmodtagerens ret ophører efter varighedsbegrænsningen, dvs. under en forlængelsesperiode.

For og imod

Ved disse forslag er arbejdsgiveren indenfor en vis grænse sikret dagpengerefusion, når han udbetaler løn, særligt i de situationer hvor han ingen indflydelse har på, at sygedagpengeudbetalingen standses.

Han vil derfor have bedre incitamentter til at medvirke til at fastholde sygemeldte medarbejdere i længere perioder samt begrænse incitamentet til afskedigelse af syge medarbejdere.

På den anden side vil løsningen betyde nogen meradministration for kommunerne. Ikke mindst hvis man vælger modellen, hvor udbetalingen også kan fortsætte, når dagpengene til lønmodtageren ophører under en forlængelsessituation. Kommunen skal da foretage en konkret vurdering af, hvor lang tid der yderligere kunne forlænges, herunder eventuelt efter en af de andre forlængelsesbestemmelser, dette i en situation, hvor lønmodtageren ikke selv længere er berettiget til dagpenge. Modellen vil desuden betyde en forskellig behandling af borgerne afhængig af, om de modtager løn under sygdom eller ej. En lønmodtager, der ikke modtager løn under sygdom, vil være begrænset til dagpenge i et kortere tidsrum end en person, der er berettiget til løn under sygdom.

Endelig vil det betyde, at kommende overenskomster og aftaler kan få ikke uvæsentlige afledte virkninger på de offentlige udgifter til sygedagpenge.

Løsningsforslaget skal i øvrigt som tidligere nævnt sammenholdes med mulighederne for i de konkrete bortfaldssituationer at løse problemerne, jf. nærmere i kapitel 8 om arbejdsgiveres refusionsret ved overgang til anden offentlig ydelse samt i kapitel 7 om uarbejdsdygtighedsbegrebet.

Dele af udvalget har givet udtryk for den opfattelse, at man et stykke af vejen kunne argumentere for, at spørgsmålet om at sikre sygedagpengerefusion i forbindelse med udbetaling af løn må klares i det/de regelsæt, der regulerer lønudbetalingen, fx således at der i højere grad arbejdes på i overenskomsterne og i funktionærloven at gøre udbetalingen af løn under sygdom betinget af, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion/den fulde refusion.

6.2.3 En ret for arbejdsgiverne i enkelte situationer

En mulig løsning kunne også være, at man i hver enkelt bortfaldssituation overvejede, om der skulle være en adgang til, at arbejdsgiver opretholdt refusionsadgangen.

Der henvises til de enkelte kapitler hhv. om arbejdsgivers afledte ret ved overgang til anden offentlig ydelse (kapitel 8), om uarbejdsdygtighedsbegrebet (kapitle 7), om fleksjob (kapitel 5), og om bortfald af dagpenge i særlige situationer (kapitel 9).

Kapitel 7 Uarbejdsdygtighed.

7.1 Gældende ret

7.1.1 Begrebet uarbejdsdygtighed

Det er en betingelse for udbetaling af sygedagpenge, at en person er fuldt eller delvis uarbejdsdygtig på grund af *egen sygdom*, jf. lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 5, stk. 1. Uarbejdsdygtighed i dagpengelovens forstand omfatter også tilfælde, hvor den pågældende ikke kan anses for at være egentlig syg, men fraværende fra arbejde på grund af ambulante behandlinger, lægeundersøgelser m.v.

Af fraværsårsager, der betragtes som fravær på grund af uarbejdsdygtighed og derved giver ret til sygedagpenge, kan nævnes en række eksempler. I nogle af tilfældene vil der alene være tale om dagpenge fra kommune jf. lovens § 8, stk. 4, nr. 1.

- egen sygdom (lovens § 5, stk. 1).
- fravær på grund af sterilisation betragtes som sygefravær og tilsvarende gælder for kosmetiske operationer, herunder i de tilfælde, hvor operationen er lægeanbefalet for at afhjælpe fx en psykisk lidelse (vejl. pkt. 22).
- knuste briller, hvis dette medfører, at pågældende person ikke kan udføre sit arbejde (vejl. pkt. 22).
- fravær på grund af paradentosebehandling (vejl. pkt.22).
- fravær som følge af organdonation (vejl. pkt. 22).
- fravær på grund af graviditet udenfor livmoderen anses som fravær på grund af sygdom i lovens forstand (SM D-20-97/ vejl. pkt. 22).
- alkoholisme kan efter omstændighederne betragtes som fravær på grund af sygdom, såfremt der er tale om uarbejdsdygtighed, og pågældende er under behandling for alkoholismen (SM D-3-95). Fravær på grund af stofmisbrug vil ligeledes efter omstændighederne kunne betragtes som fravær (vejl. pkt. 22). Ophold på en behandlingsinstitution for stofmisbrugere indebærer dog ikke i sig selv ret til dagpenge, hvis der ud fra en lægelig vurdering ikke længere er tale om uarbejdsdygtighed (SM D-26-96).

Ved vurderingen af, om en sygemeldt lønmodtager kan anses for uarbejdsdygtig på grund af sygdom, tages der udgangspunkt i det arbejde, der blev udført før sygemeldingen. Fuldt uarbejdsdygtighed foreligger normalt, når en person er helt ude af stand til at udføre sit sædvanlige arbejde. Såfremt arbejdsgiveren har mulighed for at beskæftige den sygemeldte med andet arbejde, der ligger indenfor den pågældendes faglige område, og som ikke hindres af sygdommen, kan lønmodtageren ikke anses for uarbejdsdygtig.

7.1.2 Fuldt uarbejdsdygtighed.

Efter lov om dagpenge ved sygdom og fødsel § 5, stk. 1, ydes dagpenge ved fuld uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Udbetaling af sygedagpenge ophører den dag, lønmodtageren er arbejdsdygtig, uanset om den pågældende undlader at træde i arbejde eller raskmelde sig.

7.1.3 Delvis uarbejdsdygtighed.

Der kan efter lovens § 5, stk. 2, ydes delvise dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed under visse betingelser. Det fremgår af bekendtgørelse om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 31, at lønmodtagere, der ikke er fuldt uarbejdsdygtige på grund af sygdom, har ret til nedsatte dagpenge, når lægen skønner, at et arbejde kun kan bestrides delvist, eller når to eller flere

behandlinger, der er foreskrevet af en læge eller en tandlæge, medfører delvist fravær fra arbejdet. Hvis fraværet er mindre end 4 timer pr. uge, kan der ikke ydes dagpenge.

I bekendtgørelsens § 31, stk. 2, er der en lignende regel for selvstændige, der kun kan få nedsatte dagpenge, hvis de højst udfører halvdelen af det normale arbejde, forstået som det halve timetal.

Disse bestemmelser betyder, at en person, der får nedsat arbejdsmængden, men som har samme timetal ikke vil kunne modtage nedsatte sygedagpenge. I SM D-17-03 fik en arbejdstager fik afslag på dagpengerefusion til en dagplejemor, som var delvist sygemeldt, men som ikke havde fået nedsat sin arbejdstid, men alene arbejdsmængden (antallet af børn). Ankestyrelsen lagde vægt på, at kvinden var delvist sygemeldt, men ikke havde fået nedsat sin arbejdstid med mindst 4 timer. Betingelsen for udbetaling af nedsatte dagpenge var således ikke opfyldt.

For personer med selvstændig erhvervsindtægt ydes der nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, når lægen skønner, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde.

Der stilles ikke krav om en forudgående fraværsperiode med fuldt fravær.

7.1.4 Flere arbejdsgivere

Hvis den sygemeldte har to arbejdsforhold, kan betingelsen om uarbejdsdygtighed godt være opfyldt i det ene arbejdsforhold, selvom den pågældende er raskmeldt i det andet. Det er dog en betingelse, at arbejdsforholdene er af væsentlig forskellig karakter, og at beskæftigelsen ikke forhaler helbredelsen, vejledningens pkt. 23.

7.1.5 Ledige

Ved bedømmelsen af uarbejdsdygtigheden for ledige tages der udgangspunktet i det arbejdsområde, som pågældende står til rådighed for.

7.1.6 Breder vurdering af uarbejdsdygtigheden

7.1.6.1 Generelt

Hverken dagpengeloven, dagpengebekendtgørelsen eller vejledning om syge- og barseldagpenge angiver, at uarbejdsdygtigheden alene skal vurderes i forhold til den sygemeldtes hidtidige arbejdsområde.

Efter praksis beror det på en konkret vurdering, om uarbejdsdygtigheden skal vurderes i forhold til den sygemeldtes hidtidige arbejde, eller om uarbejdsdygtigheden skal bedømmes på et bredere grundlag, hvor uarbejdsdygtigheden skal vurderes i forhold til andet arbejde, jf. fx SM D-5-01(nu ophævet ved SM D-12-04 om Højesterets dom af 27. maj 2004) og SM D-4-01.

I vurderingen må det antages, at der skal lægges vægt på, om den pågældende fortsat er ansat på den arbejdsplads, hvorfra han blev sygemeldt, og om pågældende kan forventes at vende tilbage til sit hidtidige arbejdsområde.

Efter en vis sygemeldingsperiode kan vurderingen ikke udelukkende foretages ved at sammenholde virkningerne af lidelsen med karakteren af arbejdet før sygemeldingen. Bedøm-

melsen må ske på et bredere grundlag, således at den pågældende kun kan betragtes som uarbejdsdygtig, når sygdommen afskærer den pågældende fra at påtage sig arbejde, som anses for passende jf. vejledningens pkt. 24.

Også for så vidt angår delvis sygemelding må kommunen være opmærksom på den bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden. Her skal kommunen være opmærksom på, at nedsatte dagpenge ikke kan ydes som en kompensation for varigt tab af en indtægt i et erhverv, hvor den pågældende ikke kan forventes at genvinde fuld arbejdsevne. Hvis pågældende ikke kan rasmeldes til et andet arbejde, kan der i stedet tages skridt til revalidering, pension eller eventuelt standsning af sygedagpengene. Det betyder, at den delvis sygemeldte kan være fuld uarbejdsdygtig i forhold til et andet arbejde.

I SM D-30-95 traf Ankestyrelsen den afgørelse, at en arbejdsgiver ikke var berettiget til refusion, fordi der ikke var dokumentation for, at lønmodtageren havde været fuldt uarbejdsdygtig pga. sygdom. Lønmodtageren nægtede trods gentagne anmodninger at give oplysning om navnet på egen læge og sygdommens art, hvilket han fandt, var kommunen uvedkommende. Ankestyrelsen bemærkede, at arbejdsgiverens krav efter dagpengelovens § 26 er et afledt krav, hvorfor arbejdsgiveren ikke havde krav på refusion, da medarbejderen ikke havde ret til dagpenge.

I de tilfælde, hvor kommunen skal udbetale refusion til en arbejdsgiver, der har tegnet § 27 - frivillig forsikring, har Ankestyrelsen i bl.a. SM D-33-96 truffet afgørelse om, at arbejdsgiveren havde ret til refusion de 2 første uger (arbejdsgiverperioden), selv om uarbejdsdygtigheden ikke var dokumenteret. Det afgørende var, at virksomhedens regler om dokumentation var overholdt. Der var ikke ret til dagpenge efter 2-ugers perioden, idet lønmodtageren ikke havde søgt læge i fraværperioden, og det i øvrigt ikke var dokumenteret, at fraværet skyldtes sygdom.

Hvis lønmodtageren kun er uarbejdsdygtig i forhold til det aktuelle arbejde, opstår spørgsmålet, om i hvilket omfang arbejdsgiveren har ret til refusion.

Hvis lønmodtageren forventes at kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejde og er i uopsagt stilling, er udgangspunktet, at arbejdsgiveren fortsat har ret til refusion. Hvis lønmodtageren derimod sygemeldes hos en arbejdsgiver, som pågældende ikke forventes at vende tilbage til, skal uarbejdsdygtigheden vurderes på et bredere grundlag.

I SM D-4-94 blev en lønmodtager sygemeldt den 21. marts 1991 i forbindelse med, at hun blev opsagt med virkning fra den 30. september 1991.

Den 17. maj skønnede egen læge, at lønmodtageren fortsat var uarbejdsdygtig på grund af sygdom i 8 uger fra denne dato.

Kommunen traf afgørelse om at stoppe refusionsudbetalingen fra den 16. juni 1991, fordi lønmodtageren ikke fandtes fuldt uarbejdsdygtig. Kommunen begrundede afgørelsen med, at lønmodtageren ikke var i behandling, at hun ikke kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejde, og at hun havde søgt andet arbejde i sygeperioden. Ankestyrelsen gav kommunen medhold heri. Da lønmodtageren ikke reagerede på arbejdsgiverens anmodning om at genoptage arbejdet, bortviste arbejdsgiveren hende den 25. juni 1991.

Ved Københavns Byrets dom blev arbejdsgiveren forpligtet til at udbetale løn i resten af opsigelsesperioden, idet retten på grund af de lægelige oplysninger fandt, at lønmodtageren på bortvisningstidspunktet var ude af stand til at udføre sit arbejde på grund af sygdom.

Ankestyrelsen besluttede herefter at genoptage dagpengesagen, men fandt ikke, at arbejdsgiveren havde ret til refusion fra den 16. juni 1991. I afgørelsen anførtes, at det efter sagens oplysninger var utvivlsomt, at lønmodtageren var uarbejdsdygtig på grund af sygdom i forhold til sin arbejdsplads hos arbejdsgiveren. Derimod måtte det efter sagens oplysninger, herunder de lægelige erklæringer, lægges til grund, at lønmodtageren var i stand til at påtage sig arbejde på andre arbejdspladser. Lønmodtageren var derfor ikke fuldt uarbejdsdygtig, således som det kræves i dagpengelovens § 5, stk. 1, og havde derfor ikke krav på sygedagpenge. Da den refusionsret, der tilkommer arbejdsgiveren efter dagpengelovens § 26, stk. 1, forudsætter, at lønmodtageren selv har krav på dagpenge, og da dette således ikke var tilfældet, fandt Ankestyrelsen ikke, at der var grundlag for at omgøre styrelsens tidligere afgørelse. Det var således uden betydning for afgørelsen, at en domstol havde fundet, at arbejdsgiveren efter funktionærloven var forpligtet til at udbetale den pågældende løn i opsigelsesperioden.

I SM D-4-01 havde en arbejdsgiver ret til refusion for november 1996 i forbindelse med lønmodtagerens fravær fra den 27. august 1996, idet der ikke var grundlag for allerede på dette tidspunkt at foretage en bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden.

Ankestyrelsen lagde til grund, at lønmodtageren kun var uarbejdsdygtig i forhold til den aktuelle arbejdsgiver. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det i november 1996 ikke var endeligt afklaret, at lønmodtageren ikke ville blive i stand til at genoptage arbejdet hos arbejdsgiveren. Ankestyrelsen lagde herved vægt på en speciallægeerklæring af 13. november 1996, hvorefter det vurderedes som rimeligt at antage, at lønmodtageren ikke i sin daværende tilstand ville kunne vende tilbage til sin tidligere arbejdssituation, før forholdene omkring fremtiden var blevet afklaret. Der var heller ikke tale om, at arbejdsforholdet var opsagt.

Ankestyrelsen kunne ikke tage stilling til spørgsmålet om refusion efter den 30. november 1996 og tilbagesendte derfor sagen til kommunen for så vidt angik dette spørgsmål. Ankestyrelsen tilføjede, at det beror på en konkret vurdering, hvornår uarbejdsdygtigheden kan bedømmes på et bredere grundlag. Ankestyrelsen bemærkede specielt, at det ikke kan udledes af den hidtidige praksis, jf. SM D-5-93, D-9-93 og D-4-94, at der tidligst kan foretages en bredere vurdering efter ca. 3 måneders sygefravær. De nævnte afgørelser gjorde alene op med spørgsmålet om, hvorvidt den bredere vurdering kunne anvendes før sygefraværet havde varet i 26 uger, som var den tidligere praksis, jf. Socialstyrelsens dagældende vejledning af 22. marts 1990.

Højesteret har i dom afsagt den 27. maj 2004 fundet, at en person der udover arbejdsgiverperioden var sygemeldt fra den 19. maj til 31. maj 1999 på grund af problemer på arbejdspladsen, var fuldt uarbejdsdygtig i forhold til sit arbejde. Højesteret henviste til forarbejderne til lovens § 5, hvoraf det fremgår, at uarbejdsdygtighed i lovens forstand er et relativt vidt begreb, og at det i administrativ praksis er antaget, at vurderingen af, om en arbejdstager er fuldt ud uarbejdsdygtig ved sygdom af kortere varighed skal ske med udgangspunkt i det arbejde, der blev udført før sygemeldingen. Højesteret udtalte, at ved vurderingen af lønmodtagerens ret til dagpenge, måtte Højesteret lægge til grund, at pågældende i den omhandlede periode – og i øvrigt i hele opsigelsesperioden – var fuldt uarbejdsdygtig i forhold til arbejdsgiveren. Lønmodtageren var ansat på funktionærvilkår og var derfor først berettiget til at fra-

træde sin ansættelse ved opsigelsesperiodens udløb. Hun havde modtaget løn frem til dette tidspunkt, og ansættelsesforholdet havde således bestået i hele opsigelsesperioden. Højesteret fandt, at der på denne baggrund ikke i denne kortvarige periode fra sygemeldingen til lønmodtageren fratræden havde været grundlag for at bedømme lønmodtagerens uarbejdsdygtighed på et bredere grundlag end det hidtidige arbejde, og hun havde derfor været berettiget til sygedagpenge som fuldt uarbejdsdygtig. Arbejdsgiveren havde således ret til refusion (Ankestyrelsen har taget afgørelsen til efterretning og ændret sin tidligere afgørelse se SM D-12-04. Ankestyrelsen har ved udsendelsen af SM D-12-04 ophævet SM D-5-01, hvor sagen indgik som sag nr. 1.)

7.1.6.2 *Bredere vurdering - ved samarbejdsproblemer på arbejdspladsen*

Østre Landsret har i en dom afsagt den 19. april 2000 truffet afgørelse i en sag om refusion for løn udbetalt til en medarbejder, der havde sygemeldt sig på grund af arbejdspladsproblemer. Retten fandt, at principperne om bredere vurdering af uarbejdsdygtighed i dagpengevejledningens punkt 23 og 24 også måtte gælde for sygefravær begrundet i samarbejdsproblemer på en arbejdsplads. Der kan således som udgangspunkt ikke allerede fra starten af en sygeperiode stilles krav om, at en lønmodtagers uarbejdsdygtighed skal bedømmes uafhængigt af den pågældendes ansættelsesforhold. I disse tilfælde er der også behov for, at parterne kan tage stilling til, hvorledes problemerne, der forårsager sygefraværet bedst kan løses, uden at retten til dagpenge eller refusion heraf fortabes, fordi lønmodtageren findes at kunne påtage sig arbejde andetsteds (SM D-8-00).

7.1.7 Stationær lidelse

Det fremgår af dagpengebekendtgørelsens § 41, stk. 5, at dagpengeudbetalingen skal ophøre, når helbredstilstanden er stationær, og kommunen skønner, at sikrede ikke er berettiget til social pension eller revalidering. Standsningen af dagpengeudbetalingen sker således ikke kun med henvisning til, at der er tale om en stationær lidelse.

Hvis kommunen finder, at der på grund af dagpengemodtagerens stationære lidelse er grundlag for at tilkende førtidspension, skal pensionssag rejses. Så længe pensionssagen behandles, skal udbetalingen af sygedagpenge fortsætte, forudsat at betingelserne for udbetaling i øvrigt er opfyldt.

7.2 Overvejelser

7.2.1 Behov for definition af begrebet uarbejdsdygtighed i loven

Det bør overvejes, om der er behov for at indsætte en klar definition i dagpengelovens tekst af begrebet uarbejdsdygtighed. Indførelsen af en definition kunne gøre det mere operativt for kommunen at vurdere, om en person kan anses for uarbejdsdygtig i dagpengelovens forstand. Det forudsættes, at den gældende praksis indskrives i loven som definition.

Udvalget var enig i, at der var behov for at få indsat en definition af begrebet uarbejdsdygtighed i loven.

7.2.2 Nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed

Det fremgår af sygefraværshandlingsplanen, at det skal sikres, at kommunen og arbejdspladsen allerede fra starten af opfølgingsindsatsen har særligt fokus på at fremme delvise raskmeldinger. Kommunen skal så tidligt som muligt i opfølgningen træffe beslutning om hel eller delvis raskmelding ud fra en samlet vurdering af sygdommens art og den sygemeldtes ressourcer. Formålet er, at den sygemeldte kan bevare kontakten til arbejdspladsen og arbejds-

markedet, når den sygemeldtes situation og ressourcer giver mulighed for en delvis sygemelding. Dette sker for at undgå en udstødning fra arbejdsmarkedet.

Muligheden for delvis sygemelding for så vidt angår sygemeldte lønmodtagere foreligger i dag. Således ligger opgaven primært i at få den sygemeldte, den sygemeldtes læge, arbejdsgiveren og kommunen til at være opmærksomme på denne mulighed.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til administrative merudgifter. Der foreligger ikke nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

7.2.3 Brede vurdering af uarbejdsdygtigheden

Det har været anført, at kommunerne i et stigende antal tilfælde - navnlig når der er tale om sygemeldinger pga. samarbejdsproblemer eller psykiske årsager - vælger at raskmelde lønmodtageren i forhold til arbejdsmarkedet i øvrigt. Det vil sige, at kommunen på et tidligere tidspunkt vælger at anlægge en bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden. Det anføres i den forbindelse, at dette kan betyde, at arbejdsgiveren skal udbetale sygeløn uden at kunne få sygedagpengerefusion.

Som løsning kan det overvejes, om arbejdsgiveren bør have ret til refusion, så længe ansættelsesforholdet varer. Overvejelser om en sammenhæng mellem ansættelsesforholdet og sygedagpenge er behandlet i kapitel 6. Alternativt kunne det overvejes, om kommunen først bør kunne anlægge en bred uarbejdsdygtighedsvurdering efter et bestemt antal måneders sygdom.

Det skal generelt anføres, at efter praksis kan kommunerne ikke allerede fra starten af en sygeperiode stille krav om, at en lønmodtagers uarbejdsdygtighed skal bedømmes uafhængigt af den pågældendes ansættelsesforhold.

Forslaget vil medføre en grundlæggende ændring af betingelsen om, at lønmodtageren skal være uarbejdsdygtig. De overvejede løsninger vil endvidere medføre forøgede udgifter til sygedagpenge, idet der vil være tale om udbetaling til personer, som rent faktisk kan arbejde, men blot ikke i forhold til den konkrete arbejdsgiver.

Økonomi

Efter gældende regler har arbejdsgiveren ikke ret til refusion, hvis kommunen på baggrund af en bred vurdering af uarbejdsdygtigheden finder, at lønmodtageren er arbejdsdygtig i forhold til det øvrige arbejdsmarked. En ændring af reglerne, så arbejdsgivere har ret til refusion, så længe der udbetales løn, selvom lønmodtageren ikke er fuldt uarbejdsdygtig, vil betyde øgede offentlige udgifter til sygedagpenge.

Omfanget af brugen af det brede uarbejdsdygtighedsbegreb er ikke kendt, og nædenstående er derfor udelukkende at betragte som *regneeksempler* og ikke egentlige skøn for de øgede udgifter.

Antages det eksempelvis, at den brede vurdering af uarbejdsdygtigheden i 500-1.000 sager om året medfører, at arbejdsgiver er forpligtet til at betale løn under sygdom uden mulighed for refusion i 3-5 måneder ud af en opsigelsesperiode på 4-6 måneder, kan en ændring af reglerne give anledning til merudgifter på 20-65 mio. kr.

7.2.4 Mulighed for delvis uarbejdsdygtighed (sygemelding) for forsikrede ledige

Der har været overvejet om, der skal gives mulighed for delvise sygemelding af forsikrede ledige, således at det bliver muligt at modtage supplerede arbejdsløshedsdagpenge ved delvis sygemelding samtidig med sygedagpenge.

Det kan anføres, at det er en urimelig forskelsbehandling taget i betragtning af, at deltidssygemelding er et vigtigt redskab i bestræbelserne på at fastholde borgerne på arbejdsmarkedet.

I forhold til dagpengelovens regler kan en mulighed for, at forsikrede ledige betragtes som delvist uarbejdsdygtige, isoleret set været hensigtsmæssig.

Heroverfor skal det anføres, at det er et bærende hovedprincip i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at der kun kan udbetales dagpenge til et medlem, som står til rådighed for arbejdsmarkedet. Det følger direkte af lovens § 62, stk. 2, nr. 1, at der ikke kan udbetales dagpenge til et medlem, som er sygt eller i øvrigt er ude af stand til at påtage sig arbejde i normalt omfang.

Et ledigt medlem skal kunne overtage rimeligt arbejde med fuld sædvanlig arbejdstid på de vilkår, som er almindelige inden for det pågældende faglige område. For deltidsforsikrede er fuld sædvanlig arbejdstid 30 timer om ugen, jf. § 8, stk. 1, i bkg. nr. 516 af 17. juni 2003.

Medlemmet skal kunne overtage formidlet arbejde med dags varsel, jf. bekendtgørelsens § 7, stk. 1.

Et medlems sygdom betyder ikke automatisk, at medlemmet ikke står til rådighed. Der skal blot være tale om arbejde, som medlemmet har vilje, evne og kræfter til at klare.

At give forsikrede ledige mulighed for delvis sygemelding vil bryde grundlæggende med rådighedsprincippet, idet pågældende ikke vil kunne formidles til eller kunne overtage arbejde på fuld normal arbejdstid. Uanset at der som udgangspunkt skal formidles til en fuldtidsstilling, vil det formentlig også være overordentligt vanskeligt for AF at formidle et ”deltidsarbejde” for det antal timer, pågældende er raskmeldt, og til en type arbejde, pågældende kan påtage sig.

Hertil kommer, at det vil medføre en overflytning af kommunale udgifter til arbejdsløshedsforsikringssystemet. Hvis dette skal ”undgås”, skal der etableres en udligningsordning mellem kommunerne og a-kasserne. Dette vurderes at være administrativt tungt og ikke regelfor-enklende.

7.2.5 Mulighed for delvis uarbejdsdygtighed ved nedsat arbejdsmængde

Som beskrevet ovenfor under punkt 7.1.3 betyder bestemmelsen i dagpengebekendtgørelsens § 31 og Ankestyrelsens SM D-17-03, at en lønmodtager skal have nedsat sin arbejdstid med mindst 4 timer for at kunne få nedsatte sygedagpenge. Denne bestemmelse betyder, at en person, der får nedsat arbejdsmængden, men som har samme timetal, ikke vil kunne modtage nedsatte sygedagpenge. I den konkrete sag fik en arbejdstager afslag på dagpengerefusion til en dagplejemor, som var delvist sygemeldt, men som ikke havde fået nedsat sin arbejdstid, men alene arbejdsmængden (antallet af børn).

Det kunne overvejes at ændre § 31 således, at en person selvstændig eller lønmodtager, der arbejder samme timetal, men som får nedsat sin arbejdsbyrde, vil kunne få sygedagpenge.

Fordelen ved en sådan ændring vil være, at man i alle former for beskæftigelse vil kunne få nedsatte dagpenge.

Ulempen vil være, at det i mange tilfælde er meget vanskeligt for kommunen, at få indblik i og vurdere, om der er tale om en nedsættelse af arbejdsbyrden i modsætning til den nemt registrerbare nedsættelse af timetallet.

Økonomi

Mulighed for nedsatte sygedagpenge ved nedsat arbejdsbyrde vil betyde øgede offentlige udgifter til sygedagpenge.

Forslaget kan potentielt medføre betydelige udgiftsstigninger. Hvis eksempelvis 1/5 af alle sygefraværsløb af mere end 14 dages varighed udvides med en uge med halv arbejds- mængde og som følge deraf adgang til halve sygedagpenge, skønnes forslaget at betyde øgede udgifter til sygedagpenge i omegnen af 75 mio. kr. Heraf skønnes ca. 1/3 at komme offentlige arbejdsgivere til gode. Efter regneeksemplet vil forslaget således medføre en offentlig merud- gift på ca. 50 mio. kr.

Det skal bemærkes, at det vil være meget vanskeligt at kontrollere, om der reelt er tale om en nedsat arbejdsbyrde.

7.2.6 Stationærtidspunktet

Bekendtgørelsens § 41, stk. 5 er fastsat med hjemmel i sygedagpengelovens § 24, stk. 5, som giver bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om opfølgning af langvarige dagpengetilfælde.

Da begrebet stationær lidelse er tæt forbundet med betingelsen om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom jf. dagpengelovens § 5, bør det overvejes, om bekendtgørelsens § 41, stk. 5, skal skrives ind i loven fremfor alene at fremgå af dagpengebekendtgørelsen.

Lovreglen bør have en udformning, hvori det præciseres, at dagpengeudbetalingen ikke kan standses alene med henvisning til, at pågældendes lidelse må anses for stationær, men at kommunen er forpligtet til at vurdere, om der skal iværksættes revalideringsmæssige foranstaltninger eller rejse sag om social pension.

Man kan endvidere overveje, om reglen skal udbygges med de øvrige muligheder, der er kommet til siden, herunder flexjob, eller om en sådan regel skal være formuleret helt generelt, således at kommunen i forbindelse med stationærtidspunktet for dagpengemodtagerens lidelsen skal vurdere andre foranstaltninger.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at det fremgår af retssikkerhedslovens § 7a, at kommunen senest 2 uger før, en erhvervsrettet foranstaltning hører op, skal tage stilling til, om der er behov for yderligere foranstaltninger for at bringe borgeren tilbage til arbejdsmarkedet.

Kapitel 8 Arbejdsgiveres manglende refusionsret ved overgang fra sygedagpenge til anden offentlig forsørgelse

8.1 Gældende lovgivning

Der er tilfælde, hvor arbejdsgiveren mister retten til refusion, fordi den sygemeldte overgår til en anden offentlig ydelse, som ikke giver arbejdsgiveren en ret til refusion. Dette sker, når en sygemeldt får tilkendt førtidspension, og kan – om end formentlig meget teoretisk – være tilfældet, hvis den sygemeldte bliver berettiget til revalideringsydelse eller bliver beskæftiget i et fleksjob i forhold til en anden arbejdsgiver i en periode, hvor arbejdsgiveren efter lov eller overenskomst er forpligtet til at udbetale løn.

8.2 Overvejelser

Retstilstanden kan være et incitament for en arbejdsgiver til at afskedige en syg ansat af frygt for at sidde med lønomkostninger, der ikke gives refusion for, hvis den ansatte får tilkendt førtidspension eller revalideringsydelse.

Det kan virke urimeligt over for en arbejdsgiver, at denne lider et tab ved at vente og medvirke til en afklaring af den sygemeldte lønmodtagers arbejdsevne i stedet for at afskedige den sygemeldte.

Samtidig kan det opfattes som uhensigtsmæssigt, at lønmodtageren i nogle tilfælde kan modtage både arbejdsindkomst og en offentlig ydelse i en opsigelsesperiode.

På den anden side vil en forpligtelse til at fortsætte med at udbetale refusion så længe ansættelsesforholdet består, have den konsekvens, at kommende overenskomster og aftaler vil få ikke uvæsentlige afledte virkninger på de offentlige udgifter til sygedagpenge.

En forpligtelse til at udbetale refusion ansættelsesforholdet ud vil også med de gældende overenskomster betyde øgede offentlige udgifter, idet der i realiteten sker endnu en udvidelse af forlængelsesmulighederne

8.2.1 Overgang til førtidspension

Hvis en person i et ansættelsesforhold får tilkendt førtidspension, kan der være tilfælde, hvor en arbejdsgiver mister retten til refusion, fordi førtidspension ikke kan gives som refusion til en arbejdsgiver, selv om arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn fortsat består.

8.2.1.1 Samtidig udbetaling af løn og førtidspension

Når en lønmodtager, som oppebærer løn under sygdom fx i en opsigelsesperiode, tilkendes førtidspension, foretager kommunen en beregning af pensionen på baggrund af den forventede fremtidige indtægt. Der foretages en beregning, som tager udgangspunkt i, at førtidspensionisten har en lønindtægt i en begrænset periode. Når lønindtægten ophører, vil der blive foretaget en ny beregning på grundlag af de ændrede økonomiske forhold. Efter reglerne i pensionslovene kan en førtidspensionist oppebære en indtægt af en vis størrelse uden, at der skæres i pensionen. Der sker derfor ikke en "krone for krone reduktion" svarende til den udbetalte løn.

Allerede fordi lønindtægt bygger på en privat aftale om et ansættelsesforhold, vil der ikke være tale om dobbeltforsørgelse i relation til en offentlig forsørgelsesydelse. Hertil kommer,

at pensionslovene har gjort op med, hvorledes der skal forholdes med hensyn til pensionens størrelse, når en førtidspensionist har en indtægt ved siden af pensionen.

8.2.1.2 *Et ændret udbetalingstidspunkt for førtidspension*

Udvalget drøftede på et tidspunkt muligheden for den model at udskyde betalingen af pension og fortsætte med at udbetale sygedagpenge i de tilfælde, hvor en lønmodtager fortsat får udbetalt løn fra en arbejdsgiver.

Til dette forslag har Socialministeriet imidlertid bemærket, at lov om social pension har et nøje fastlagt udbetalingstidspunkt, og det skønnes at kunne skabe flere problemer at udskyde pensionsudbetalingen.

Dels vil der kunne tænkes tilfælde, hvor den udbetalte løn fra arbejdsgiver er lavere, end den tilkendte pension vil være. Udskydelse af pensionsudbetalingen vil således betyde, at det kan komme den ansatte til skade at modtage løn under sygdom, hvis der tilkendes førtidspension.

Der kan også peges på, at udbetalingstidspunktet for førtidspensionen formentlig kan have afgørende betydning for udbetaling af private pensionsydelse, således at disse i givet fald også bliver berørt af det ændrede tidspunkt.

8.2.1.3 *Indførelse af refusionsadgang i pensionslovgivningen*

Udvalget drøftede på et tidspunkt muligheden for i pensionssystemet at indføre en refusionsret i de tilfælde, hvor en førtidspensionist for en periode fortsat får udbetalt løn.

I den sammenhæng kan det oplyses, at Socialministeriet ikke umiddelbart finder grundlag for at indføre en sådan refusionsret. Socialministeriet begrundede denne opfattelse med, at førtidspension udelukkende kan tilkendes personer, hvis arbejdsevne er varig nedsat, at formålet er at sikre den pågældende et forsørgelsesgrundlag, og at førtidspension er en personlig forsørgelsesydelse og derfor ikke kan udbetales til andre.

8.2.1.4 *Fortsat udbetaling af sygedagpengerefusion efter tilkendelse af pension*

Det kunne overvejes at lade arbejdsgiveren fortsætte med at modtage refusion i tilfælde, hvor lønmodtageren overgår til pension. Udbetalingen skal kunne ske i den periode, hvor arbejdsgiver fortsat er forpligtet til at udbetale løn.

Arbejdsgiver er hermed sikret en vis økonomisk dækning i overgangsfasen fra sygedagpenge til førtidspension og vil således ikke have samme incitament til at opsiges langvarigt sygemeldte som efter de gældende regler.

Forslaget vil betyde udbetaling af sygedagpenge i en situation, hvor den pågældende lønmodtager dels ikke længere selv er berettiget til dagpenge, dels ikke længere befinder sig i sygedagpengesystemet, men i et helt andet (offentligt forsørgelses)system.

8.2.2 Overgang til revalidering

Hvis en person i et ansættelsesforhold får udarbejdet en revalideringsplan, kan der måske være tilfælde, hvor en arbejdsgiver mister retten til refusion, fordi revalideringsydelsen ikke kan gives som refusion til en arbejdsgiver, selv om arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn fortsat består.

Det er imidlertid tvivlsomt, om der overhovedet findes revalidender i denne situation. Den sygemeldte vil normalt først efter et længere forløb få tilkendt en revalideringsydelse. Desuden er det vanskeligt at forestille sig, at det er i overensstemmelse med ansættelsesaftalen, at den pågældende ikke står til rådighed for arbejdspladsen, fordi han er startet på et revalideringsforløb.

For så vidt angår spørgsmålet om dobbeltforsørgelse fremgår det af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at arbejdsindtægter som udgangspunkt fratrækkes i revalideringsydelsen.

8.2.3 Overgang til fleksjob hos anden arbejdsgiver

Hvis en person i et ansættelsesforhold bliver visiteret til et fleksjob (hos en anden arbejdsgiver), kan der måske være tilfælde, hvor den oprindelige arbejdsgiver mister retten til refusion, selv om arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn fortsat består.

Det er dog meget vanskeligt at forestille sig en situation, hvor en arbejdsgiver er forpligtet til at udbetale sygeløn til en medarbejder, der er beskæftiget i et fleksjob hos en anden arbejdsgiver, da revalideringsmulighederne skal være udtømte for at få et fleksjob.

Desuden har man her at gøre med personer, der ikke længere er syge, som modtager en ydelse efter et andet system, og som er i beskæftigelse.

Økonomi

I forbindelse med overgang fra sygedagpenge til førtidspension eller revalidering mister arbejdsgiver retten til refusion, når lønmodtageren ikke længere er sygedagpengeberettiget, selvom der stadig udbetales sygeløn.

Hvis der indføres en refusionsret til arbejdsgiver, så længe der udbetales sygeløn, vil det betyde øgede offentlige udgifter.

Det skønnes, at der i 2003 var ca. 1.000 personer, der overgik direkte fra sygedagpenge til førtidspension, og hvor arbejdsgiver stadig udbetalte sygeløn op til overgangstidspunktet. Tilsvarende skønnes det at dreje sig om ca. 1.300 personer, der overgik direkte til revalidering og stadig modtog sygeløn op til overgangstidspunktet. I hvor stort omfang der i dag udbetales sygeløn efter overgangstidspunktet i en eventuel opsigelsesperiode (eller om opsigelsen er sket på et tidligere tidspunkt, så ansættelsesforholdet reelt ophører på overgangstidspunktet) er meget usikkert. Nedenstående skøn må derfor betragtes som et skøn for potentialet af de øgede offentlige udgifter, hvis der indføres en refusionsret, og ikke som et skøn over arbejdsgiveres udgifter i dag. Der er dog ikke indregnet eventuelle adfærdsændringer i form af fastholdelse af flere lønmodtagere frem til tilkendelse af førtidspension eller revalidering.

Det vurderes, at lønmodtagere, der stadig får løn ved overgang til førtidspension eller revalidering, er ansat på vilkår med en forholdsvis lang opsigelsesperiode. De, der overgår til

revalidering, er typisk yngre, end de der overgår til førtidspension, og de antages derfor at have en lidt kortere (men dog stadig ret lang) opsigelsesperiode.

Antages det således, at personer, der overgår fra sygedagpenge til førtidspension, har en gennemsnitlig opsigelsesperiode på 4-5 måneder, og at arbejdsgivere i fremtiden skal have refusion i denne periode, skønnes det (med en gennemsnitlige sygedagpengesats på 2.864 kr. i 2004) at betyde øgede udgifter til sygedagpenge på 50-60 mio. kr.

Antages det tilsvarende, at personer, der overgår fra sygedagpenge til revalidering, har en gennemsnitlig opsigelsesperiode på 3-4 måneder, og at arbejdsgivere i fremtiden skal have refusion i denne periode, skønnes det (med en gennemsnitlige sygedagpengesats på 2.864 kr. i 2004) at betyde øgede udgifter til sygedagpenge på 50-65 mio. kr.

Af den samlede merudgift til sygedagpenge på 100-125 mio. kr., skønnes 50-65 mio. kr. at komme offentlige arbejdsgivere til gode. I alt skønnes forslaget dermed at give anledning til offentlige merudgifter på 50-60 mio. kr.

Kapitel 9 Bortfald af dagpenge i særlige situationer

9.1 Gældende regler.

I henhold til § 8 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel kan retten til dagpenge bortfalde i særlige situationer.

Det drejer sig om følgende situationer for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende:

1. Nægtelse af at modtage behandling og genoptræning, jf. § 8, stk. 1, nr. 1.
2. Forhalelse af helbredelsen, jf. § 8, stk. 1, nr. 2.
3. Manglende medvirken ved kommunens opfølgning, jf. § 8, stk. 1, nr. 3.
4. Manglende opfyldelse af pligt til anmeldelse og dokumentation af fravær, jf. § 8, stk. 2.

For lønmodtageren alene:

5. Sygdommen er pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed, jf. § 8, stk. 4, nr. 2.
6. Fortielse af helbredsoplysninger, jf. § 8, stk. 4, nr. 2.
7. Arbejdskonflikter, jf. § 8, stk. 4, nr. 3.
8. Sygdom pådraget under tjeneste omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl. jf. § 8, stk. 5.

I situationerne i pkt. 1-4 bortfalder udbetalingen af dagpenge både fra arbejdsgiveren og kommunen. I situationerne i pkt. 5-6 bortfalder udbetalingen af dagpenge alene fra arbejdsgiver. I pkt. 7 beror udbetalingen af dagpenge på, om arbejdskonflikten er overenskomstmæssig, jf. gennemgang nedenfor. I pkt. 8 bortfalder arbejdsgivers pligt til udbetaling af sygedagpenge.

9.1.1 Nægtelse af at modtage behandling og genoptræning

En lønmodtagers og en selvstændig erhvervsdrivendes ret til dagpenge fra arbejdsgiveren eller kommunen bortfalder, hvis den sygemeldte på trods af lægens opfordring nægter at blive indlagt på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling. Dagpengeretten bortfalder endvidere, hvis den sygemeldte mod lægens og kommunens opfordring undlader at deltage i genoptræning for at generhverve arbejdsevnen eller fysioterapi. Tilsvarende gælder, hvis den sygemeldte modsætter sig en operation, der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, og som ikke er forbundet med en risiko for liv eller førlighed.

Er behandlingen forbundet med egenbetaling, skal den sygemeldte selv afholde udgifterne. Der er dog mulighed for at søge tilskud fra kommunen. En dagpengeret kan derfor bortfalde, selvom den sygemeldte undlader at deltage i behandlingen på grund af økonomiske årsager. Ved vurderingen om dagpengeretten bevares lægges der vægt på følgende:

- om kommunen er underrettet om den sygemeldtes manglende økonomiske formåen
- om den sygemeldte har modtaget vejledning om muligheden for dækning af udgifter efter den sociale lovgivning

Er den sygemeldte ikke berettiget til tilskud efter den sociale lovgivning, vil en manglende deltagelse i behandlingen medføre bortfald af dagpengeretten. Anvendelsen af § 8, stk. 1, nr. 1, beror på en konkret vurdering, der forudsætter, at den sygemeldte er orienteret om konsekvensen

af en manglende medvirken. Er retten til dagpenge bortfaldet, kan kommunen genoptage udbetalingen², hvis den sygemeldte skifter mening jf. praksis nedenfor.

9.1.1.1 Praksis

Ankestyrelsen fandt i SM D-17-98, at kommunen ikke kunne stoppe udbetalingen af dagpenge til en lønmodtager med en klar endogen depression, da lønmodtagerens manglende deltagelse i behandlingen havde været sygdomsbetinget i sådan en grad, at udeblivelsen ikke kunne lægges hende til last efter lovens § 8, stk. 1.

I SM D-16-99 kunne kommunen ikke standse udbetalingen af dagpenge med henvisning til, at lønmodtageren var udeblevet fra arbejdsprøvning. Ankestyrelsen udtalte, at retten til sygedagpenge ikke kunne bortfalde, da lønmodtageren ikke var blevet tilstrækkelig orienteret om konsekvenserne af en udeblivelse. Ankestyrelsen udtalte endvidere, at en manglende pasningsmulighed for 2 børn ikke kunne sidestilles med en nægtelse af at deltage i genoptræning for at genvinde arbejdsevnen, jf. lovens § 8, stk. 1, nr. 1. En manglende pasningsmulighed havde derfor ikke indflydelse på retten til dagpenge.

Ankestyrelsen udtalte i SM D-11-03, at der ikke var grundlag for at genoptage udbetalingen af dagpenge, der var bortfaldet, fordi lønmodtageren havde nægtet at deltage i arbejdsprøvning. Ankestyrelsen fandt, at lempelsen i lovgivningen, hvormed dagpengeudbetalingen kan genoptages, hvis lønmodtageren efter en periode ombestemmer sig og indvilliger i en arbejdsprøvning, ikke kan udstrækkes til 11 måneder efter, at udbetalingen af dagpengene blev stoppet. Ankestyrelsen havde i sin vurdering lagt vægt på, at kommunen ikke i perioden efter dagpengenes bortfald havde haft mulighed for opfølgning.

I SM D-15-03 udtalte Ankestyrelsen, at kommunen kunne stoppe udbetalingen af dagpenge efter lovens § 8, stk. 1, nr. 1, da lønmodtageren havde meddelt, at denne ikke ønskede at fortsætte arbejdsprøvningen. Ankestyrelsen hjemviste sagen for så vidt angik spørgsmålet, om udbetalingen af dagpenge kunne genoptages, da lønmodtageren en uge senere påbegyndte en ny arbejdsprøvning.

I SM D-26-03 fandt Ankestyrelsen, at kommunen ikke kunne stoppe udbetalingen af sygedagpenge på grund af lønmodtagerens manglende deltagelse i arbejdsprøvning. Ankestyrelsen lagde vægt på, at lønmodtagerne ikke var blevet partshørt over sin manglende deltagelse, samt at kommunen havde undladt at orientere om konsekvensen af en udeblivelse fra arbejdsprøvning. Ankestyrelsen fandt, at kommunens generelle orienteringsmateriale om rettigheder og pligter i forhold til dagpengeretten ikke var tilstrækkeligt.

9.1.1.1.1 Praksis vedrørende bortfald på grund af ferie

I SM D-10-95 fastslog Ankestyrelsen, at retten til dagpenge ikke bortfaldt for en lønmodtager, der havde fået udbetalt feriepenge. Lønmodtageren var fuldt uarbejdsdygtig i den planlagte ferieperiode og var ikke i stand til at holde ferie. Lønmodtageren havde overfor kommunen oplyst, at denne ønskede at udskyde ferien. Det var endvidere ikke sandsynliggjort, at lønmodtageren havde holdt ferie i den pågældende periode.

² Efter tidligere praksis kunne dagpengeretten ikke genoptages, hvis lønmodtageren undlod at modtage den nødvendige behandling, jf. vejledning om syge- og barseldagpenge pkt. 45. Ved lov nr. 1038 af 23. december 1998 skete der en lempelse, således at den sygemeldte kan generhverve dagpengeretten, hvis den sygemeldte på et senere tidspunkt skifter mening.

I en tilsvarende afgørelse SM D-7-97 fandt Ankestyrelsen, at dagpengeretten ikke bortfaldt, selvom lønmodtageren havde fået udbetalt feriepenge. Ankestyrelsen lagde vægt på, at lønmodtageren var fuldt uarbejdsdygtig, at denne ikke ville holde ferie på grund af sygdom i den planlagte ferieperiode, og at det ikke var sandsynligt, at lønmodtageren havde holdt ferie i sygeperioden.

Ankestyrelsen udtalte i SM D-9-04, at retten til dagpenge bortfaldt for en lønmodtager, der var taget på ferie og derfor var udeblevet fra den planlagte arbejdsprøvning. Ankestyrelsen hjemviste spørgsmålet om, hvorvidt dagpengeretten kunne genoptages, når lønmodtageren var hjemvendt fra ferie og atter deltog i kommunens opfølgning.

9.1.2 Forhalelse af helbredelsen

En forhalelse af helbredelsen medfører, at retten til dagpenge fra arbejdsgiveren eller kommunen bortfalder for en lønmodtager eller en selvstændig erhvervsdrivende. En forhalelse kan fx være, at lønmodtager fortsat udøver en adfærd fx sport, der belaster skaden. Udskydelse af en planlagt operation kan også betragtes som forhalelse, hvis operationen har betydning for arbejdsdygtigheden og ikke medfører risiko for liv og førlighed.

En udeblivelse fra planlagt fysioterapi kan trække lidelsen i langdrag. Det kan derfor være vanskeligt at vurdere, om situationen skal betragtes som nægtelse af lægebehandling eller forhalelse af helbredelsen. Konklusionen vil dog under alle omstændigheder være, at retten til dagpenge bortfalder.

Er udbetalingen af dagpenge stoppet på grund af forhalelse, kan udbetalingen ikke senere genoptages i den igangværende periode.

9.1.2.1 Praksis

I SM D-21-97 fandt Ankestyrelsen, at en kommune ikke kunne stoppe udbetalingen af sygedagpenge. Kommunen havde ved sin afgørelse lagt til grund, at lønmodtageren var udeblevet fra behandling på en fysiurgisk klinik. Da lønmodtageren var ikke blevet partshørt over denne oplysning, fandt Ankestyrelsen, at kommunens afgørelse var ugyldig.

9.1.3 Manglende medvirken ved kommunens opfølgning

Retten til dagpenge bortfalder, hvis en lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning i henhold til § 24 i loven. Udbetalingen af dagpenge kan dog alene stoppes, hvis den sygemeldte er orienteret om konsekvenserne af en manglende medvirken i opfølgningen.

9.1.3.1 Praksis

I SM D-16-98 udtalte Ankestyrelsen i to sager, at kommunen ikke med en henvisning til en tidligere afgørelse om stop af udbetaling af dagpenge på grund af manglende medvirken kunne afvise at udbetale dagpenge ved ny sygemelding på grund af samme lidelse. Ankestyrelsen lagde vægt på, at arbejdet var genoptaget, og at der derfor var tale om en ny sygeperiode og en ny anmeldelse af sygdom.

Ankestyrelsen udtalte i SM D-5-02, at en kommune ikke kunne stoppe udbetalingen af dagpenge til en sygemeldt lønmodtager på grund af manglende fremmøde ved opfølgningssamtale. Lønmodtageren, der havde ligget syg i en anden kommune, havde ikke haft kendskab til indkaldelsen før efter tidspunktet for opfølgningssamtalen. Ankestyrelsen fandt, at selvom en lønmodtager er nærmest til at bære risikoen for, at fravær fra hjemmet medfører ude-

blivelse fra opfølgningssamtale, så havde kommunen indkaldt til samtale med meget kort varsel (3 dage). Ankestyrelsen lagde endvidere vægt på, at lønmodtagerens fravær skyldtes sygdom, hvilket ikke var bestridt, samt at lønmodtageren henvendte sig til kommunen, da lønmodtageren var blevet opmærksom på indkaldelsen. Lønmodtageren havde derfor ikke uden rimelig grund undladt at medvirke til kommunens opfølgning.

9.1.4 Manglende opfyldelse af pligt til anmeldelse og dokumentation af fravær

En lønmodtagers og en selvstændig erhvervsdrivendes ret til dagpenge kan også bortfalde, hvis reglerne i lovens §§ 6, 7 og § 10, stk. 4, for anmeldelse og dokumentation af sygefraværet ikke overholdes, jf. § 8, stk. 2. Dagpengeretten bortfalder dog ikke, hvis der foreligger en fyldestgørende begrundelse. For så vidt angår retten til dagpenge fra arbejdsgiveren, skal arbejdsgiveren gøre indsigelse hurtigst muligt efter fristens udløb.

Det følger af bekendtgørelsens § 10, at hvis en skriftlig sygemelding eller lægeerklæring afleveres efter fristens udløb, så bortfalder retten til dagpenge fra den dag, hvor erklæringen skulle have været arbejdsgiveren i hænde indtil det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har modtaget erklæringen. Arbejdsgiveren er forpligtet til at gøre indsigelse senest inden 2. arbejdsdag efter den dag, hvor arbejdsgiver skulle have haft dokumentationen i hænde.

9.1.4.1 Praksis

I SM D-1-93 fandt Ankestyrelsen, at lovens § 8, stk. 2, ikke finder anvendelse ved fravær på grund af graviditet. En kommune kunne derfor ikke stoppe udbetalingen af dagpenge på grund af en manglende lægeattest om graviditetsgener.

Ankestyrelsen har i SM D-9-95 udtalt, at en kommune er berettiget til at stoppe dagpengene 14 dage efter, at en lønmodtager har fået en anmodning om udfyldelse af en lægeerklæring i hænde, selvom fristen for indlevering til kommunen ikke fremgår af blanketten. Ankestyrelsen fastslog, at en 14-dagesfrist er den længste frist for en attest, der skal returneres straks.

9.1.5 Sygdommen er pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed

Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren kan bortfalde, hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, jf. § 8, stk. 4, nr. 1. I så fald vil lønmodtageren som udgangspunkt kunne få udbetalt dagpenge fra kommunen. Det er en forudsætning for bortfald af arbejdsgiverens dagpengeforpligtelsen, at der er en tidsmæssig tilknytning og forbindelse mellem den groft uagtsomme handling og det efterfølgende sygefravær. Hvis lønmodtageren sygemeldes på grund af en gammel skade, vil der være ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved senere fravær, selvom skaden er pådraget forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Sport

Skader pådraget under sportslige aktiviteter eller aktiviteter i forbindelse med normal livsudfoldelse anses som udgangspunkt ikke som pådraget ved grov uagtsomhed. Hændelsesforløbet, årsagen og forholdene vil have betydning ved vurderingen. For så vidt angår farlige sportsgrene lægges der vægt på, om anvisninger og regler er overholdt, om udøveren har handlet i et omfang, der ligger ud over sit træningsstadium, om udøvelsen var organiseret og under nødvendigt tilsyn.

Slagsmål

En person, der har pådraget en skade ved slagsmål, må dokumentere, at der ikke er udvist grov uagtsomhed fx provokation. Overfald eller nødværge anses ikke som grov uagtsomhed.

Beruselse

Er der en klar årsagssammenhæng mellem beruselse og en skade, foreligger der grov uagtsomhed. Årsagssammenhængen afhænger af omstændighederne. Hvis skaden er opstået under normal livsudfoldelse, kan beruselse som udgangspunkt ikke angives som årsag til skaden.

Alkoholisme anses ikke som selvforskyldt sygdom, jf. SM D-3-95, hvor Ankestyrelsen udtalte, at en arbejdsgiver var forpligtet til at udbetale dagpenge i arbejdsgiverperioden til en medarbejder, der var fuldt uarbejdsdygtig og under behandling for alkoholisme. Sygdommen kunne ikke anses for at være selvforskyldt. Ankestyrelsen udtalte, at alkoholisme efter omstændighederne kan betragtes som en sygdom, der kan give ret til dagpenge, hvis dagpengeovens betingelser i øvrigt er opfyldt.

Selvmondsforsøg

Sygefravær som følge af selvmordsforsøg anses som udgangspunkt ikke for pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed.

Heroinmisbrug

Sygefravær som følge af heroinmisbrug anses for pådraget ved grov uagtsomhed.

Færdselsuheld

Sygefravær som følge af en alvorlig overtrædelse af færdselsloven anses som pådraget ved grov uagtsomhed. Som eksempler på grov uagtsomhed kan nævnes skader som følge af:

- kørsel i spirituspåvirket tilstand
- manglende kørekort (også kørekort, der er frataget)
- kørsel med spirituspåvirket chauffør, hvor passager havde kendskab til tilstand
- kørsel med chauffør uden kørekort, hvor passager havde kendskab herom
- manglende overholdelse af ubetinget vigepligt
- kørsel med ulovligt eller defekt køretøj eller uden anvendelse af nødvendigt sikkerhedsudstyr

Skader, hvor modparten bærer skylden, anses som udgangspunkt ikke for pådraget ved grov uagtsomhed.

Bierhverv

Med mindre at lønmodtager har udvist grov uagtsomhed, vil der være ret til dagpenge fra såvel hovedarbejdsgiver som arbejdsgiver i bierhverv. Grov uagtsomhed medfører bortfald af dagpengepligten for begge arbejdsgivere. Bierhverv, der er risikobetonet, medfører ikke automatisk bortfald af dagpenge.

Frivilligt erhverv

Arbejdsgiveren kan ved sygefravær som følge af skader pådraget som frivillig brandmand søge om refusion fra kommunen.

Sikkerhedsforskrifter

Sygdom som følge af overtrædelse af sikkerhedsforskrifter påbudt af Arbejdstilsynet eller af virksomhedens sikkerhedsudvalg anses som pådraget ved grov uagtsomhed. Lønmodtageren skal dog være orienteret om forskriften.

Organdonation

Sygefravær som følge af organdonation medfører, at arbejdsgivers dagpengeforpligtelse bortfalder. Kommunen udbetaler dagpenge i stedet.

Kosmetiske operationer

Frivillig sterilisation eller kosmetiske operationer foretaget udelukkende af kosmetiske hensyn medfører bortfald af arbejdsgivers dagpengeforpligtelse. Kommunen udbetaler dagpenge i stedet.

9.1.5.1 Praksis

I SM D-8-02 var en lønmodtager kommet til skade ved affyring af en raket nytårsaften. Der var tvivl om sagens hændelsesforløb. Ankestyrelsen fandt ikke, at lønmodtageren havde udvist forsæt eller grov uagtsomhed. Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfaldt derfor ikke. Ankestyrelsen lagde vægt på, at lønmodtageren under hele forløbet havde fastholdt sin forklaring, der ikke gav anledning til tvivl, selvom risikoen for, at en raket sprænger straks ved antænding, var sjælden. Ankestyrelsen fandt, at en journaloptagelse fra hospitalet, hvoraf det fremgik, at en bombe var eksploderet i lønmodtageren hånd, ikke kunne lægges til grund, da omstændighederne på hospitalet – travlhed, lønmodtageren talte hurtigt, da dennes kone var besvimet samt læge af udenlandsk herkomst – havde medført, der snarere var tale om en sproglig misforståelse.

9.1.6 Fortielse af helbredsoplysninger

En lønmodtagers ret til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder, hvis lønmodtageren har fortiet helbredsoplysninger af væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, som arbejdsgiveren ved indgåelse af en § 28-aftale kan frigøres fra. Kommunen udbetaler dagpenge i stedet, hvis lovens øvrige betingelser er opfyldt.

En lønmodtager har pligt til uopfordret at oplyse arbejdsgiveren om et eventuelt helbredsforhold. Arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse bortfalder kun, hvis fraværet skyldes den sygdom, som lønmodtageren har fortiet.

Ved en vurdering af, om der er tale om fortielse af helbredsoplysninger af væsentlig betydning, tillægges følgende betydning:

- langvarige eller gentagne sygdomsperioder på grund af samme sygdom
- lønmodtageren er bevidst om risikoen for fortsat fravær på grund af samme sygdom
- lønmodtager har viden om indlæggelse eller ambulante behandling på sygehus eller anden institution.

Arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse bortfalder endvidere, hvis lønmodtageren under ansættelsen rammes af en sygdom, der kan danne grundlag for en § 28-aftale, og som lønmodtageren undlader at oplyse arbejdsgiveren om. Arbejdsgiveren fritages ikke fra dagpengeforpligtelsen, hvis arbejdsgiveren får kendskab til en sygdom, men undlader at indgå en § 28-aftale.

I henhold til bekendtgørelsens § 42, stk. 2, omfatter en fortielse følgende:

- lønmodtagers sygdomsrisiko er væsentlig forøget på grund af kronisk eller langvarig lidelse, der kan medføre fravær i mindst 10 dage inden for 1 år.
- lønmodtageren skal indlægges/behandles, og behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet, eller
- arbejdsgiveren under det bestående arbejdsforhold allerede har udbetalt dagpenge eller løn i 2 uger inden for de sidste 12 måneder for samme lidelse.

9.1.7 Arbejdskonflikter

I henhold til § 8, stk. 4, nr. 3, bortfalder retten til dagpenge fra arbejdsgiveren, hvis der indtræder en arbejdskonflikt, herunder lockout eller strejke. Ved afgørelse af om der foreligger en ret til dagpenge, sondres der mellem overenskomstmæssige konflikter og overenskomststridige konflikter.

9.1.7.1 Overenskomstmæssig konflikt

I tilfælde af en overenskomstmæssig konflikt udbetales dagpengene af arbejdsgiveren indtil konflikten (forudsat at konflikten indtræder i arbejdsgiverperioden), hvis sygdommen er opstået inden konflikten. Herefter overgår dagpengeforpligtelsen til kommunen forudsat, at beskæftigelseskravet er opfyldt. Ophører konflikten inden arbejdsgiverperiodens udløb, vil arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse genindtræde på betingelse af, at lønmodtageren er blevet genansat og har sygemeldt sig på ny i henhold til lovens § 6.

Opstår sygdommen under konflikten er der ikke ret til dagpenge fra hverken arbejdsgiveren eller kommunen. Efter konfliktens ophør er der atter ret til dagpenge fra arbejdsgiveren fra 1. fraværsdag, forudsat at lønmodtageren er blevet genansat og har sygemeldt sig hurtigst muligt efter lovens § 6. Arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse løber i 2 uger fra 1. fraværsdag efter konflikten, selvom lønmodtageren blev syg under konflikten.

9.1.7.1.1 Praksis

Ankestyrelsen udtalte i SM D-10-99, at en lønmodtager havde ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. strejkedag, da lønmodtageren var gået hjem på grund af sygdom sidste arbejdsdag inden konfliktens ikrafttræden. Sygefraværet var derfor indledt inden konflikten, og lønmodtageren opfyldte beskæftigelseskravet i forhold til kommunen.

Tilsvarende fandt Ankestyrelsen i SM D-11-99, at en lønmodtager havde ret til dagpenge fra kommunen fra 1. konfliktdag. Lønmodtageren havde sygemeldt sig dagen inden, konflikten trådte i kraft.

9.1.7.2 Overenskomststridige konflikter

Retten til dagpenge ophører ikke under en overenskomststridig lockout, da ansættelsesforholdet ikke afbrydes. Kommunen kan udbetale et forskud efter lovens § 31, stk. 1, hvis arbejdsgiveren nægter at betale.

I forbindelse med en strejke er der ret til dagpenge fra arbejdsgiveren indtil strejkens begyndelse. Efter strejkens ophør indtræder arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse igen, hvis arbejdsgiverperioden stadig løber. Dagpengeretten er betinget af, at lønmodtageren er sygemeldt på ny efter lovens § 6. Kommunen udbetaler ikke dagpenge til lønmodtageren, hvis arbejdsgiverperioden ikke er udløbet ved strejkens begyndelse.

Er arbejdsgiverperioden udløbet inden strejkens begyndelse, fortsætter kommunen udbetalingen af dagpengene. Der er ikke ret til dagpenge ved sygdom opstået under en strejke, hverken fra arbejdsgiver eller kommunen.

Lønmodtagere, der ikke er omfattet af en arbejdskonflikt, har fortsat ret til dagpenge fra arbejdsgiveren – også når sygdommen opstår under konflikten. Er en lønmodtager blevet hjemsendt på grund af konflikten, vil lønmodtageren i tilfælde af sygdom have ret til dagpenge fra kommunen, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Perioden med arbejdskonflikt indgår ikke i opgørelsen af 13-ugers perioden, der i stedet forlænges bagud med de antal dage, som arbejdskonflikten har varet.

9.1.7.2.1 Praksis

I SM D-7-94 behandlede Ankestyrelsen 2 sager om overenskomststridig strejke. I den ene sag fandt Ankestyrelsen, at lønmodtageren havde ret til dagpenge fra kommunen fra 1. arbejdsdag efter strejkens ophør, som Ankestyrelsen fandt var den 13. maj. I den konkrete sag var lønmodtageren sygemeldt fra 11. - 23. maj. Strejken blev indledt den 3. maj og varede indtil den 13. maj kl. 8.00, hvor arbejdet blev genoptaget. Afgørelsen adskiller sig den situation, hvor en lønmodtager går hjem fra arbejde på grund af sygdom, hvor retten til dagpenge indtræder dagen efter, da dagpengeretten løber fra 1. hele fraværsdag.

I den anden sag havde en lønmodtager indledt sit sygefravær den 10. marts. Mellem den 11. og 18. marts var lønmodtageren omfattet af en overenskomststridig strejke, hvor lønmodtageren ikke ville have haft ret til supplerende arbejdsledighedsdagpenge, hvis lønmodtageren havde været rask. Ankestyrelsen fandt derfor, at lønmodtageren ikke havde ret til dagpenge på grundlag af supplerende arbejdsledighedsdagpenge.

9.1.8 Sygdom pådraget under tjeneste

Har en lønmodtager pådraget sig en sygdom under tjeneste, der er omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl., er der ikke ret til udbetaling af dagpenge fra arbejdsgiveren. Kommunen betaler i stedet dagpenge fra 1. hele fraværsdag.³ Baggrunden for bestemmelsen er, at en arbejdsgiver ikke skal bære risikoen for en lønmodtagers eventuelle sygdom som følge af tjeneste, da det kan svække rekrutteringsmulighederne.

9.2 Overvejelser

9.2.1 Oplysning om konsekvens af manglende medvirken

Det kan overvejes, om det skal fremgå af loven, at bortfald af dagpengeretten i forhold til kommunen kun kan ske, såfremt lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende udtrykkeligt har fået oplysning om konsekvenserne af en manglende medvirken ved behandlingen eller kommunens opfølgning.

³ Ved lov nr. 393 af 2. juni 1999 blev bestemmelsen ændret, så den både omfattede private og offentlige arbejdsgivere. Ændringen var en konsekvens af ligestillingen af offentlige arbejdsgivere med private.

9.2.2 Ferie og bortfald af dagpenge

Som det fremgår af praksisgennemgangen i pkt. 9.1.1.1.1, så kan en sygemeldt få udbetalt sygedagpenge, selvom den sygemeldte forinden har fået udbetalt feriepenge for den samme periode. Udbetalingen af sygedagpenge beror i dag på en konkret vurdering af, om lønmodtageren i ferieperioden er fuldt uarbejdsdygtig og derfor ikke er i stand til at holde ferie, om den sygemeldte har fremsat ønske om at udskyde ferien, eller om det er sandsynligt, at den sygemeldte ikke har holdt ferie i den pågældende periode.

Det kan overvejes, om der bør formuleres regler vedrørende retten til sygedagpenge, når der er udbetalt feriepenge.

Det følger af ferielovens § 13, at en lønmodtager, der er syg, når ferien begynder, ikke har pligt til at begynde ferien. Der er ikke i dagpengeloven hjemmel til at afslå udbetaling af sygedagpenge alene under henvisning til, at der allerede er udbetalt feriepenge for den pågældende periode, hvis lønmodtageren ellers opfylder betingelserne for at modtage sygedagpenge. Det kan overvejes, om der er behov for ændre på praksis.

Det kan på den ene side anføres, at lønmodtageren i den pågældende periode vil modtage en dobbeltkompensation. Endvidere kan det være vanskeligt for kommunen at bedømme, hvorvidt lønmodtageren er syg, eller om der afholdes ferie.

På den anden side vil en sygemeldt lønmodtager formentlig udskyde ferien til efter sygdomsperioden. Hvis feriepengene er udbetalt før perioden med ferie, vil lønmodtageren sandsynligvis gemme disse penge til perioden med ferie. Da udbetalingen af feriepenge kan ske før, lønmodtageren bliver syg, kan en ændring også give problemer i forhold til feriereglerne, da lønmodtageren kan udskyde sin ferie på grund af sygdom efter ferieloven.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til en besparelse i de offentlige udgifter til sygedagpenge. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

9.2.3 Frivillig sterilisation

Der har i den seneste tid været rejst kritik af, at frivillig sterilisation medfører bortfald af dagpengeretten i forhold til arbejdsgiveren, da frivillig sterilisation anses for at være selvforskyldt. Lønmodtageren mister som følge af den manglende dagpengeforpligtelse for arbejdsgiveren retten til sygeløn. Det har været anført, at reglen medfører diskrimination af kvinder. Der har været rejst en sag ved Ligestillingsnævnet vedrørende spørgsmålet, men sagen er efterfølgende blevet henlagt.

Med de gældende regler er lønmodtagerne sikret en dagpengeret fra kommunen. En lønmodtager, der sygemeldes på grund af sterilisation, vil derfor fortsat have en dagpengeret. Retten til sygeløn afhænger af funktionærloven, overenskomsten eller individuelle aftaler. Spørgsmålet om omfanget af en lønforpligtelse skal besvares ved en fortolkning af disse regler/aftaler. Udbetaler en arbejdsgiver sygeløn, vil arbejdsgiveren kunne søge refusion fra kommunen, forudsat at lønmodtageren opfylder betingelserne for retten til dagpenge.

De gældende regler om selvforskyldt sygdom vedrører alene frivillig sterilisation. Er sterilisationen ikke frivillig, vil arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse ikke bortfalde.

Det kan overvejes, om frivillig sterilisation fortsat skal anses som værende selvforskyldt.

De gældende regler sikrer en lønmodtager en dagpengeret, uanset om sterilisationen er frivillig eller tvungen på grund af helbredsmæssige forhold, herunder fx fare for kvindens helbred. En lønmodtagers ret til sygeløn afhænger af fx overenskomsten og må derfor finde sin løsning i overenskomsten.

Modsat kunne det argumenteres, at en frivillig sterilisation ofte er begrundet i fx alder eller helbredsmæssige forhold, og der derfor er vægtige grunde for at vælge en sterilisation. Det kan derfor være vanskeligere at karakterisere indgrebet som selvforskyldt, selvom det udspringer af et valg. Som eksempel kan nævnes en kvinde, der ikke tåler andre præventionsmidler, og som på grund af tidligere komplicerede graviditeter og alder ønsker at blive steriliseret.

Økonomi

Forslaget skønnes at give anledning til en besparelse i de offentlige udgifter til sygedagpenge. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

9.2.4 Anden selvforskyldt sygdom

Ovenfor er der udover frivillig sterilisation nævnt forskellige situationer, der medfører bortfald af dagpenge fra arbejdsgiveren på grund af forsæt eller grov uagtsomhed. Det kan overvejes, om de nævnte situationer fortsat skal kategoriseres som selvforskyldt sygdom.

Endvidere kan det overvejes om forhold, der i dag ikke betragtes som selvforskyldt sygdom, fortsat skal være omfattet af denne kategori.

9.2.5 Fortsættelse af udbetaling af dagpenge hvis ansættelsesforholdet består

Det kan overvejes, hvorvidt der ikke skal ske bortfald af dagpenge efter lovens § 8, stk. 1 og stk. 2, såfremt lønmodtageren fortsat er i et ansættelsesforhold. En arbejdsgiver, der har pligt til at udbetale løn under sygdom, risikerer at miste den afledte ret til refusion, såfremt lønmodtageren nægter at modtage behandling eller genoptræning, forhæler helbredelsen, eller ikke dokumenterer sygefraværet.

Det kan anføres imod dette forslag, at det er en forudsætning for udbetalingen af dagpenge, at lønmodtageren dokumenterer sin uarbejdsdygtighed samt deltager i de initiativer, der sigter mod en fuld raskmelding – dette vil også være i arbejdsgiverens interesse. Kommune bør have mulighed for at stoppe udbetalingen af dagpenge, hvis lønmodtageren ikke medvirker i sygedagpengesagen.

Endvidere er retten til løn under sygdom i mange overenskomster betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion fra kommunen. Såfremt dagpengene bortfalder efter § 8, stk. 1 og stk. 2, vil retten til løn efter disse overenskomster også bortfalde.

Økonomi

På baggrund af KMDs sygedagpengedatasæt skønnes det, at knap 1.000 personer i 2003 mistede retten til sygedagpenge, hvor kommunen som årsag har angivet ”nægtet behandling mv.” Af disse knap 1.000 personer var dagpengene for 164 personers vedkommende blevet udbetalt som refusion til en arbejdsgiver op til slutningen af perioden. Kredsen af lønmodtagere, der stadig er i et ansættelsesforhold, og hvor forslaget vil indebære, at der fortsat skal

udbetales sygedagpenge, selvom personen nægter at modtage behandling eller genoptræning, forhaler helbredelsen eller ikke dokumenterer sygefraværet, antages derfor at være på 150-200 personer årligt.

Gennemsnitligt har de personer, der stadig er i et ansættelsesforhold, og hvor sygedagpengene er standset med begrundelsen nægtet behandling mv., modtaget sygedagpenge i ca. 15 uger. Det antages beregningsteknisk, at deres sygedagpengeforløb med forslaget vil blive forlænget med gennemsnitligt 8 uger. Ved en gennemsnitlig sygedagpengesats på 2.864 kr. pr. uge skønnes forslaget at give anledning til merudgifter til sygedagpenge på 3,5-4,5 mio. kr. Offentlige arbejdsgivere skønnes at modtage 1-1,5 mio. kr. mere i arbejdsgiverrefusion, og den samlede offentlige merudgift skønnes således til 2-3 mio. kr. Det skal bemærkes, at problemet med at arbejdsgiver mister refusionen kan løses ved i overenskomsterne at gøre løn under sygdom betinget af, at arbejdsgiver modtager refusion.

9.2.6 Arbejdsgivers dagpengeforpligtelse under konflikt

Det er endvidere foreslået, at arbejdsgivers dagpengeforpligtelse overfor medarbejdere, der var syge ved konfliktens begyndelse alene ophører, hvis ansættelsesforholdet ophører, hvilket kun sker ved lovlige konflikter. Lovens § 8, stk. 4, nr. 3, skal som følge af forslaget alene omfatte overenskomstmæssige konflikter. Arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse skal fortsat bestå under overenskomststridige konflikter – uanset om der er tale om lockout eller strejke. Dette vil være i overensstemmelse med gældende arbejdsretlig praksis, hvorefter en lønmodtager, der har lovligt begrundet fravær, herunder sygdom og barsel, fortsat har ret til løn under overenskomststridige konflikter.

Det følger af vejledning om syge- og barseldagpenge, pkt. 50, at arbejdsgivers dagpengeforpligtelse ikke bortfalder under overenskomststridig lockout. Hvis arbejdsgiveren nægter at udbetale dagpenge, kan kommunen udbetale et forskud efter lovens § 31, stk. 1.

I henhold til vejledningen udbetaler arbejdsgiveren ikke dagpenge under overenskomststridig strejke til lønmodtagere, der har lovligt begrundet fravær.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige i forbindelse med sygefraværsperioder efter arbejdsgiverperioden, i tilfælde hvor sygefraværet er begyndt før en overenskomststridig strejke, men hvor arbejdsgiverperioden ikke er løbet ud ved strejkens begyndelse. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

9.2.7 Kommunerens dagpengeforpligtelse under konflikt

Der er stillet forslag om, at § 8, stk. 4, nr. 3, fortolkes i henhold til ordlyden, således at det alene er retten til dagpenge fra arbejdsgiveren, der bortfalder, imens retten til dagpenge fra kommunen fortsat består. En lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen, og som på grund af strejke eller lockout ikke har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren, skal have udbetalt dagpenge fra kommunen.

For så vidt angår overenskomstmæssige konflikter følger det allerede af vejledning om syge- og barseldagpenge, pkt. 50, at kommunen overtager dagpengeudbetalingen, såfremt lønmodtagerens sygdom er opstået inden konfliktens begyndelse. Opstår sygdommen under konflikten vil der ikke være ret til dagpenge fra kommunen, da lønmodtagerens fravær fra arbejdet ikke skyldes sygdom men den overenskomstmæssige konflikt.

For så vidt angår den overenskomststridige lockout følger det af samme punkt i vejledningen, at arbejdsgivers dagpengeforpligtelse består under konflikten, da ansættelsesforholdet ikke ophører. Kommunen kan dog udbetale forskud efter § 31, stk. 1, hvis arbejdsgiveren nægter at udbetale dagpenge.

For så vidt angår overenskomststridig strejke udbetaler kommunen dagpenge under strejken, hvis arbejdsgiverperioden er udløbet inden strejkens begyndelse. Er arbejdsgiverperioden ikke udløbet, er der ikke ret til dagpenge fra kommunen.

Der er ikke ret til dagpenge fra kommunen, hvis sygdommen opstår under den overenskomststridige konflikt, da fraværet fra arbejdet skyldes konflikten.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige i forbindelse med sygefraværsperioder i tilfælde, hvor sygefraværet er begyndt før en overenskomststridig strejke, men hvor arbejdsgiverperioden ikke er løbet ud ved strejkens begyndelse. De offentlige merudgifter vil både gælde den del af arbejdsgiverperioden, der ligger efter strejkens begyndelse samt den efterfølgende del af sygefraværsperioden. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Kapitel 10 Beskæftigelseskravet

10.1 Gældende ret

Dagpengelovgivningens beskæftigelseskrav fremgår af dagpengelovens §§ 3, 4 og 10 og dagpengebekendtgørelsens §§ 4-6 og 29-30.

10.1.1 Lønmodtagere

10.1.1.1 I forhold til arbejdsgiveren

10.1.1.1.1 I et løbende ansættelsesforhold

I lovens § 3 beskrives beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren.

Det fremgår af § 3, stk. 1, at en lønmodtager har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren, når han har været ansat hos arbejdsgiveren i de sidste 8 uger før fraværet og i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer. Begge betingelser skal således være opfyldt.

Er timerne jævnt fordelt over perioden, vil beskæftigelseskravet således være opfyldt ved en beskæftigelse på 9 timer og 15 minutter eller mere pr. uge, men der stilles ikke noget krav om fordelingen af arbejdstiden indenfor denne beskæftigelsesperiode.

Ved opgørelsen af timetallet medregnes alle de timer, hvor der faktisk er udført arbejde, dvs. også overarbejdstimer. Ved opgørelsen af timetallet for undervisningstimer anvendes den omregningsfaktor, der gælder for det pgl. område. Kan det faktiske timetal ikke opgøres anvendes samme beregningsmåde som efter ATP-loven.

8-ugerskravet er opfyldt på ugedagen for ansættelsen.

8-ugerskravet vil være opfyldt, når der er tale om et løbende ansættelsesforhold i 8 uger, selv om lønmodtageren i denne periode ikke har arbejdet, fx pga. sygdom, barsel, ferie, søgne-helligdage, eller efter aftale med arbejdsgiveren deltager i kursus eller holder fri for egen regning. Hvis lønmodtageren i sådanne tilfælde og i tilfælde i øvrigt, som ikke kan tilregnes ham som pligtforsømmelse, ikke har arbejdet, ses der ved timeopgørelsen bort fra sådanne dage uden beskæftigelse. 8 ugers perioden forlænges i disse tilfælde bagud med lige så mange dage, som den pågældende har været syg/på ferie m.v. Beskæftigelseskravet anses for opfyldt, hvis arbejdstimerne før og efter afbrydelsen er på mindst 74 timer i den bagud forlængede 8-ugers periode.

Ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov, jf. dagpengebekendtgørelsens § 6, stk. 1.

En lønmodtager, der i 8 ugers perioden har været ansat flere steder, kan godt have været ansat hos samme arbejdsgiver. Ved vurderingen af, om der er tale om ansættelse ved samme arbejdsgiver, må der i hvert tilfælde foretages en konkret bedømmelse. Som udgangspunkt lægges der vægt på, om der ved de enkelte ansættelsesforhold anvendes samme SE/CVR-nr. Andre omstændigheder, der kan have betydning for afgørelsen, er, om de forskellige ansættelsessteder har haft en selvstændig administration med ansvar indenfor en given budgetramme og ansættelses- og afskedigelseskompetence. Ankestyrelsen har fx truffet afgørelse om, at to sygehuse, der hver især havde en selvstændig administration, var to forskellige

arbejdsgivere, mens sygehusene inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab i relation til beskæftigelseskravet er betragtet som samme arbejdsgiver på grund af fælles bestyrelse og direktion, der ansætter og afskediger sygehusfællesskabets personale, jf. SM D-13-99, SM D-19-00 og SM D-7-96.

En lønmodtager, der har været ansat i 8 uger eller mere, og som er omfattet af virksomheds-overdragelsesloven, opfylder beskæftigelseskravet overfor en ny arbejdsgiver ved sygdom indenfor de første 8 uger.

10.1.1.1.2 Som løsarbejder

Hvis en lønmodtager tidligere har været ansat ved samme arbejdsgiver, og arbejdstimerne inden for de sidste 8 uger er på mindst 74 timer, er arbejdsgiveren dagpengeforpligtet, selvom lønmodtageren ikke uafbrudt har været ansat i 8 uger, jf. dagpengelovens § 3, stk. 2.

Denne bestemmelse har især betydning for løsarbejderansættelser som fx tilkaldevikarer.

Lønmodtagere, som arbejder på løsarbejdervilkår har kun ret til dagpenge, hvis de er i aktuel beskæftigelse ved sygdommen indtræden. Det er således som udgangspunkt et vilkår, at lønmodtageren var på arbejde sidste arbejdsdag før første hele fraværsdag og skulle have været på arbejde 1. hele fraværsdag. Dog vil en person, der går hjem på grund af sygdom efter nogle timers arbejde, og som skulle have været på arbejde dagen efter, også have ret til dagpenge.

10.1.1.2 I forhold til kommunen

Det fremgår af dagpengelovens § 4, at kommunen er forpligtet til at udbetale dagpenge, hvis en af følgende betingelser er opfyldt – som altovervejende hovedregel på tidspunktet for 1. fraværsdag:

- 1) lønmodtageren har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før sygefraværet og i denne periode været beskæftiget i mindst 120 timer og ikke har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren,
- 2) lønmodtageren er dagpengeberettiget medlem af en a-kasse,
- 3) lønmodtageren inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
- 4) lønmodtageren er elev i lønnet praktik.

Ad 1) Betingelsen om tilknytning til arbejdsmarkedet kan opfyldes ved at pågældende op til fraværet:

- har arbejdet som lønmodtager
- har arbejdet som selvstændig
- har modtaget syge- eller barseldagpenge
- har modtaget a-dagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor
- har afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse
- har modtaget godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond i opsigelsesperioden.

Perioder, hvor der er modtaget a-dagpenge, syge- eller barseldagpenge m.v., tæller således med ved opgørelsen af 13 ugers perioden.

Der skal være tale om tilknytning i form af lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand. Der kan således ikke ydes dagpenge under sygdom, når pgl. modtager aktiveringsydelse efter lov om aktiv socialpolitik eller under arbejdspligt i et fængsel.

Hvis kravet om tilknytning skal opfyldes alene efter § 4, stk. 1, nr. 1, skal der være tale om en uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet i mindst 13 uger før 1. fraværsdag. Er der fx en dag imellem en mangeårig ansættelse og en ny ansættelse, vil lønmodtageren ikke opfylde beskæftigelseskravet i forhold til kommunen, hvis han bliver syg, inden der er gået 13 uger i det nye ansættelsesforhold.

Også i forhold til kommunen er det således, at beskæftigelseskravet - hvis timerne er jævnt fordelt over perioden - vil være opfyldt ved en beskæftigelse på 9 timer og 15 minutter eller mere pr. uge. Der stilles imidlertid heller ikke i denne sammenhæng noget krav om fordelingen af arbejdstiden indenfor denne beskæftigelsesperiode.

Opgørelsen af 120-timers kravet sker på samme måde som opgørelsen af 74-timers kravet. Perioder som selvstændig kan efter omstændighederne medregnes ved opgørelsen af kravet om 13 ugers tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis den pågældende er overgået direkte fra selvstændig erhvervsvirksomhed til lønmodtagerbeskæftigelse.

Ved opgørelse af beskæftigelseskravet ses der bort fra perioder på op til 2 år, hvor der har været udbetalt godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter § 29 i lov om social service (godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et handicappet barn under 18 år), efter § 104 i lov om social service (plejevederlag til personer, som passer en nærtstående døende person) og efter dagpengelovens § 19 a (godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste i tilfælde af alvorligt syge børn). Der ses desuden bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov.

Ad 2) En lønmodtager, der ikke opfylder betingelsen i § 4, stk. 1, nr. 1, vil være berettiget til dagpenge, hvis pågældende ville have været berettiget til a-dagpenge eller en ydelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser, hvis uarbejdsdygtigheden ikke var indtrådt.

Det er således ikke en betingelse, at den pågældende er ledig og modtager a-dagpenge på fraværstidspunktet.

Også denne betingelse skal efter lovens ordlyd være opfyldt på 1. fraværsdag på grund af sygdom. Imidlertid følger det af praksis, at en lønmodtager, der på første fraværsdag på grund af sygdom ikke opfylder nogen af beskæftigelseskravene, men som under sygdomsforløbet bliver dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, vil være berettiget til sygedagpenge fra den dag, han bliver a-dagpengeberettiget. Hvis fraværet skyldes barsel, fremgår det af dagpengelovens § 17, at der kan udbetales dagpenge fra det tidspunkt, hvor en person efter fraværets begyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 2.

Ad 3) Da beskæftigelseskravet skal være opfyldt på 1. fraværsdag, er der kun ret til dagpenge efter denne bestemmelse til en nyuddannet, hvis første fraværsdag ligger efter uddannelsens afslutning.

En nyuddannet er altid omfattet af denne bestemmelse, uanset om den pågældende er tilmeldt eller tilmelder sig en a-kasse.

Det er den enkelte uddannelsesinstitution, der kan oplyse, hvornår en uddannelse er afsluttet.

Dagpengene udbetales med samme beløb, som den pågældende ville kunne have fået i a-dagpenge, dvs. dimittendsats.

Ad 4) Gælder alle elever, der er i praktik i forbindelse med en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

Hvis den pågældende er blevet sygemeldt i en praktikperiode, udbetales sygedagpengene fortsat, når pgl. er syg efter udløbet af praktikperioden.

Efter praksis omfatter bestemmelsen ikke den situation, hvor en elev bliver syg i en periode med praktikkomenserende uddannelse.

10.1.2 Selvstændige erhvervsdrivende

Det er en betingelse for ret til dagpenge for selvstændige - herunder medarbejdende ægtefæller – at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder. Af de 6 måneder skal den sidste måned ligge umiddelbart forud for fraværsperioden.

Udøvelse af erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang er en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 18,5 timer.

Ved opgørelse af beskæftigelseskravet ses der bort fra perioder på op til 2 år, hvor der har været udbetalt godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter § 29 i lov om social service (godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et handicappet barn under 18 år), efter § 104 i lov om social service (plejevederlag til personer, som passer en nærtstående døende person) og efter dagpengelovens § 19 a (godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste i tilfælde af alvorligt syge børn). Der ses desuden bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov.

Hvis den selvstændige har udøvet virksomhed i under 6 måneder, medregnes forudgående lønmodtagerbeskæftigelse ved en vurdering af, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

10.2 Overvejelser

10.2.1 Præcisering af beskæftigelseskravet ved senere a-dagpengeberettiget medlemskab

Efter praksis behøver beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 2, ikke nødvendigvis at være opfyldt på 1. fraværsdag.

Som nævnt ovenfor under 10.1.2.2, ad 2, følger det af praksis, at en lønmodtager, der på første fraværsdag på grund af sygdom ikke opfylder nogen af beskæftigelseskravene, men som under sygdomsforløbet bliver dagpengeberettiget medlem af en a-kasse på grundlag af praksis vil være berettiget til sygedagpenge fra den dag, han bliver a-dagpengeberettiget.

Det er en væsentlig fravigelse af hovedreglen, og da det ud fra et retssikkerhedshensyn er ønskeligt, at der ikke hersker usikkerhed om retstilstanden på et så grundlæggende område, kunne det overvejes at formulere denne praksis i lovens bestemmelse om beskæftigelseskravet.

Det ville desuden betyde en ligestilling med barselsituationen, hvor bestemmelsen om, at det er muligt at opfylde beskæftigelseskravet på et senere tidspunkt end 1. fraværsdag, fremgår direkte af dagpengelovens § 17.

10.2.2 Præcisering - uafbrudt tilknytning

Et ”slip” imellem to ansættelser kan betyde, at der ikke er nogen dagpengeret i de tilfælde, hvor lønmodtageren bliver sygemeldt/går på barsel kort tid efter tiltrædelsen af den nye beskæftigelse.

Hvis kravet om tilknytning skal opfyldes alene efter § 4, stk. 1, nr. 1, skal der nemlig (som nævnt under 10.1.2.2., Ad 1) være tale om en uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet i mindst 13 uger før 1. fraværsdag. Efter retspraksis vil lønmodtageren ikke opfylde dette beskæftigelseskrav i forhold til kommunen, hvis han skifter ansættelsesforhold på den måde, at han har sidste arbejdsdag hos den gamle arbejdsgiver om fredagen og 1. arbejdsdag hos den nye arbejdsgiver den følgende tirsdag og derefter bliver syg, inden der er gået 13 uger i det nye ansættelsesforhold. Uanset at han har været beskæftiget hos den tidligere arbejdsgiver i længere tid.

Det kunne overvejes ud fra et retssikkerhedssynspunkt at indskrive denne praksis i lovgivningen, evt. bekendtgørelsen.

10.2.3 Præcisering – beskæftigelseskravet ved overgang direkte fra selvstændig til lønmodtager

Det fremgår af praksis, at der ved opgørelsen af 13-ugers kravet i dagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 1, kan tages hensyn til en periode som selvstændig, hvis den pågældende er overgået direkte fra at være selvstændig til at være lønmodtager, jf. ovenfor under 10.1.2.2., Ad 1.

Opgørelsen af 120 timers kravet sker på samme måde som opgørelsen af 74-timers kravet. Perioder som selvstændig kan efter omstændighederne medregnes ved opgørelsen af kravet om 13 ugers tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis den pågældende er overgået direkte fra selvstændig erhvervsvirksomhed til lønmodtagerbeskæftigelse.

Det kunne overvejes ud fra et retssikkerhedssynspunkt at indskrive denne praksis i lovgivningen, evt. bekendtgørelsen.

10.2.4 Præcisering – perioder der indgår i beregningen af 13 ugers kravet

Ovenfor under 10.1.2.2., Ad 1) er beskrevet perioder, som indgår ved beregningen af, om 13-ugers kravet i dagpengelovens dagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 1, er opfyldt. Her nævnes bl.a. perioder med tidligere syge- eller barseldagpenge, a-dagpenge, ferie med løn eller feriegodtgørelse m.v.

Af hensyn til kommunernes administration – og i sidste ende ud fra et retssikkerhedshensyn – kunne det overvejes i lovgivningen at beskrive hvilke perioder, der medregnes ved opgørelsen af 13 ugers perioden.

10.2.5 Harmonisering af beskæftigelseskravene

Efter den gældende lovgivning er der forskellige beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiveren og kommunen.

Som det fremgår ovenfor under 10.1.2.1.1. og 10.1.2.2. er beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren 8 uger og 74 timer, og hovedbeskæftigelseskravet i forhold til kommunen 13 uger og 120 timer.

Indtil januar 2000 var beskæftigelseskravet i forhold til både arbejdsgiver og kommunen 13 uger. Ud fra et ønske om en besparelse blev beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiverne nedsat til 8 uger. Besparelsen fulgte af, at arbejdsgiveren skulle udbetale dagpenge i en række tilfælde, hvor det offentlige ellers var forpligtet, fx fordi lønmodtageren var dagpengeberettiget medlem af en a-kasse.

At der er to forskellige beskæftigelseskrav betyder, at de lønmodtagere, der ikke modtager løn under sygdom, og som ikke har været ansat i 13 uger (og ikke opfylder et af de øvrige beskæftigelseskrav), kun er berettiget til dagpenge i 2 uger fra arbejdsgiveren (hvis de opfylder beskæftigelseskravet i forhold til denne) og ikke yderligere. De arbejdsgivere, der udbetaler løn i et lignende tilfælde, vil ikke være berettiget til refusion efter arbejdsgiverperioden.

Et ens beskæftigelseskrav, hvadenten det er på 8 eller 13 uger, vil på den ene side betyde merudgifter for det offentlige.

På den anden side vil det dels betyde en lettelse og regelforenkling omkring administrationen af sygedagpengeydelsen, dels give en kontinuitet i udbetalingen af dagpenge. Den lønmodtager, der ikke er berettiget til løn under sygdom, vil ikke kun være berettiget til sygedagpenge under de første to uger af sit sygefravær for derefter at være uden ret til dagpenge, men altid kunne fortsætte med sygedagpenge fra kommunen efter en overstået arbejdsgiverperiode. På samme måde vil den arbejdsgiver, der udbetaler løn til sin ansatte, altid være berettiget til refusion efter arbejdsgiverperioden.

Set i sammenhæng med beskæftigelseskrav i arbejdsløshedslovgivningen og set i sammenhæng med beskæftigelseskrav i flere af de øvrige EU-medlemslande er der også ved et beskæftigelseskrav på 13 uger tale om en relativ kort erhvervstilknytning.

For så vidt angår barseldagpenge er der kun et beskæftigelseskrav, nemlig beskæftigelseskravet i forhold til kommunen, herunder et krav om en tilknytning til arbejdsmarkedet i mindst 120 timer indenfor de sidste 13 uger før 1. fraværsdag.

For barselsager er der således ikke på samme måde som for sygedagpengesager et harmoniseringsbehov.

Økonomi

Harmonisering af beskæftigelseskravet til 13 uger skønnes at give anledning til:

1. Merudgifter for det offentlige på knap 70 mio. kr. Merudgifterne til sygedagpenge er på ca. 100 mio. kr. og der skønnes at være en mindre indtægt i forsikringsordningerne på ca. 6 mio. kr. Omvendt vil offentlige arbejdsgivere opnå en besparelse på ca. 35-40 mio. kr.
2. Omkring 2.000 lønmodtagere stilles dårligere af forslaget.
3. Private arbejdsgivere stilles bedre af forslaget.

Harmonisering af beskæftigelseskravet til 8 uger skønnes at give anledning til:

1. Merudgifter for det offentlige på knap 9 mio. kr. Merudgifterne til sygedagpenge skønnes til ca. 13 mio. kr., men offentlige arbejdsgivere vil opnå en besparelse på 4-5 mio. kr.
2. Lønmodtagere, der ikke får løn under sygdom og har fraværperioder af mere end 14 dages varighed, stilles bedre af forslaget.
3. Private arbejdsgivere, der betaler løn under sygdom, stilles bedre af forslaget.

Harmonisering af beskæftigelseskravet for sygedagpenge fra hhv. arbejdsgiver og kommune til 13 uger

En harmonisering af beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver og kommune til 13 uger vil betyde, at personer, der har været ansat i 8 uger, men ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen og ikke er dagpengeberettigede via a-kasse medlemskab eller ansat på overenskomst med løn, ikke vil have ret til dagpenge i forbindelse med sygdom – hverken fra arbejdsgiver eller kommune.

Antallet af lønmodtagere, der ikke får løn under sygdom, og som mister retten til sygedagpenge (efter 8-13 ugers ansættelse) ved en harmonisering af beskæftigelseskravet, skønnes til ca. 2.000 personer om året.

Harmoniseres beskæftigelseskravet til 13 uger, vil det betyde, at det offentlige overtager sygedagpengeforpligtelsen i 14-dages perioden for de personer, der har været ansat mellem 8 og op til 13 uger, og derfor ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver, men som opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen via enten tidligere ansættelser eller a-kasse medlemskab. Denne gruppe antages at være betydelig – især pga. a-kasemedlemskab. Endvidere drejer det sig om alle sygefraværperioder for denne gruppe, idet det vedrører 14-dages perioden.

Harmoniseringen af beskæftigelseskravet skønnes at medføre øgede sygedagpengeudgifter på ca. 100 mio. kr., hvilket er baseret på, at 90-100.000 sygedagpengesager vurderes at falde i en periode efter 8 ugers ansættelse og før 13 ugers ansættelse. Heri er der taget hensyn til, at forsikrede virksomheder ikke længere skal modtage refusion for dagpengeudbetaling til personer, der ifølge forslaget ikke længere opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren.

Offentlige arbejdsgivere vil opleve en besparelse på ca. 40 mio. kr. i og med, at de ikke længere skal betale sygedagpenge til personer, der bliver syge efter 8 til 13 ugers ansættelse. Endelig skal det bemærkes, at 70 pct. af den mindre udgift til sygedagpengerefusion til forsikrede virksomheder vil slå ud i mindre indtægter (på ca. 6 mio. kr.) i forbindelse med finansieringen af forsikringsordningen.

Alt i alt skønnes den samlede merudgift for det offentlige til ca. 70 mio. kr.

Beregningstekniske forudsætninger

Skøn over personer, der rammes af harmoniseringen, tager udgangspunkt i det antal personer, der "nyansættes" i løbet af et år (2002). Herfra er trukket de personer, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen via tidligere ansættelser, de personer, der opfylder beskæftigelseskravet via a-kasse og de personer, der er ansat på overenskomst med løn under sygdom fra 1. ansættelsesdag. Af denne personkreds er det beregnet, hvor mange der kan forventes at være berørt af sygdom mellem 8. og 13. ansættelsesuge og forudsat, at nyansatte har lidt lavere sygefravær end lønmodtagere generelt.

Skøn over de økonomiske konsekvenser tager ligeledes udgangspunkt i det antal personer, der "nyansættes" i løbet af et år (ca. 700.000 i 2002). Heraf er skønnet, hvor mange der opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen – enten via tidligere ansættelse eller via a-kasse medlemskab (i alt ca. 77 pct.). Sygefraværet for gruppen er skønnet på baggrund af DA's fraværstatistik 2003. Det forventes dog, at nyansatte personer har lidt mindre fravær i løbet af et år, og det skønnes, at ca. 95.000 (5/52) fraværperioder falder mellem 8. og 13. ansættelsesuge. Vha. en skønnet gennemsnitlig varighed af den del af sygeperioden, der falder indenfor de første to uger (0,4 uge baseret på DAs fraværstatistik) er dette omsat til sygeuger, der falder mellem 8. og 13. ansættelsesuge. Der er regnet med den gennemsnitlige sygedagpengesats for lønmodtagere i 2002 opskrevet med 6,2 pct. til 2.864 kr. i 2004-niveau. Endelig er der trukket knap 8 pct. fra den forventede merudgift svarende til personer ansat i forsikrede virksomheder, som ikke længere skal have refusion for sygedagpenge.

I nogle tilfælde vil personer, der med forslaget mister retten til sygedagpenge, og som ikke får løn under sygdom, være berettigede til kontanthjælp – som hovedregel med tilbagebetalingspligt. Det vurderes dog at have et helt ubetydeligt omfang, og der er ikke forudsat en merudgift til kontanthjælp i denne forbindelse.

Der er i beregningerne ikke taget højde for besparelser for kronisk syge (§28), der i dag er berettiget til sygedagpengerefusion efter 8 ugers ansættelse, men fremover først vil være berettiget efter 13 ugers ansættelse. Det skønnes at vedrøre en meget begrænset persongruppe.

Harmonisering af beskæftigelseskravet for sygedagpenge fra hhv. arbejdsgiver og kommune til 8 uger

Harmoniseres beskæftigelseskravet til 8 uger, vil det medføre øgede offentlige udgifter i forbindelse med de personer, der ikke har været ansat hos den aktuelle arbejdsgiver i 8 uger og ikke ville opfylde et beskæftigelseskrav på 13 uger, men som opfylder kravet om 8 uger i forhold til kommunen. Det vedrører derfor ikke den store gruppe, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen via a-kasemedlemskab. Gruppen af personer, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen via tidligere ansættelser, forventes ikke at blive påvirket af forslaget i nævneværdigt omfang, idet kun ganske få vurderes at kunne opfylde et beskæftigelseskrav på 8 uger via tidligere ansættelser, hvis de ikke kan opfylde et beskæftigelseskrav på 13 uger via tidligere ansættelser. Forslaget vil derimod betyde, at øvrige nyansatte personer (altså de, der ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen på ansættelsestidspunktet) hurtigere kommer til at opfylde et beskæftigelseskrav på 8 uger. Disse personer vil dog samtidig komme til at opfylde beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver, hvorfor det kun vil medføre offentlige merudgifter i forbindelse med sygefravær af mere end 2 ugers varighed.

Økonomisk skønnes harmoniseringen at betyde en merudgift til sygedagpenge for det offentlige på godt 13 mio. kr. Heraf vil ca. 1/3 (dvs. 4-5 mio. kr.) komme offentlige arbejdsgivere til gode i form af sygedagpengerefusion. Den samlede offentlige merudgift skønnes således til ca. 9 mio. kr.

Ca. 2/3 af merudgiften til sygedagpenge (dvs. ca. 8-9 mio. kr.) vil komme det private arbejdsmarked til gode. Heraf skønnes ca. 70 pct. at komme arbejdsgivere til gode i form af sygedagpengerefusion ved udbetaling af sygeløn og ca. 30 pct. at komme arbejdstagere til gode i form af sygedagpenge efter arbejdsgiverperioden.

Beregningstekniske forudsætninger

I beregningerne er der taget udgangspunkt i antal personer, der nyansættes i løbet af et år (ca. 700.000). Heraf er det skønnet, hvor mange der i dag ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen enten via tidligere ansættelse eller via a-kasse medlemskab (godt 22 pct.), og med udgangspunkt i DA's fraværstatistik hvor mange fraværperioder de har i løbet af året. Igen skønnes gruppen af nyansatte at have lidt færre fraværperioder end DA's fraværstatistik tilsiger. 4,27 pct. af fraværperioderne forudsættes at være af mere end 2 ugers varighed og knap 1.200 (5/52) forventes at falde mellem 8. og 13. ansættelsesuge. Med en skønnet gennemsnitlig varighed på ca. 3,86 uger (medianen af samtlige sygedagpengeforløb af mere end 2 ugers varighed) udover arbejdsgiverperioden og en gennemsnitlig sygedagpengesats på 2.864 kr. i 2004 bliver merudgiften til sygedagpenge godt 13 mio. kr.

Kapitel 11 Administrations- og klageregler m.v.

11.1 Regler om opholdskommune

11.1.1 Gældende ret

Efter sygedagpengelovens § 31, stk. 1, træffer kommunen afgørelse om retten til dagpenge. Heri ligger, at det er kommunen, der varetager administrationen af dagpengeloven, men bestemmelsen skal sammenholdes med retssikkerhedslovens regler om opholds- og handlekommune for så vidt angår fastlæggelsen af, hvilken kommune der i det enkelte tilfælde skal behandle en dagpengesag.

Reglerne om opholdskommune i § 9 i retssikkerhedsloven fastlægger, hvilken kommune der har pligten til at give hjælpen. Det grundlæggende princip bag reglerne er, at der altid skal være en kommune, som har pligt til at yde hjælpen, således at borgeren ikke risikerer at blive henvist fra myndighed til myndighed uden at få den nødvendige hjælp.

Opholdskommunen er efter retssikkerhedslovens § 9, stk. 2, som udgangspunkt den kommune, hvor personen har sin bopæl eller sædvanligvis opholder sig. Hovedreglen er, at opholdskommunen også er handlekommunen, dvs. den kommune, der skal stå for udbetalingen af dagpenge, foretage opfølgning af sagen m.v.

Opholdskommunens pligt til at varetage behandlingen af sagen fortsætter uændret, selvom personen på grund af ferie, højskoleophold, hospitalsindlæggelse eller lignende opholder sig midlertidigt i en anden kommune. Det er i disse tilfælde en forudsætning, at personen fortsat har tilknytning til opholdskommunen og typisk har bevaret sin bolig dér. Et tidsbegrænset ophold i en anden kommune indebærer således ikke, at den midlertidige opholdskommune overtager handlekommuneforpligtelsen.

Efter retssikkerhedslovens § 9, stk. 5, er beskæftigelsesministeren bemyndiget til ”at fastsætte regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.”

Med hjemmel i denne bestemmelse er der i sygedagpengebekendtgørelsens § 3 fastsat regler om handlekommuneforpligtelsen i udlandssager, dvs. de sager hvor dagpengemodtageren ikke har nogen dansk opholdskommune.

Efter bekendtgørelsens § 3, stk. 1, skal sager om dagpenge til en person, der har ophold i udlandet eller på Færøerne eller Grønland, behandles af den kommune, som indenfor det seneste år har været den pågældendes handlekommune.

Hvis dagpengemodtageren er lønmodtager og ikke det seneste år har haft ophold i Danmark, skal sagen behandles af den kommune, hvor arbejdsgiveren har hjemsted - subsidiært af den kommune, hvor hovedparten af arbejdet udføres.

Er der tale om en selvstændig erhvervsdrivende, der ikke det seneste år har haft ophold i Danmark, skal sagen behandles af den kommune, hvor den selvstændige virksomhed har hjemsted – subsidiært af den kommune, hvor den selvstændige udfører hovedparten af sin virksomhed.

Hvis det ikke ud fra de nævnte regler er muligt at udpege en handlekommune, skal sagen ifølge bekendtgørelsens § 3, stk. 3, behandles af den kommune, som personen har den stærkeste tilknytning til, bedømt ud fra en samlet vurdering af de geografiske og økonomiske forhold.

11.1.2 Overvejelser

11.1.2.1 Henvisning til opholds- og handlekommuneregler

Med formuleringen af den nuværende bestemmelse i lovens § 31, stk. 1, er det alene udtrykkeligt fastlagt, at det er kommunerne, som har kompetencen til at afgøre spørgsmål om ret til dagpenge. Derimod er det ikke tilstrækkelig klart præciseret, at ansvaret som opholds- og handlekommune i det konkrete tilfælde skal placeres ved anvendelse af de processuelle regler herom i retssikkerhedsloven.

Det foreslås derfor, at der foretages en udbygning af reglen i § 31, stk. 1, med en henvisning til opholds- og handlekommunereglerne i kap. 3 i retssikkerhedsloven.

Tilsvarende er der behov for at præcisere, at formålet med bemyndigelsesreglen i retssikkerhedslovens § 9, stk. 5, ikke er – som ordlyden lægger op til – at fastsætte generelle opholdskommuneregler i dagpengesagerne, men alene at udstede regler om behandlingen af de udlandssager, hvor personen opholder sig eller har bopæl i udlandet. Subsidiært kan det overvejes samtidig at flytte bemyndigelsesreglen fra retssikkerhedsloven til sygedagpengeloven.

11.1.2.2 Virksomhedens hjemkommune som koordinator i alle sygedagpengesager

Efter sygedagpengeloven er det kommunen, der har kompetencen til at behandle dagpengesagerne, og det er som udgangspunkt den kommune, hvor den sygemeldte har sin bopæl, der skal varetage sagsbehandlingen og træffe afgørelse om dagpengeretten.

Set med en virksomheds øjne kan kontakten med kommunen i sager om medarbejderes længerevarende sygdom derfor i mange tilfælde ikke indskrænkes til kun at omfatte virksomhedens hjemkommune, men må også ske i forhold til den række af kommuner, hvor medarbejderne bor.

Den direkte lovfastede kontakt mellem kommune og virksomhed om opfølgingsindsatsen betyder, at der skal tages kontakt til den sygemeldte medarbejder senest efter 8 ugers sygdom, og virksomheden skal – sammen med andre parter – inddrages i den videre sagsbehandling.

Det giver således en virksomhed, der har ansatte med bopæl i flere forskellige kommuner, en belastning rent administrativt, når virksomheden ikke kan nøjes med at holde kontakt til én kommune, men skal være i dialog med en række kommuner. Det er blevet anført, at virksomheder med over 50 ansatte i gennemsnit skal have et samarbejde med 17 forskellige kommuner, og at de største virksomheder kan opleve at skulle i dialog med op til 100 forskellige kommuner.

Der kan i forhold til virksomhederne opnås en forenkling, hvis opholdskommunereglerne modificeres på den måde, at det er virksomhedens hjemkommune, der i alle sager skal stå for at koordinere samarbejdet med den relevante handlekommune.

Den kommune, hvori virksomheden er beliggende, skal således påtage sig at skabe kontakten til den sygemeldte medarbejders bopælskommune. Myndighedsopgaven kan imidlertid ikke delegeres. Det skal derfor fortsat være medarbejderens bopælskommune, der har ansvaret for sagsbehandlingen og opfølgingsindsatsen, og virksomheden vil fortsat skulle have kontakt med bopælskommunen i en sag om fx arbejdsprøvning.

Med en ny kommunal struktur forventes der at være betydeligt færre kommuner, og problemstillingen vil derfor være af væsentligt mindre omfang. Desuden vil situationen ved en forventet gennemførelse af en ny opfølgingsmodel i sygedagpengesager være den, at den sygemeldte vil være i kontakt med forvaltningen inden udgangen af den 8. uge, således at virksomheden via medarbejderen vil kunne få navn på kommunens kontaktperson.

Det foreligger oplyst, at Ballerup kommune i en 2-årig periode har praktiseret en ordning som ”formidler” mellem virksomhedens hjemkommune og de ansattes bopælskommuner. Dette er sket som led i den ordning om en vederlagsfri virksomhedsservice, der er reguleret af reglerne herom i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Kommunens service har været tilrettelagt med udgangspunkt i den enkelte virksomheds behov for vejledning og støtte, herunder behovet for at lette virksomhedernes administrative arbejde.

Det er kommunens erfaringer fra ordningen, at den tilbudte virksomhedsservice kun har givet anledning til ganske få henvendelser fra virksomhederne, og at der således ud fra efterspørgslen ikke har kunnet konstateres et mærkbart behov for denne form for virksomhedsservice.

11.2 Klageregler

11.2.1 Gældende ret

Adgangen til at klage over en kommunes afgørelse i en sygedagpengesag er reguleret i sygedagpengelovens § 32, stk. 1. Heri fastslås det, at der er klageadgang til det sociale nævn i overensstemmelse med de almindelige klageregler i kap. 10 i retssikkerhedsloven.

Klagereglerne indebærer, at kommunens afgørelse efter dagpengeloven kan indbringes for det sociale nævn inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

Det sociale nævns afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Ankestyrelsen kan dog optage en sag til behandling, når styrelsen skønner, at sagen har principiel eller generel betydning. Klager til Ankestyrelsen skal indbringes inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om nævnets afgørelse.

Formanden for det sociale nævn og chefen for Ankestyrelsen kan dog se bort fra, at fristerne ikke er overholdt, når der er særlig grund hertil. En afgørelse om at se bort fra klagefristen kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

En klage over kommunens afgørelse skal indsendes til den kommune, som har truffet afgørelsen. Kommunen vil herefter skulle genvurdere sagen, inden den sendes videre til nævnet.

I SM R-13-01 traf en kommune afgørelse om standsning af refusion af dagpenge til en arbejdsgiver, da lønmodtageren ikke længere fandtes at være fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Kommunens afgørelse overfor arbejdsgiveren var forsynet med klagevejledning.

Lønmodtageren blev orienteret om afgørelsen om standsningen af refusionen, men fik ikke en selvstændig afgørelse om sin ret til dagpenge med klagevejledning. Lønmodtageren klagede til det sociale nævn, idet det blev gjort gældende, at afgørelsen over for arbejdsgiveren havde den umiddelbare virkning, at hendes ret til løn under sygdom ifølge hendes overenskomst ophørte fra samme dag. Nævnet afviste at behandle sagen, da man ikke fandt, at hun var part i sagen og derfor ikke klageberettiget.

Ankestyrelsen hjemviste sagen til realitetsbehandling i nævnet, idet lønmodtageren ud fra en konkret vurdering fandtes at have en så væsentlig og individuel interesse i afgørelsen over for arbejdsgiveren, at hun var klageberettiget. Kommunen burde have truffet en afgørelse over for lønmodtageren om hendes ret til dagpenge, da afgørelsen over for arbejdsgiveren byggede på en vurdering heraf, og lønmodtageren så umiddelbart ville have været klageberettiget.

Klageinstansen kan ikke behandle en klage, der ikke vedrører tilsidesættelse af regler for sagsbehandling, men alene personalets optræden, ekspeditionsfejl eller sagsbehandlingstiden. Dog vil en helt uforholdsmæssig lang sagsbehandlingstid kunne sidestilles med et afslag med den virkning, at klageinstansen kan behandle sagen, jf. SM R-4-04, hvor et uforholdsmæssigt langt sagsforløb i kommunen blev sidestillet med, at kommunen havde givet afslag på at være rette handlekommune i en sygedagpengesag.

Endvidere kan klageinstansen behandle en klage over, at en tidsfrist, der er fastsat i loven, er blevet overskredet. Dette gælder både hvis der alene klages over dette spørgsmål, og hvis der klages over realiteten i sagen. Og det gælder også den frist, som en kommune efter retssikkerhedslovens regler skal fastsætte for, hvor lang tid der må gå, inden der skal være truffet en afgørelse om hjælp efter den sociale lovgivning.

Hvis en klage drejer sig om personalets optræden eller et af de andre forhold, der ikke kan behandles af de almindelige klageinstanser, skal klagen behandles af borgmesteren eller kommunalbestyrelsen.

Opstår der uenighed mellem to kommuner om, hvilken kommune der er forpligtet til at udbetale dagpenge eller refusion til arbejdsgiver, er det det sociale nævn, der skal afgøre spørgsmålet. Klagen skal indbringes for det sociale nævn, som den kommune, som forpligtelsen gøres gældende mod, hører under.

Der er på enkelte punkter gjort undtagelse fra det grundlæggende princip om retten til at klage over en afgørelse i en dagpengesag.

Der er således ikke adgang til at klage over en kommunes beslutning om at gøre regreskrav gældende efter dagpengelovens § 39, stk. 2.

Der er heller ikke nogen klageadgang i forhold til de afgørelser, som Arbejdsdirektoratet træffer med hensyn til den frivillige forsikringsordning for selvstændige erhvervsdrivende (dagpengelovens § 20) eller den frivillige forsikringsordning for mindre private arbejdsgivere (dagpengelovens § 27). Disse afgørelser kan således ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. bestemmelserne herom i §§ 60 og 79 i sygedagpengebekendtgørelsen.

11.2.2 Overvejelser

Det foreslås ud fra struktur- og lovtekniske hensyn, at der ved udformningen af en ny sygedagpengelov sker en udskillelse af klagereglerne til et selvstændigt kapitel.

Specielt i relation til sager om gennemførelse af regreskrav efter dagpengelovens § 39 har det i udvalget været taget op til overvejelse, om der bør indføres en klageadgang, herunder eventuelt med oprettelse af en særlig klageinstans. Der henvises herom til kapitel 3 om regresbestemmelsen.

Der er herudover ikke overvejelser om at foreslå ændringer i klagereglerne.

11.3 Forskud på sygedagpenge

11.3.1 Gældende regler

Reglerne i sygedagpengelovens § 31 og § 32, stk. 2, fastlægger betingelserne for, hvornår en lønmodtager fra kommunen kan få udbetalt forskud på sygedagpenge, der vedrører arbejdsgiverperioden.

Hvis en arbejdsgiver efter kommunens skøn uberettiget undlader at udbetale dagpenge helt eller delvist i arbejdsgiverperioden, skal kommunen udbetale dagpengene til lønmodtageren som forskud og samtidig afkræve arbejdsgiveren beløbet.

Kommunen må ikke anlægge en trangsvurdering ved sin afgørelse af, om der i det enkelte tilfælde skal udbetales forskud. Hvis kommunen finder, at arbejdsgiveren efter reglerne om beskæftigelseskrav, uarbejdsdygtighed og anmeldelse m.v. er forpligtet til at udbetale dagpenge, har kommunen en pligt til at udbetale forskud.

Hvis der ikke foreligger en tilstrækkelig afklaring af, om arbejdsgiveren er fritaget for dagpengeforpligtelsen, skal kommunen foretage en nærmere undersøgelse af sagen, herunder indhente oplysninger fra arbejdsgiveren og lønmodtageren. Er det kommunens vurdering af sagen, at arbejdsgiveren ikke er fritaget af den årsag, som arbejdsgiveren selv anfører, skal kommunen undersøge, om der kan være andre begrundelser for at fritage arbejdsgiveren.

Skønner kommunen herefter, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale dagpenge, skal der udbetales forskud svarende til de dagpenge, som arbejdsgiveren skulle have udbetalt.

Kommunen skal underrette arbejdsgiveren om, at der er udbetalt forskud, og arbejdsgiveren er herefter forpligtet til at refundere forskuddet inden 4 uger efter, at han har modtaget underretningen. Hvis arbejdsgiveren ikke refunderer beløbet, kan kommunen inddrive det efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

Arbejdsgiveren kan klage over kommunens afgørelse, men klagen har ikke opsættende virkning med hensyn til inddrivelsen af forskudsbeløbet. Efter praksis vil en inddrivelse dog formentlig afvente ankeinstansens afgørelse.

Hvis kommunens afgørelse bliver tiltrådt af det sociale nævn eller Ankestyrelsen, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at arbejdsgiveren har modtaget underretning om afgørelsen.

11.3.2 Overvejelser

Der er ikke forslag til overvejelse om at foretage ændringer i reglerne om forskud på sygedagpenge.

11.4 Regler om finansiering

11.4.1 Gældende regler

Sygedagpenge finansieres af henholdsvis arbejdsgiverne, kommunerne og staten.

Efter sygedagpengelovens § 25, stk. 1, afholder arbejdsgiveren som udgangspunkt udgiften til dagpenge i de første 2 uger af et sygefravær (arbejdsgiverperioden).

Efter lovens § 30, stk. 1, afholder staten kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger af fraværperioden og herefter 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge fra uge 5 til og med uge 52. Kommunen afholder de fulde udgifter til sygedagpenge efter den 52. uge.

11.4.2 Overvejelser

11.4.2.1 Statsrefusion med 50 pct. ved forlængelse af dagpengeperioden på grund af verserende arbejdsskadesag

Hvis der ved varighedsbegrænsningens indtræden den 52. uge er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade, kan dagpengeudbetalingen efter lovens § 22, stk. 1, nr. 4 fortsætte, indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse om retten til erhvervs-
evnetabserstatning.

Formålet med denne forlængelsesregel er, at udbetalingen af sygedagpenge – forudsat at lovens øvrige betingelser for udbetaling bortset fra beskæftigelseskravet er opfyldt – kan fortsætte indtil det tidspunkt, hvor der foreligger en afgørelse om retten til erstatning for tab af erhvervsevne.

Fra kommunal side er der givet udtryk for, at det er vanskeligt for kommunerne at foretage opfølgning i en sygedagpengesag, der er blevet forlænget som følge af en verserende arbejdsskadesag, da den sygemeldte ofte frygter at miste erstatning, hvis opfølgningen får et positivt udfald.

Da kommunerne således oplever, at de ikke via opfølgningen har nogen væsentlig indflydelse på dagpengevarigheden i disse sager, kunne det overvejes at ændre refusionsreglerne, så kommunerne i forlængelsessager efter lovens § 22, stk. 1, nr. 4, får statsrefusion med 50 pct. af dagpengeudgiften efter den 52. uge.

Forslaget om at ændre refusionsreglerne i forlængelsessager efter lovens § 22, stk. 1, nr. 4, må sammenholdes med de initiativer, der som led i sygefraværshandlingsplanen sættes i værk med henblik på at styrke kommunernes opfølgningsindsats, og som vil blive udmøntet i et lovforslag, der ventes fremsat i begyndelsen af 2005.

Det kommende lovforslag om ændring af sygedagpengeloven vil bl.a. indeholde forslag om en ny visitations- og opfølgningsmodel, som skal sikre en systematisering og målretning af kommunernes opfølgningsindsats. Hensigten er også at opnå en bedre koordinering mellem den kommunale indsats og den indsats, som skal varetages af andre involverede instanser,

eksempelvis i længerevarende sygeforløb hvor der er tale om sygdom i forbindelse med en arbejdsskade.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at der i kapitel 4 om reglerne om varighedsbegrænsning og forlængelse er medtaget et forslag om at ophæve lovens § 22, stk. 1, nr. 4, således at en sygedagpengesag ikke kan forlænges på grundlag af en verserende arbejdsskadesag.

Økonomi

Forslaget vil medføre en umiddelbart statslig merudgift og en tilsvarende kommunal besparelse.

11.4.2.2 Statsrefusion med 50 pct. i hele dagpengeperioden

En justering af refusionsreglerne i forhold til fordelingen af sygedagpengeudgifterne mellem stat og kommune kan ske ved et forslag om, at staten skal refundere 50 pct. af kommunens dagpengeudgifter i hele sygedagpengeperioden, dvs. ikke blot i de første 4 uger af fraværperioden, men også i den efterfølgende 52-ugersperiode samt i forlængelsesperioder efter den 52. uge.

En generel statsrefusion på 50 pct. kan gøres betinget af, at kommunen har overholdt sygedagpengelovens bestemmelser, herunder visitations- og opfølgingsbestemmelserne. Er bestemmelserne ikke blevet efterlevet, skal statens refusion til kommunen kunne nedsættes.

Baggrunden for forslaget er frygten for, at de generelle økonomiske incitament, som forringede refusionsregler vil have i forhold til kommunerne, i mange tilfælde vil ramme de sygemeldte. Der lægges et pres på kommunerne til hurtigere at sende sygemeldte i arbejde, selv om de sygemeldte helbredsmæssigt ikke er klar til at vende tilbage til arbejde.

Forslaget om at yde statsrefusion på 50 pct. i hele dagpengeperioden skal sammenholdes med det forslag om ændring af refusionsreglerne, der vil indgå i det kommende lovforslag om en ny visitations- og opfølgingsmodel i sygedagpengesager.

Der vil i dette lovforslag blive foreslået en justering af refusionsreglerne, således at statens refusion til kommunerne nedsættes fra 50 pct. til 35 pct. for så vidt angår dagpengeudgiften fra uge 27 til og med uge 52.

En sådan nedsættelse af den statslige medfinansiering af dagpengeudgifterne efter et halvt års sygemelding vil i samspil med de nye regler om visitation og opfølgning kunne medvirke til at fremme kommunernes tilskyndelse til så hurtigt som muligt at iværksætte en indsats med henblik på den enkelte dagpengemodtagers tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

I det kommende lovforslag vil der også indgå forslag om, at manglende kommunal opfølgning vil medføre, at der ikke ydes statsrefusion, så længe kommunen ikke opfylder sin opfølgingsforpligtelse.

Økonomi

Ændring af statsrefusionen, så der altid ydes 50 pct. statsrefusion på sygedagpenge, vil betyde, at udgifterne fordeles anderledes mellem stat og kommune. Staten vil få mindre udgifter i forbindelse med sygedagpenge, der i dag udbetales med 100 pct. refusion, mens de vil få merudgifter i forbindelse med sygedagpenge, der i dag ikke ydes statsrefusion på. Det omvendte vil gælde for kommunernes vedkommende.

Ændringen forventes at have betydelige adfærdsmæssige konsekvenser. Aftrapningen af statsrefusionen er således med til at sikre kommunernes incitament til at følge bedst muligt op i de lange sygedagpengesager. Modsat har kommunerne i dag ikke økonomiske incitament til opfølgning og kontrol i forbindelse med sygedagpengeforløb af mindre end 4 ugers varighed.

I 2003 skønnes de direkte økonomiske konsekvenser af ændringen – når der ses bort fra adfærdændringer – at ville have medført en statslig besparelse på knap 365 mio. kr. og en tilsvarende kommunal merudgift. Den statslige besparelse består af mindreudgifter på knap 1.250 mio. kr. i forbindelse med udgifter, der i dag er 100 pct. statsrefusion på, og merudgifter på ca. 885 mio. kr. i forbindelse med udgifter, der i dag udelukkende finansieres af kommunerne. Hertil kommer evt. økonomiske konsekvenser af, at kommunernes incitament til opfølgning mindskes i de lange sygedagpengesager og øges i forbindelse med korte forløb.

Kapitel 12 § 28-aftaler

12.1 Gældende regler

§ 28-aftalerne tager sigte på de tilfælde, hvor en lønmodtager vil have svært ved at få arbejde på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, der bevirker, at arbejdsgiver ikke ønsker at ansætte den pågældende på grund af risikoen for at skulle udbetale dagpenge i den ene arbejds-giverperiode efter den anden. For at undgå misbrug skal sådanne aftaler være skriftlige og godkendes af den kommune, hvor lønmodtageren bor.

Reglerne om § 28-aftaler må ses i sammenhæng med de tilsvarende regler på funktionær-lovens område. En funktionærarbejdsgiver har en lignende mulighed for ved godkendt aftale at frigøre sig fra at betale løn i sygdomstilfælde, når sygdommen er omfattet af aftalen. Hvis § 28-aftalen ikke fandtes på sygedagpengeområdet, ville en godkendt aftale med funktionærer vedrørende løn blot føre til, at arbejdsgiveren skulle udbetale dagpenge i stedet for. En aftale, der skal gælde funktionærområdet, må altså tillige omfatte dagpengeområdet for at få nogen betydning.

Der var ikke i den oprindelige bestemmelse nogen tidsbegrænsning på 1 år, men der var mulighed for at tidsbegrænse aftalen. Der udarbejdede sig en praksis, hvor kommunerne i meget vidt omfang benyttede sig af adgangen til at tidsbegrænse aftaler om langvarige lidelser, hvor det af de lægelige oplysninger fremgik, at der var mulighed for bedring af tilstanden.

I forbindelse med arbejdet med den seneste sygedagpengelov af 20. december 1989, valgte man at fortsætte med § 28-aftalerne (tidligere § 12-aftaler), og man valgte at skrive praksis ind i bekendtgørelsen, herunder at aftalerne blev gjort 1-årige.

Det fremgår, at tidsbegrænsningen skal tjene til kontrol af, om betingelserne for § 28-aftalens opretholdelse fortsat er opfyldt. Herudover har kommunen interesse i at følge sygdommens udvikling med henblik på en bedømmelse af den fremtidige fraværssikro, således at aftalen ikke fornys, hvis sygdommen ikke længere forøger fraværssikroen væsentligt og således ikke forringer lønmodtagerens ansættelsessikkerhed.

12.1.1 Betingelser m.v. for indgåelse af § 28 aftale

Med hjemmel i sygedagpengelovens § 28 er der i sygedagpengebekendtgørelsens §§ 42 og 43 fastsat regler om såkaldte § 28-aftaler. Alle lønmodtagere, herunder fx revalidender og personer der modtager pension, har mulighed for at indgå en § 28-aftale.

12.1.1.1 Væsentlig forøget sygdomsrisiko for lønmodtageren – mindst 10 dages fravær

Har en arbejdsgiver ansat en lønmodtager, der har en væsentlig forøget sygdomsrisiko på grund af en langvarig og/eller kronisk lidelse, kan arbejdsgiveren og lønmodtageren indgå en § 28-aftale. Fraværet på grund af lidelsen skal skønnes at medføre mindst 10 fraværddage inden for 1 år. I tvivlstillfælde kan det faktiske hidtidige fravær på grund af lidelsen tillægges betydning i vurderingen.

I SM D-12-98 fastslog Ankestyrelsen, at et forventet fravær på ca. 3 måneder ikke var langvarigt nok til at give grundlag for en § 28-aftale.

12.1.1.2 Indlæggelse eller ambulante behandlinger på sygehus eller lign.

§ 28-aftalen kan også omfatte tilfælde, hvor lønmodtageren skal indlægges eller behandles ambulant på sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution. Er der tale om en aftale, der alene omfatter hospitalsindlæggelse eller ambulante behandlinger, er det som hovedregel en betingelse for at få aftalen godkendt, at indlæggelsen eller behandlingerne var besluttet på ansættelsestidspunktet.

12.1.1.3 Udbetalt løn/dagpenge i mindst 2 uger for samme lidelse inden indlæggelse m.v.

Der kan også godkendes en § 28-aftale, hvis arbejdsgiveren under et bestående ansættelsesforhold allerede har udbetalt dagpenge eller løn under sygdom i 2 uger for samme lidelse indenfor de seneste 12 måneder, før indlæggelsen eller behandlingen påbegyndes.

Det skal i den forbindelse understreges, at det ikke behøver at være en sammenhængende sygeperiode på 2 uger. Betingelsen er fx opfyldt, hvis der inden for de seneste 12 måneder er udbetalt dagpenge i 2 sygeperioder af en uges varighed.

Det bemærkes, at »uge« i den forbindelse betyder »arbejdsuge«, så en lønmodtager, der fx arbejder 3 dage om ugen, opfylder kravet om 2 ugers fravær, når arbejdsgiveren har udbetalt dagpenge for sammenlagt 6 dage.

12.1.2 Betydningen af § 28-aftalen for arbejdsgiveren

Hvis der er indgået en § 28-aftale, fritages arbejdsgiveren for udgiften til dagpenge i de første 2 uger, hvis lønmodtageren sygemeldes på grund af den lidelse, som aftalen omfatter.

Arbejdsgivere, der har indgået en § 28-aftale, fritages således helt for dagpengepligten. En § 28-aftale fritager ikke arbejdsgiveren fra at udbetale dagpenge, men han kan efterfølgende få dagpengeudgiften refunderet ved kommunen.

I SM D-10-98 fastslog Ankestyrelsen, at en arbejdsgiver ikke var berettiget til refusion i henhold til en § 28-aftale i forbindelse med, at lønmodtageren efter længere tid med sygemelding på fuld tid overgik til delvis sygemelding, da der ikke var indtrådt en ny 2-ugersperiode.

12.1.3 Varigheden af en § 28-aftale samt den praktiske indgåelse af aftalen

Aftalen kan godkendes for 1 år ad gangen.

Aftalen skal indgås på en særlig blanket, DP 211, der udleveres af kommunen, og aftalen skal godkendes af den kommune, hvor lønmodtageren har ophold ved aftalens indgåelse.

Aftalen kan ikke fornyes efter 1 år, hvis sygdomsfraværet i det forløbne år ikke har været på mindst 10 dage, med mindre der ved aftalens udløb er sket væsentlige ændringer i lønmodtagerens arbejdsmæssige eller helbredsmæssige forhold.

I SM D-7-02 var kommunen forpligtet til at godkende fornyelse af en § 28-aftale, idet lønmodtagerens langvarige og kroniske lidelser sammenlagt havde medført over 10 sygefraværsdage i det forløbne år. Ankestyrelsen lagde vægt på oplysningerne om sygdommens art i den oprindelige aftale, der var indgået på grund af 3 forskellige lidelser.

Det er ikke nødvendigt at forny en § 28-aftale, hvis lønmodtageren flytter til en anden kommune, mens aftalen er i kraft.

Hvis lønmodtageren skifter arbejdsplads, skal der indgås en ny aftale, idet aftalen efter loven forudsættes indgået mellem lønmodtageren og en bestemt arbejdsgiver. Hvis ”arbejdsgiverskiftet” derimod sker ved en virksomhedsoverdragelse, skal der ikke indgås en ny § 28-aftale, da den nye virksomhed jf. lov om lønmodtageres retsstilling umiddelbart indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der består på overdragelsestidspunktet.

12.2 Overvejelser

12.2.1 Betingelserne for en § 28-aftale bør fremgår af loven og ikke af bekendtgørelsen

Der bør fremgår af sygedagpengeloven og ikke af en bekendtgørelse, hvilke regler der gælder i forbindelse med en § 28-aftale.

Forholdet mellem § 28-aftaler og fleksjob bør fremgå af lovens bestemmelser om § 28-aftaler.

12.2.2 Indgåelse af § 28-aftaler for mere end 1 år ad gangen

Det har været anført, at da der er tale om personer med en kronisk lidelse, er det ikke sandsynligt, at den berørtes situation forandres hurtigt, og at der således bør kunne indgås § 28-aftaler for mere end 1 år ad gangen.

Det har endvidere været anført, at en smidiggørelse af reglerne om § 28-aftaler vil øge mulighederne for beskæftigelse af personer med kroniske lidelser.

Fordelen ved at kunne indgå aftaler af mere end et års varighed vil være administrative lettelser for arbejdsgiveren og kommunen. Ulempen vil kunne være, at aftalen kan komme til at dække sygdom, der ikke har medført mindst 10 fraværsdage i det forløbne år.

Økonomi

I 2003 blev der ifølge KMD's sygedagpengedatasæt udbetalt sygedagpenge via en § 28-aftale for godt 90 mio. kr. Udbetalingerne fordelte sig på knap 13.000 personer med gennemsnitligt 4,4 fraværperioder i løbet af året. I 2002 udgjorde udgiften ca. 86 mio. kr. fordelt på godt 12.000 personer .

Udbetalte sygedagpenge via en § 28-aftale dækker over de første 14 dage af hver sygeperiode, som skulle have været betalt af arbejdsgiver, hvis der ikke havde foreligget en § 28-aftale.

En ændring af reglerne, så § 28-aftaler kan indgås for op til 2 år ad gangen kan medføre administrative besparelser i mindre omfang. Omvendt kan man risikere at visse aftaler, der indgås for en længere periode, ikke ville være blevet fornyet efter gældende regler. I så fald må udgiftstrækket dog også formodes at være af begrænset omfang.

Det er p.t. ikke muligt at finde aggregerede oplysninger over, hvor mange aftaler der fornyes efter gældende regler.

Kapitel 13 Personkredsen for ret til sygedagpenge

13.1 Gældende ret

13.1.1 Betingelser om erhvervmæssig tilknytning

Efter sygedagpengelovens regler ydes der dagpenge ved fuld eller delvis uarbejdsdygtighed på grund af sygdom til alle personer, der har en vis nærmere tilknytning til arbejdsmarkedet gennem lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, og selvstændig erhvervsindtægt.

Der er ikke i loven en direkte og samlet beskrivelse af den persongruppe, der er omfattet af sygedagpengeordningen med ret til udbetaling af dagpenge.

Afgrænsningen af den berettigede personkreds foretages i stedet indirekte i loven gennem fastlæggelse af indholdet i de krav med hensyn til omfanget og varigheden af den beskæftigelse og arbejdsmarkedstilknytning, der skal være opfyldt for at udløse dagpengeretten.

Lovens beskæftigelseskrav er forskellige afhængig af, om der er tale om en lønmodtager eller en selvstændig erhvervsdrivende, og om der er ret til dagpenge fra en arbejdsgiver eller fra kommunen.

En sygemeldt lønmodtager opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, hvis han har været ansat i de sidste 8 uger før sygefraværet hos den pågældende arbejdsgiver og i denne periode har været beskæftiget i mindst 74 timer.

En lønmodtager har ret til dagpenge fra kommunen, hvis han opfylder beskæftigelseskravet på én af følgende måder:

- har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været i beskæftigelse i mindst 120 timer.
- som dagpengeberettiget medlem af en a-kasse ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, hvis uarbejdsdygtigheden på grund af sygdommen ikke var indtrådt.
- inden for den seneste måned før sygefraværet har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.
- er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved lov.

Beskæftigelseskravet skal være opfyldt på 1. fraværsdag. Dette gælder dog ikke i forhold til en persons dagpengeberettigende medlemskab af en a-kasse, hvor beskæftigelseskravet kan anses for opfyldt, hvis dagpengeretten indtræder senere i sygeforløbet.

Selvstændige erhvervsdrivende skal – for at opfylde lovens beskæftigelseskrav – inden for de sidste 12 måneder før sygefraværet have drevet selvstændig virksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværperioden.

Generelt gælder det om målgruppen, at alle lønmodtagere, herunder lønmodtagere med ret til løn under sygdom som fx funktionærer og tjenestemænd, og selvstændige erhvervsdrivende, herunder medarbejdende ægtefæller, er omfattet af den dagpengeberettigede personkreds.

Sygedagpengeloven hæfter sig op på den generelle definition af en lønmodtager, og der er således ikke i loven fastlagt en særskilt definition med afgrænsning af lønmodtagerbegrebet.

Når det i forhold til dagpengeretten skal afklares, om der er tale om en lønmodtager eller en selvstændig erhvervsdrivende, skal det derfor vurderes, om der foreligger et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand. Dette vil være tilfældet, når der udføres personligt arbejde i et tjenesteforhold til en arbejdsgiver, og den ansatte dermed er undergivet arbejdsgiverens ledelse og instruktioner for arbejdets udførelse og samtidig modtager arbejdsvederlag i form af løn.

Personer, der er ansat i et fleksjob eller er i en ansættelse med løntilskud efter reglerne herom i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, er også omfattet af sygedagpengelovens målgruppe, forudsat beskæftigelseskravet er opfyldt.

Endvidere er der ret til sygedagpenge for personer, der bliver uarbejdsdygtige ved at pådrage sig en arbejdsskade, som er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Hvis beskæftigelseskravet overfor arbejdsgiveren ikke er opfyldt, er det kommunen, der yder dagpenge fra 1. fraværsdag. Da arbejdsskadesikringsloven ikke kun omfatter den erhvervsaktive del af befolkningen, vil der også kunne være ret til dagpenge for arbejdsskaderamte personer, der normalt er uden erhvervmæssig beskæftigelse, fx pensionister og hjemmearbejdende husmødre, der fx yder nabohjælp i form af en kortvarig håndsækning.

13.1.2 Betingelser med hensyn til alder

Retten til sygedagpenge er ikke gjort afhængig af en nedre aldersgrænse, og der stilles således ikke krav om, at den sygemeldte har opnået en vis alder.

Der er heller ikke fastsat nogen øvre aldersgrænse for selve dagpengeretten, men der gælder en særlig varighedsbegrænsning for udbetalingsperioden for så vidt angår personer, der er fyldt 65 år eller modtager social pension.

Den særlige varighedsbegrænsning betyder, at udbetalingen af dagpenge og refusion til arbejdsgiveren ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt dagpenge eller løn under sygdom i mere end 13 uger i de forudgående 12 kalendermåneder til personer,

- der modtager social pension bortset fra invaliditetsydelse,
- der er fyldt 65 år,
- der ville kunne få social pension på grund af svigtende helbred, hvis ikke andre årsager forhindrede dette, fx manglende dansk indfødsret eller bopæl her i landet.

13.1.3 Betingelser om dansk indfødsret og om ophold og skattepligt her i landet

Retten til sygedagpenge er ikke betinget af, at den sygemeldte har dansk indfødsret.

Derimod er det som hovedregel en betingelse, at personen har lovligt ophold i Danmark, og at den dagpengegivende indtægt er skattepligtig her i landet. Retsstillingen med hensyn til disse krav om ophold og skattepligt fremgår imidlertid ikke af selve loven, men er reguleret gennem international ret og bestemmelser fastsat i dagpengebekendtgørelsen.

Uanset kravet om ophold her i landet er der ved flytning til et andet EØS-land visse muligheder for at bevare retten til udbetaling af dagpenge.

Hvis den sygemeldte tager midlertidigt ophold i et andet EØS-land, bevares retten til dagpengene, hvis de sædvanlige betingelser for udbetalingen er opfyldt, dvs. at den lægelige dokumentation for uarbejdsdygtigheden foreligger, og muligheden for opfølgning er tilstede.

Flytter den sygemeldte under sygedagpengeperioden varigt til et andet EØS-land, kan en tilladelse fra kommunen til at medtage dagpengene kun nægtes, hvis det godtgøres, at flytningen vil bringe den sygemeldtes helbredstilstand i fare eller vanskeliggøre en gennemførelse af lægebehandling.

Ved den sygemeldtes flytning til det øvrige udland er der ikke adgang til at medtage sygedagpengene.

Uanset kravet om skattepligt her i landet følger det af dagpengebekendtgørelsens § 2, at en person, der har ophold i Danmark og indtægt, der ikke er skattepligtig her i landet, alligevel har ret til dagpenge, hvis indtægten er skattepligtig i Færøerne eller på Grønland, hvor den sygemeldte efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland ikke har eller ikke længere har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af lønindtægt.⁴

Det følger endvidere af dagpengebekendtgørelsens § 2, at personer, der er omfattet af EU-reglerne om social sikring af vandrende arbejdstagere, er berettiget til dagpenge, når de er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, uanset om indtægten er skattepligtig her i landet.

13.2 Forslag til modernisering

Der er med den nuværende indirekte beskrivelse i loven af den dagpengeberettigede personkreds ikke en tilstrækkelig klar angivelse af lovens målgruppe.

Det kan derfor overvejes, om der i indledningen af loven – umiddelbart efter en formålsbestemmelse – som § 2 skal indsættes en bestemmelse, der klart opregner de forskellige grupper af personer, der er omfattet af loven, dvs. at dagpenge kan ydes til:

- lønmodtagere (med en nærmere tilknytning til arbejdsmarkedet)
- selvstændige erhvervsdrivende (med en nærmere tilknytning til arbejdsmarkedet)
- ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge
- personer ramt af en arbejdsskade
- personer med en afsluttet uddannelse på mindst 18 måneder (og efterfølgende sygefravær)
- elever i lønnet praktik i en lovreguleret uddannelse.

Endvidere foreslås det, at der i tilknytning til en sådan bestemmelse om personkredsen som § 3 indsættes en bestemmelse, der fastlægger reglerne om krav med hensyn til den sygemeldtes ophold og skattepligt her i landet.

⁴ § 2 i bekendtgørelsen om dagpenge ved sygdom eller fødsel blev ændret ved bekendtgørelse nr. 630 af 23. juni 2004. Ændringen medførte, at personer, der kommer til Danmark fra et andet land, herunder EU-land, og som har optjent og udnyttet barsel- eller sygedagpenge rettigheder i det andet land, ikke kan få adgang til yderligere syge- eller barseldagpenge efter danske regler.

Kapitel 14 Arbejdsgiverperioden

14.1 Gældende ret

Efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, § 1, stk. 2, nr. 1, ydes sygedagpenge af arbejdsgiveren i 2 uger fra 1. fraværsdag. Udbetaling af sygedagpenge forudsætter, at lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, jf. lovens § 3. 2-ugersperioden ligger fast, uanset om der indtræder søgnehellidage, fridage, arbejdskonflikt eller lignende, der kan afbryde dagpengeudbetalingen, jf. vejledning om syge- og barselsdagpenge, pkt. 4.

Hvis arbejdet har været genoptaget imellem to adskilte sygeperioder, vil der indtræde en ny arbejdsgiverperiode ved den nye sygeperiode, hvis lønmodtageren har været fuld raskmeldt. Det har ingen betydning, at de to sygeperioder skyldes samme sygdom. Derimod indtræder der ikke en ny arbejdsgiverperiode, hvis lønmodtageren kun er vendt tilbage på en delvis raskmelding. Der indtræder heller ikke en ny arbejdsgiverperiode, hvis lønmodtageren inden en raskmelding fra én sygdom bliver syg af en anden sygdom, jf. vejledning om syge- og barselsdagpenge, pkt. 4.

14.2 Tidligere lovgivning

Siden vedtagelsen af den første sygedagpengelov i begyndelsen af 70'erne har arbejdsgiverperioden haft en meget varierende længde. Den har således haft en varighed fra 1 uge op til 13 uger.

14.3 Overvejelser

14.3.1 Tilbagefaldsregel

I henhold til vejledning om syge- og barselsdagpenge, pkt. 4, begynder en ny 2-ugersperiode, når arbejdet er genoptaget efter første sygeperiode. En arbejdsgiver hæfter således for en udbetaling af sygedagpenge i endnu en arbejdsgiverperiode, hvis en lønmodtager umiddelbart efter en sygeperiode får et tilbagefald på grund af samme sygdom.

Sygedagpengeloven har tidligere haft en regel om, at der ikke påbegynder en ny arbejdsgiverperiode, hvis en lønmodtager får et tilbagefald på grund af samme sygdom.⁵ Begrundelsen for den tidligere tilbagefaldsregel var, at arbejdsgiverperioden var på 13 uger. En arbejdsgiver kunne således risikere at skulle udbetale sygedagpenge i 26 uger, hvis der ikke eksisterede en tilbagefaldsregel.

Tilbagefaldsreglen medførte, at arbejdsgiveren ikke skulle betale sygedagpenge til lønmodtageren, hvis denne sygemeldte sig på grund af samme sygdom inden for 12 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den første fraværperiodes udløb. Tilbagefaldsreglen var i overensstemmelse med den praksis, som dagpengeudvalget fulgte på daværende tidspunkt.

Ved indførelsen af en arbejdsgiverperiode på 2 uger i 1989, fandt regeringen, at tilbagefaldsreglen ikke længere havde nogen berettigelse. Reglen bortfaldt derfor ved vedtagelsen af den gældende sygedagpengelov.

⁵ Jf. lov nr. 571 af 27. oktober 1982 om dagpenge ved sygdom eller fødsel (Karensdag, forlængelse af arbejdsgiverperioden, varighedsbegrænsning m.v.), FT 1982-83.

Genindførelsen af en tilbagefaldsregel kunne overvejes henset til den generelle udvikling mod arbejdsgiverens øgede ansvar i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked, herunder arbejdsgiverens stadig stigende medvirken i sygedagpengesager ved fastholdelsen af sygemeldte lønmodtagere.

Et argument for indførelsen af en tilbagefaldsregel kunne være, at en arbejdsgiver efter gældende ret hæfter for en ny arbejdsgiverperiode, hvis en lønmodtager, der har haft et sygefravær af kortere eller længere varighed, bliver raskmeldt og er på arbejde i en time for derefter at sygemelde sig igen. Situationen opstår fx, hvor lønmodtagere, der kun er delvist raske, i praksis raskmeldes for at vende tilbage til arbejde. Modsat vil der ikke begynde en ny arbejdsgiverperiode, hvis en lønmodtager, der har været sygemeldt fx på grund af én sygdom, den dag, hvor lønmodtageren skal vende tilbage på arbejdet, sygemelder sig på grund af en anden sygdom. En tilbagefaldsregel vil kunne øge incitamentet til hurtigere tilbagevenden til arbejdet både for lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Indførelsen af en tilbagefaldsregel kunne også være en måde at kompensere arbejdsgivere, der yder en særlig indsats for at fastholde en medarbejder, der har et vist sygefravær, uden at dette fravær kan kvalificeres til indgåelse af en § 28-aftale imellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.

En tilbagefaldsregel kan få konsekvenser for visse overenskomster på det private område. I henhold til disse overenskomster har lønmodtageren ret til løn eller sygeløn i en afgrænset periode. Hvis arbejdsgiveren som følge af en tilbagefaldsregel ikke er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, vil lønmodtageren ikke have ret til løn/sygeløn. Det vil derfor medføre en forringelse af lønmodtagerens rettigheder i henhold til de overenskomster, der ikke indeholder en tilbagefaldsregel.

Et argument imod indførelsen af en tilbagefaldsregel kan være, at arbejdsgiverperioden er meget kort. Relativt set er der derfor ikke tale om en stor økonomisk belastning af arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens pligt til udbetaling af sygedagpenge knytter sig alene til kortvarige, helbredelige sygdomme. Er der tale om langvarige, kroniske sygdomme, har arbejdsgiveren mulighed for at indgå en § 28-aftale, så denne har mulighed for at få refusion fra første fraværsdag. Endvidere har små selvstændige virksomheder mulighed for at tegne en forsikring, der dækker udbetaling af sygedagpenge. Den gældende lovgivning fordeler således byrderne imellem arbejdsgiveren og kommunen, og indførelsen af en tilbagefaldsregel vil betyde en forøgelse af de offentlige udgifter til sygedagpenge.

Der vil være også være administrative vanskeligheder ved en tilbagefaldsregel, da der skal indhentes dokumentation for, at lønmodtageren er sygemeldt på grund af samme sygdom som i den tidligere sygeperiode. Reglen kræver bl.a. en større inddragelse af læger.

Det kan overvejes, om fokus i stedet bør rettes mod muligheden for, at lønmodtagere, hvor en fuld raskmelding ikke er mulig, vender tilbage på deltid. Arbejdsgiverens fastholdelse af lønmodtagere, der er delvist uarbejdsdygtige, kan være et middel til at nå målet om fuld raskmelding.

Udbetaling af sygedagpenge ophører, at når der udbetalt dagpenge eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de sidste 18 måneder, jf. sygedagpengelovens § 22, stk. 1. I henhold til § 22, stk. 3, skal dagpenge udbetalt af arbejdsgiveren eller kommunen i de to første uger af

fraværperioden ikke indgå i opgørelsen af dagpengeperioden. En tilbagefaldsregel medfører, den sygemeldte i længerevarende sygedagpengesager i større omfang risikerer at blive omfattet af sygedagpengelovens varighedsbegrænsning, da der ikke begynder en ny fraværperiode. De to første uger af fraværperioden vil i stedet blive en fortsættelse af den tidligere fraværperiode og vil derfor skulle indgå i opgørelsen af det samlede antal dagpengeuger. Dette vil betyde, at en person, der vender tilbage til arbejdet men som får et tilbagefald på grund af samme sygdom, bliver stillet ringere end en lønmodtager, der i en tilsvarende situation atter bliver sygemeldt men på grund af en anden sygdom. I den sidstnævnte situation vil der indtræde en ny arbejdsgiverperiode.

Økonomi

Reglen skal gøres tidsbegrænset, således at der ikke må være forløbet mere end 14 dage mellem 1. arbejdsdag efter 1. sygeperiode og 1. sygedag i anden sygeperiode. Bemærk at reglen kun skal gælde ved ny sygemelding pga. samme sygdom/lidelse og ikke, hvor der er tale om ny sygdom/lidelse.

Ifølge oplysninger fra DA udgør sygeperioder, der påbegyndes mindre end 14 dage efter en tidligere sygeperiode af mindst 14 dages varighed (dvs. hvor arbejdsgiverperioden er afsluttet) ca. 2,9 pct. af de arbejdsgiverbetalte sygedage.

Der foreligger ikke nogle oplysninger om, hvor stor en del af de sygeperioder, som påbegyndes mindre end 14 dage efter en længere sygeperiode, der skyldes samme sygdom. Også i praksis kan man forestille sig, at det vil være vanskeligt at afgøre. Endvidere kan det eventuelt blive problematisk at forene princippet om, at sygdomsårsag er et personligt anliggende med, at arbejdsgiver vil få en økonomisk interesse i årsagen. Der tages derfor et stort forbehold for de antagelser, der gøres i beregningerne.

Det antages beregningsteknisk, at halvdelen af de sygeperioder, der begynder mindre end 14 dage efter en længere sygeperiode, skyldes samme lidelse. I så fald vil private arbejdsgiveres udgifter til disse perioder være ca. 1,5 pct. af de private arbejdsgiveres samlede udgifter til sygedagpenge svarende til 100-110 mio. kr. (private arbejdsgiveres samlede udgifter til sygedagpenge i de første 14 dages skønnes af DA til 6,3 mia. kr. i 2000, pl-reguleret til 2004 skønnes det at udgøre ca. 7,1 mia. kr.).

Opregnes der til hele arbejdsmarkedet fås en skønnet merudgift til sygedagpenge ved en tilbagefaldsregel til 160-165 mio. kr. Offentlige arbejdsgivere opnår en besparelse på ca. 55 mio. kr. I alt skønnes forslaget at indebære merudgifter for det offentlige på ca. 110 mio. kr.

Er det reelt flere eller færre end halvdelen af de efterfølgende sygeperioder, der skyldes samme lidelse, kan merudgiften blive væsentlig større eller mindre.

14.3.2 Udbetaling af sygedagpenge efter ansættelsens ophør

En arbejdsgiver skal betale sygedagpenge til en lønmodtager i to uger uanset ansættelsesforholdets efterfølgende ophør i følgende situationer:

- Ansættelsesforholdet er opsagt, og lønmodtageren sygemelder sig den sidste dag på arbejdet.
- Hvis lønmodtageren i løbet af den sidste dag går hjem på grund af sygdom.
- Hvis lønmodtageren sygemelder sig mindre end 2 uger før, en suspensions- eller fritstillingsperiode udløber.

Lønmodtagerens ret til dagpenge i de ovenstående situationer har hjemmel i sygedagpenge-
lovens § 3, stk. 3.

I bemærkningerne til lovforslaget⁶ fra 1989 fremgår det: ” *Under hensyn til at arbejdsgiveren efter de foreslåede regler som hovedregel kun kommer til at betale dagpenge, når arbejdsforholdet har en fastere karakter, foreslås det, at arbejdsgiveren altid skal betale dagpenge for de første 2 ugers fravær, uanset om ansættelsen ophører i denne periode.*” Bemærkningerne henviser til, at arbejdsgiverens forpligtelse til udbetaling af sygedagpenge dengang først indtrådte, når lønmodtageren havde været ansat hos arbejdsgiveren i 13 uger og i denne periode været beskæftiget i mindst 120 timer.

Nedsættelsen af beskæftigelseskravet til det nuværende niveau gav ikke anledning til ændringer af arbejdsgivers forpligtelser til udbetaling af sygedagpenge. Nedsættelsen af beskæftigelseskravet var et resultat af finanslovsforhandlingerne⁷ og var hovedsageligt økonomisk begrundet. Det kan dog ikke afvises, at ansættelsesforholdet stadig ansås for at have en fastere karakter efter 8 uger og 74 timer. Noget tyder dog på, at det ikke indgik i overvejelserne omkring nedsættelse af beskæftigelseskravet.

Det kan overvejes, om der skal indføres en regel, så arbejdsgiveren kun er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, så længe ansættelsesforholdet løber. Som nævnt tidligere vokser arbejdsgiverens forpligtelser i forhold til ansættelsesforholdets øvrige aspekter, fx fastholdelse ved sygdom. Det kan derfor være rimeligt, at arbejdsgiverens ressourcer ikke går til sygedagpenge til lønmodtagere, der ikke længere er ansat. En sådan bestemmelse vil også være i tråd med tanken om at knytte dagpengene sammen med ansættelsesforholdet.

Det kan argumenteres, at det er mere nærliggende, at det er kommunen, der udbetaler dagpenge til personer, der ikke er i beskæftigelse. Der kan dog være en gruppe af lønmodtagere, der alene opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, og som derfor ikke vil have ret til dagpenge fra kommunen. Dette vil dog være en begrænset gruppe, og problemet vil kunne løses ved en harmonisering af beskæftigelseskravet.

Økonomi

Afskaffelse af arbejdsgivers pligt til at betale sygedagpenge efter ansættelsens ophør vil betyde øgede statslige udgifter, idet forpligtelsen (i det omfang lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen) vil overgå til det offentlige, og der vil være 100 pct. statsrefusion i perioden.

Der foreligger ikke oplysninger om det faktiske omfang af arbejdsgiverperioder efter ansættelses ophør. DA skønner, at deres medlemsorganisationer årligt får omkring 300 henvendelser om problemet.

Antages det beregningsteknisk, at henvendelserne til DA's medlemsorganisationer afspejler ca. 1/10 af det reelle omfang, drejer det sig om ca. 3.000 sager om året. Antages det endvidere, at arbejdsgiver for disse sager gennemsnitligt betaler sygedagpenge i 1 uge efter ansættelsens ophør, har arbejdsgiverne – med en gennemsnitlig sygedagpengesats på 2.864 kr. pr. uge i 2004 – udgifter på ca. 9 mio. kr. årligt. Heraf antages ca. 6 mio. kr. at påhvile private arbejdsgivere. Med en afskaffelse af arbejdsgivers pligt vil disse udgifter overgå til det offent-

⁶ L 29 Forslag til Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, FT 1989-1990

⁷ L 58 Forslag til Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, FT 1999-2000

lige, og forslaget skønnes således at betyde offentlige merudgifter på ca. 6 mio. kr. Hvis det reelle omfang af problemet er højere eller lavere, vil det betyde en tilsvarende større eller mindre merudgift for staten.

Det skal bemærkes, at afskaffelse af arbejdsgivers pligt til at betale sygedagpenge efter ansættelsens ophør, i tilfælde hvor lønmodtageren har et meget kort opsigelsesvarsel, vil kunne benyttes af arbejdsgiver til at fralægge sig sygedagpengepligten i en del af den nuværende arbejdsgiverperiode. Ved at fyre medarbejderen umiddelbart efter sygemeldingen (evt. med aftale om genansættelse efter sygdomsperioden) vil sygedagpengepligten påhvile kommunen, hvis lønmodtageren i øvrigt opfylder beskæftigelseskravet.

Det skal endvidere bemærkes, at afskaffelse af arbejdsgivers pligt til at betale sygedagpenge efter ansættelsens ophør kan betyde yderligere administrative byrder for kommunerne i forbindelse med indhentning af dokumentation m.m., idet arbejdsgiverperioden ikke nødvendigvis vil være af 14 dages varighed.

14.3.3 Arbejdsgiverperiode for løsarbejdere

Kun en lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, har ret til sygedagpenge. I henhold til lovens § 3, stk. 2, har en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og hvor den samlede beskæftigelse udgør mindst 74 timer inden for de sidste 8 uger, ret til sygedagpenge, selvom ansættelsesforholdet har været afbrudt inden for de sidste 8 uger. Reglen henvender sig særligt til løsarbejderansættelser.

Det er dog en betingelse, at den tidligere ansættelse ligger inden for 8 ugers perioden, samt at lønmodtageren var på arbejde den sidste arbejdsdag før 1. fraværsdag og skulle have været på arbejde den dag, hvor lønmodtageren sygemeldes.

Der er ikke ret til sygedagpenge, hvis lønmodtageren ikke er i aktuel beskæftigelse ved sygdommens indtræden. En arbejdsgiver, der hovedsageligt ansætter løsarbejdere, vil derfor ikke have pligt til at udbetale sygedagpenge, hvis lønmodtageren på sygdomstidspunktet ikke var ansat.

Betingelsen om aktuel beskæftigelse er grundlæggende for udbetaling af sygedagpenge fra arbejdsgiveren. Såfremt man fjerner kravet om aktuel beskæftigelse, vil lønmodtagere, der de sidste 8 uger før 1. fraværsdag har arbejdet mindst 74 timer, have ret til sygedagpenge, selvom ansættelsesforholdet er ophørt fx en uge før 1. fraværsdag.⁸ Ændringen vil omfatte både løsarbejdere og øvrige lønmodtagere, hvor ansættelsesforholdet er ophørt, men betingelserne for udbetaling af sygedagpenge fra arbejdsgiveren stadig er opfyldt.

En ændring vil medføre en økonomisk belastning for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren vil blive forpligtet til at udbetale af sygedagpenge både, når ansættelsesforholdet ophører under sygemeldingen (jf. ovenfor), samt efter at ansættelsesforholdet er ophørt.

En løsning vil være at fjerne kravet om aktuel beskæftigelse alene for gruppen af løsarbejdere, som på grund af ansættelsesforholdet ofte ikke får ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren. Det

⁸ En lønmodtager, der har arbejdet 37 timer om ugen, vil, hvis ansættelsesforholdet er ophørt, kunne få sygedagpenge fra arbejdsgiveren 6 uger efter sidste arbejdsdag, hvis kravet om aktuel beskæftigelse bliver ophævet.

er imidlertid vanskeligt lovteknisk at udskille gruppen af løsarbejdere fra den øvrige lønmodtagergruppe. Gruppen kan ikke umiddelbart defineres. En ophævelse af kravet om aktuel beskæftigelse med henvisning til persongruppen omfattet af § 3, stk. 2, vil også omfatte øvrige lønmodtagere. Problemet vedrørende løsarbejdere forekommer primært, hvor lønmodtageren har været ansat i et vikarbureau, og hvor vikarbureauet oplyser overfor kommunen, at der ikke var planlagt arbejde den dag, hvor lønmodtageren sygemeldes. Hvis lønmodtageren ikke er dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, vil lønmodtageren i denne situation ikke have ret til sygedagpenge.

Økonomi

Ophævelse af kravet om aktuel beskæftigelse vil betyde en besparelse på de statslige udgifter til sygedagpenge i forbindelse med de første 2 fraværsuger for løsarbejdere, der ikke er i et ansættelsesforhold på 1. fraværsdag. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

14.3.4 Fastlæggelsen af 2-ugers perioden

Som nævnt ovenfor ligger arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale sygedagpenge i 2 uger fast, uanset om der i 2-ugers perioden forekommer søgnehellidage, fridage, arbejdsconflikt eller lignende, der kan afbryde udbetalingen af sygedagpenge.

Denne meget klare fastlæggelse af 2-ugersperioden fremgår alene af vejledningen om syge- og barselsdagpenge. Det bør overvejes, om det skal fremgå direkte af lovgivningen, at arbejdsgiverens forpligtelse alene gælder i en periode af 2 uger uanset evt. afbrydelser i udbetalingen af sygedagpenge.

Kapitel 15 Anmeldelse og dokumentation

15.1 Gældende ret

15.1.1 Ved sygdom

15.1.1.1 Når arbejdsgiveren betaler dagpenge - lønmodtagerens anmeldelse og dokumentation

15.1.1.1.1 Anmeldelse

Det fremgår af dagpengelovens § 6, stk. 1, at sygdomstilfælde hurtigst muligt skal anmeldes til arbejdsgiveren. Efter dagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 1, betyder det, at anmeldelse skal foretages telefonisk senest 2 timer efter, at pågældende skulle være mødt på arbejde.

Dette gælder dog ikke, hvis der i personalecirkulære, i ansættelsesbrev eller lignende er fastsat andet. Anmeldelsesfrister, der afviger fra de normale 2 timer, er fastsat på grund af særlige arbejdsforhold og kan fx være indenfor: rengøringssektoren, undervisningssektoren eller pleje- og omsorgssektoren.

Hvis den ansatte ikke har telefon, skal der ved ansættelsen indgås en skriftlig aftale om hvordan sygdommen skal anmeldes, jf. dagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 2.

Lønmodtageren behøver ikke at anmelde personligt, men bærer ansvaret for, at der sker anmeldelse rettidigt.

Det kan ikke kræves, at den sygemeldte anmelder sygdom dagligt.

Hvis lønmodtageren anmelder sygefraværet for sent, bortfalder retten til dagpenge fra arbejdsgiveren til og med anmeldelsesdagen. Dvs. at lønmodtageren i sådan en situation først er berettiget til dagpenge fra 1. hele fraværsdag efter anmeldelsen. Det er en betingelse for arbejdsgiverens fritagelse, at han hurtigst muligt gør indsigelse mod, at der anmeldes for sent, jf. dagpengelovens § 8, stk. 2.

Retten til dagpenge bortfalder dog ikke, hvis der foreligger en fyldestgørende begrundelse for, at kravet ikke er opfyldt, jf. dagpengelovens § 8, stk. 2. Det er kommunen, der ud fra en konkret vurdering træffer afgørelse om, hvorvidt der foreligger omstændigheder, der betyder, at arbejdsgiveren alligevel skal betale dagpenge.

Undlader lønmodtageren at melde sig syg, behøver arbejdsgiveren ikke at reagere. Der er ingen dispensationsmulighed i sådanne tilfælde.

Hvis lønmodtageren efter et sygefravær alligevel ikke er i stand til at genoptage arbejdet på grund af sygdom, skal der anmeldes på ny, hvis pgl. utvetydigt har raskmeldt sig og klart oplyst, hvornår arbejdet genoptages.

15.1.1.1.2 Dokumentation

Det fremgår af dagpengelovens § 7, stk. 1, at arbejdsgiveren kan forlange, at lønmodtageren inden for en rimelig frist ved en skriftlig erklæring (tro- og loveerklæring) eller på anden måde dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom. Arbejdsgiveren kan forlange sygdomstilfældet dokumenteret enten ved en skriftlig erklæring, en såkaldt tro- og loveerklæring, eller ved en lægeerklæring, eller ved begge dele. Lægeerklæringen betales af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan have et generelt krav om dokumentation formuleret i et personale-cirkulære eller lignende eller fremsætte sine dokumentationskrav konkret i hvert enkelt sygdomstilfælde.

Arbejdsgiveren kan tidligst kræve den skriftlige sygemelding i hænde på 2. fraværsdag. Søndage og helligdage medregnes ikke, jf. dagpengebekendtgørelsens § 8, stk. 1.

Hvis sygefraværet kun varer en enkelt dag, kan arbejdsgiveren kræve tro- og loveerklæringen afleveret på den dag, hvor arbejdet genoptages, jf. dagpengebekendtgørelsens § 8, stk. 2.

Arbejdsgiveren kan forlange en lægeerklæring udstedt efter personlig konsultation hos lægen, jf. dagpengelovens § 7, stk. 2.

En lægeerklæring, der er udstedt alene på baggrund af en telefonisk kontakt til lægen, er således ikke tilstrækkelig dokumentation for uarbejdsdygtighed. En lægeerklæring udstedt på baggrund af materiale modtaget fra fx hospital eller anden læge accepteres dog som en dokumentation for, at den sygemeldte allerede har været tilset af en læge.

Arbejdsgiveren kan tidligst forlange lægeerklæringen udstedt på 4. sygedag, eller første hverdag derefter, hvis 4. sygedag falder på en lørdag eller en søndag eller helligdag, jf. dagpengebekendtgørelsens § 9, stk. 1.

Arbejdsgiveren kan tidligst kræve lægeerklæringen i hænde på 5. sygedag, men ikke på søndage og helligdage, jf. dagpengebekendtgørelsens § 9, stk. 3. Hvis 5. sygedag er en søndag eller helligdag, rykkes fristen til den nærmest følgende hverdag. Arbejdsgiveren kan dog kun kræve lægeerklæringen i hænde på en lørdag, hvis virksomhedens kontor har åbent om lørdagen.

Arbejdsgiveren kan i undtagelsestilfælde kræve, at der bliver udstedt en lægeerklæring allerede på 1. sygedag, jf. dagpengebekendtgørelsens § 9, stk. 2. En 1. dags lægeerklæring kan forlanges, hvis en lønmodtager har usædvanligt mange kortere sygeperioder uden lægelig dokumentation. For at et krav om lægeerklæring allerede fra 1. sygedag skal kunne imødekommes af lægen, kræves det, at arbejdsgiveren har skrevet til lønmodtageren og i brevet opregnet den række af konkrete sygefravær, der begrundes kravet om 1. dags lægeerklæring. Et krav om 1. dags lægeerklæring kan højst være gældende for et år ad gangen.

1. dags lægeerklæring kan ikke kræves udstedt på lørdage, søndage og helligdage, og arbejdsgiveren kan tidligst forlange at have erklæringen i hænde den følgende dag og ikke på søndage og helligdage, jf. dagpengebekendtgørelsens § 9, stk. 3. Erklæringen kan kun kræves i hænde på en lørdag, hvis virksomheden har åbent om lørdagen.

Arbejdsgiverens skriftlige begrundelse for at kræve 1. dags lægeerklæring forevises for lægen, men det er lægen selv, der afgør, om kravet om 1. dags lægeerklæring er rimeligt, og om erklæringen kan udstedes allerede på 1. sygedag.

Hvis lønmodtageren ikke har afleveret dokumentation for sygdommen indenfor den frist, der er fastsat af arbejdsgiveren, bortfalder retten til dagpenge fra arbejdsgiveren fra og med den dag, dokumentationen skulle have været arbejdsgiveren i hænde og til og med den dag, hvor arbejdsgiveren har modtaget dokumentationen, jf. § 10 i dagpengebekendtgørelsen. Det er dog en betingelse for, at retten bortfalder, at lønmodtageren i personalecirkulære, i ansættelsesbrev eller på anden måde af arbejdsgiveren utvetydigt er orienteret om, hvornår den skriftlige dokumentation for sygefraværet skal afleveres, og at der hurtigst muligt er gjort indsigelse mod dokumentationens form eller forsinkelse, og at der ikke foreligger en fyldestgørende begrundelse for, at lønmodtageren ikke har opfyldt kravet, jf. dagpengelovens § 8, stk. 2.

At arbejdsgiveren hurtigst muligt skal gøre indsigelse betyder, at selve indsigelsen skal være foretaget senest 2. arbejdsdag efter den dag, hvor dokumentationen skulle have været arbejdsgiveren i hænde, jf. § 10 i dagpengebekendtgørelsen.

15.1.1.2 Når kommunen betaler dagpenge – lønmodtagerens og den selvstændiges anmeldelse og dokumentation, og arbejdsgiverens anmeldelse

15.1.1.2.1 Anmeldelse

15.1.1.2.1.1 Lønmodtagere

Det fremgår af dagpengelovens § 6, stk. 2, at lønmodtagere, der ikke har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren, skal indgive anmodning om dagpenge senest 1 uge efter 1. fraværsdag. Hvis arbejdsgiveren har udbetalt dagpenge, skal anmodning om dagpenge fra kommunen indgives senest 1 uge efter, at dagpengeudbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

Når arbejdsgiveren ophører med at udbetale løn under sygdom, gælder samme anmeldelsesregler, dvs. at anmodningen om dagpenge fra kommunen skal være modtaget i kommunen senest ugedagen efter lønperiodens ophør.

Fristen er overholdt, hvis blanketten modtages på ugedagen fra 1. fraværsdag.

Kommunen kan i særlige tilfælde forlange tidligere anmeldelse end fastsat i dagpengelovens § 6, stk. 2, jf. dagpengebekendtgørelsens § 11. Dette kan være nødvendigt, hvor der er tale om mange kortvarige ansættelsesforhold og hyppige sygemeldinger.

Hvis anmodningen modtages senere end de frister, der er angivet i dagpengelovens § 6, stk. 2, indtræder retten til dagpenge først fra dagen for anmodningens modtagelse, jf. dagpengebekendtgørelsens § 12, stk. 1.

Efter dagpengelovens § 8, stk. 2, bortfalder retten til dagpenge, så længe den sikrede ikke opfylder sin pligt til anmeldelse af fraværet. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger fyldestgørende begrundelse for, at den sikrede ikke har opfyldt kravet.

Med hjemmel i dagpengelovens § 8, stk. 3, er der i dagpengebekendtgørelsens § 14 og 15 fastsat regler om, at der kan ses bort fra for sen anmeldelse, når særlige grunde taler derfor.

Kommunen har således mulighed for at dispensere fra anmeldelsesreglerne og udbetale dagpenge for tiden før anmodningens modtagelse, hvis der foreligger særlige omstændigheder, herunder når forsinkelsen skyldes:

- lønmodtagerens hospitalsindlæggelse, ophold i udlandet eller lignende,
- lønmodtageren har fået forkert vejledning fra myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene.

Dispensation er som hovedregel udelukket, når anmodningen indgives mere end 6 måneder efter sygdommens 1. dag, jf. dagpengebekendtgørelsens § 15, stk. 1.

Hvis en arbejdsgiver har udbetalt løn eller dagpenge i 6 måneder eller mere, uden at arbejdsgiveren har anmeldt sygefraværet til kommunen, kan der dog dispenseres fra anmodningsfristen for lønmodtagere, hvis anmodningen indgives senest 4 uger efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt, og lønmodtageren ikke længere er ansat hos arbejdsgiveren, jf. dagpengebekendtgørelsens § 15, stk. 2.

15.1.1.2.1.2 Arbejdsgivere

Når en lønmodtager efter funktionærloven, overenskomst eller lokal aftale modtager løn under sygdom, indtræder arbejdsgiveren i lønmodtagerens ret til dagpenge i det omfang, der er tale om dagpenge efter arbejdsgiverperioden, eller arbejdsgiveren er fritaget for at betale dagpenge i arbejdsgiverperioden. Det følger af dagpengelovens § 26.

En arbejdsgiver, der udbetaler løn under en lønmodtagers sygefravær, skal anmelde fraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, hvis fraværet strækker sig ud over den periode, hvor arbejdsgiveren har pligt til at udbetale dagpenge, jf. dagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 1.

Årsagen er bl.a., at kommunen har pligt til at foretage opfølgning af dagpengesagen. Anmeldelsen skal indgives på en blanket, der udleveres af kommunen. På blanketten kan arbejdsgiveren samtidig anmode om refusion.

Hvis arbejdsgiveren har anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, kan der ydes refusion for tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for fremsættelsen af refusionskravet, jf. dagpengebekendtgørelsens § 18, stk. 2. For de sygdomstilfælde, der er afsluttet inden arbejdsgiverperiodens udløb gælder ligeledes en ret til refusion 3 måneder tilbage.

Hvis arbejdsgiveren ikke har anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, kan der alene ydes refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet er anmeldt.

Der er mulighed for at dispensere fra 4 ugers fristen, når der foreligger særlige omstændigheder, jf. dagpengebekendtgørelsens § 18, stk. 4, hvorefter kommunen kan udbetale refusion, når overskridelse af fristen skyldes:

- forhold som i det væsentlige må tilskrives lønmodtageren,
- forkert vejledning fra offentlige myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene, eller
- når særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor.

Når anmodning om refusion indgives senere end 6 måneder fra 1. fraværsdag er dispensation udelukket, jf. dagpengebekendtgørelsens § 18, stk. 4.

Ved en lønmodtagers fortsatte fravær kan krav om refusion ikke anmeldes oftere end med en måneds mellemrum, jf. dagpengebekendtgørelsens § 18, stk. 1.

15.1.1.2.1.3 Selvstændige

Selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, der ikke har tegnet frivillig sikring, skal indgive anmodning om dagpenge senest 1 uge efter 2 ugers sygdom for at få dagpenge fra 1. dag efter de 2 ugers udløb, jf. dagpengelovens § 10, stk. 4.

Selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, der har tegnet frivillig sikring i henhold til dagpengelovens § 20, skal indgive anmodning om dagpenge senest 1 uge efter 1. fraværsdag for at få dagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag.

Anmeldelse af sygdom til kommunen skal ske på en blanket, der udleveres af kommunen, jf. dagpengebekendtgørelsens § 11.

Fristen er overholdt, hvis blanketten modtages på ugedagen fra 1. fraværsdag.

Retten til dagpenge indtræder først fra anmodningens modtagelse, hvis anmodningen modtages senere end de frister, der er angivet i dagpengelovens § 10, stk. 4, jf. dagpengebekendtgørelsens § 12.

Retten til dagpenge bortfalder, så længe den selvstændige erhvervsdrivende ikke opfylder sin pligt til anmeldelse af fraværet, jf. dagpengelovens § 8, stk. 2. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger fyldestgørende begrundelse for, at den selvstændige erhvervsdrivende ikke har opfyldt kravet.

Der er fastsat regler om, at der kan ses bort fra en for sen anmeldelse, når særlige grunde taler derfor, jf. dagpengelovens § 8, stk. 3.

Kommunen har mulighed for at dispensere fra anmeldelsesreglerne og udbetale dagpenge for tiden før anmodningens modtagelse, hvis der foreligger særlige omstændigheder, jf. dagpengebekendtgørelsens § 14. Samme bestemmelse som for lønmodtagere.

15.1.1.2.2 Dokumentation

15.1.1.2.2.1 Lønmodtagere

Kommunen kan når som helst, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af lønmodtageren, jf. dagpengelovens § 7, stk. 2 og dagpengebekendtgørelsens § 13.

Hvis kommunen har fastsat en frist for aflevering af lægeerklæring, bortfalder retten til dagpenge fra kommunen, hvis lægeerklæringen afleveres efter denne frist, fra og med den dag kommunen skulle have haft erklæringen i hænde og til og med dagen før den dag, hvor kommunen har modtaget erklæringen, jf. dagpengebekendtgørelsens § 13, stk. 2.

Har kommunen ikke fastsat en bestemt frist for aflevering af lægeerklæring, men i stedet anført, at erklæringen "straks" skal returneres til kommunen, vil der efter praksis være en frist for aflevering på 14 dage fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren må formodes at have modtaget blanketten fra kommunen.

Kommunen kan efter dagpengebekendtgørelsens § 16 dispensere fra fristen for afleveringen af lægeerklæringen, når der foreligger en fyldestgørende begrundelse for overskridelse af fristen. Dette kan fx være tilfældet, hvis lægen utvetydigt har påtaget sig ansvaret for, at lægeerklæringen kommer kommunen rettidigt i hænde. Der henvises i øvrigt til afsnittet om dispensation fra anmeldelsesfristerne.

Hvis en ansat hos en forsikret arbejdsgiver i et forsikringsår har været syg i mindst 20 dage fordelt over mindst 3 sygeperioder, kan kommunen forlange, at arbejdsgiveren dokumenterer den ansattes sygefravær ved en lægeerklæring, som betales af arbejdsgiveren, jf. dagpengebekendtgørelsens § 73.

15.1.1.2.2.2 Selvstændige

Af dagpengelovens § 10, stk. 6, og § 7, stk. 2, fremgår det, at kommunen kan forlange en lægeerklæring af den selvstændige erhvervsdrivende, hvis det skønnes nødvendigt. Erklæringen betales af kommunen.

Kommunen har ret til når som helst under sygemeldingen at kræve af den selvstændige erhvervsdrivende, at pågældende ved aflevering af en lægeerklæring dokumenterer, at der foreligger sygdom. Kommunen skal, når der anmodes om lægeerklæring, fastsætte en frist for afleveringen. Hvis den selvstændige erhvervsdrivende ikke overholder fristen for afleveringen af lægeerklæringen, bortfalder dagpengene fra den dag, hvor kommunen skulle have haft lægeerklæringen i hænde og til og med dagen før den dag, hvor kommunen modtager lægeerklæringen, jf. dagpengelovens § 8, stk. 2, og dagpengebekendtgørelsens § 13, stk. 2.

Har kommunen ikke fastsat en bestemt frist for aflevering af lægeerklæring, men i stedet anført, at erklæringen "straks" skal returneres til kommunen, vil der - som for en lønmodtager - efter praksis være en frist for aflevering på 14 dage fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte må formodes at have blanketten fra kommunen.

Kommunen kan efter dagpengebekendtgørelsens § 16 dispensere fra fristen for afleveringen af lægeerklæringen, når der foreligger en fyldestgørende begrundelse for overskridelse af fristen. Dette kan fx være tilfældet, hvis lægen utvetydigt har påtaget sig ansvaret for, at lægeerklæringen kommer kommunen rettidigt i hænde. Der henvises i øvrigt til afsnittet om dispensation fra anmeldelsesfristerne.

15.1.2 Ved barsel

15.1.2.1 Ordinære barseldagpenge

15.1.2.1.1 Lønmodtagere uden løn fra arbejdsgiveren og selvstændige

En lønmodtager, der ikke får løn under barselorlov, og en selvstændig skal anmode om barseldagpenge på en blanket til kommunen senest 8 uger efter fødslen eller ved adoption efter barnets modtagelse, jf. dagpengebekendtgørelsens § 13 a. Hvis fraværperioden ligger på et senere tidspunkt, skal anmodningen om dagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode.

Hvis anmodningen indgives for sent, bortfalder retten til dagpenge for den periode, der ligger før anmodningen. Der er ingen dispensationsadgang.

15.1.2.1.2 Løn fra arbejdsgiver – arbejdsgiverrefusion

Når en lønmodtager efter funktionærloven, overenskomst eller lokal aftale modtager løn under barselorlov, indtræder arbejdsgiveren i lønmodtagerens ret til dagpenge, jf. dagpengelovens § 26.

I sådanne tilfælde er det en betingelse for udbetaling af refusion til arbejdsgiveren, at kommunen har modtaget en refusionsanmodning senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb. Orlovsperiodens udløb er fx 8 uger efter en samlet afholdelse af barselorloven på 60 uger (14+32+14(forlængelse)).

Indgives anmodningen efter denne frist, bortfalder retten til refusion for den periode, der ligger før anmodningen. Der er ingen dispensationsadgang.

Der er ikke i øvrigt noget krav om anmeldelse overfor kommunen.

15.1.2.2 Barseldagpenge før 4 uger før forventet fødsel – graviditetsbetinget sygefravær

Ved fravær før 4 uger før forventet fødsel skal de bestemmelser, der gælder for anmeldelse og anmodning om refusion ved udbetaling af sygedagpenge være opfyldt. Det følger af dagpengebekendtgørelsens §§ 17, stk. 2 og 18, stk. 5.

Dette skyldes ønsket om at kunne følge op også i sygefraværssager af denne karakter.

Hvis lønmodtageren får løn under orloven, skal arbejdsgiveren således anmelde fraværet inden 4 uger og vil herefter være berettiget til refusion for tidsrum, der ligger 3 måneder forud for fremsættelsen af refusionskravet.

Hvis lønmodtageren ikke får løn under orloven, skal lønmodtageren senest en uge efter 1. fraværsdag anmelde fraværet til kommunen i overensstemmelse med dagpengelovens § 6, stk. 2, og den selvstændige skal anmelde fraværet til kommunen senest efter 2 ugers sygdom i overensstemmelse med dagpengelovens § 10, stk. 4.

Dispensationsadgangen er ligeledes den samme som ved sygdom. Der henvises til gennemgangen af reglerne herom.

15.2 Problemer

Ved udformningen af anmeldelsesreglerne har man søgt at balancere mellem flere mere eller mindre modstående hensyn. Herunder hensynet til på den ene side at få tidlige informationer til brug for en effektiv opfølgning og på den anden side dels at begrænse brugen af kommunale ressourcer på uproblematisk dagpengesager dels at tage et hensyn til arbejdsgiverne og deres muligheder for at anmelde tidligt.

Spørgsmålet, om i hvilket omfang der er behov for at ændre på anmeldelses- og dokumentationsreglerne, hænger meget sammen med den måde, man løser visitations- og digitaliseringsopgaverne på.

Uafhængigt af hvad der indstilles i andre sammenhænge, er der imidlertid et meget stort behov for at en bedre opbygning og formulering af bestemmelserne om anmeldelse og dokumentation.

Den smuldrende struktur i reglerne om anmeldelse og dokumentation gør reglerne vanskelige at administrere. Det fremgår fx ikke klart, hvilke anmeldelsesregler der gælder under den ordinære barselorlov, og hvilke der gælder ved fravær på grund af graviditetsbetinget sygdom. Et andet konkret eksempel er, at dispensationsadgangen er reguleret i både loven og bekendtgørelsen på en måde, der kan skabe usikkerhed om forståelsen. Et tredje eksempel er, at der i dagpengebekendtgørelsen under hovedoverskriften Afsnit II "Dagpenge under sygdom til lønmodtagere" er bestemmelser om dagpenge til selvstændige – dagpengebekendtgørelsens §§ 11, 12 og 14. Et fjerde eksempel er, at det ikke fremgår utvetydigt af lovgivningen, at der er forskel på, hvornår der udbetales dagpenge i den situation, hvor en frist for anmeldelse/dokumentation ikke overholdes. Hvis en frist for anmeldelse/dokumentation i forhold til arbejdsgiveren ikke overholdes, udbetales der først dagpenge fra dagen efter, at der er anmeldt/dokumenteret. Hvis der derimod er tale om anmeldelse/dokumentation i forhold til kommunen, udbetales der fra og med den dag, hvor anmeldelsen/dokumentationen foreligger.

15.3 Overvejelser

- Praksis skrives ind i lovgivningen. Fx at lægeerklæringen udskrevet på grundlag af materiale fra fx et hospital kan betragtes som en personlig konsultation hos lægen, og at der efter praksis gælder en frist på to uger, hvis kommunen ikke har fastsat en frist for indsendelse af dokumentation m.v.
- I lovgivningen tænke de elektronisk muligheder, der findes i dag, ind. Det gælder anmeldelse og dokumentation via e-mail, men det gælder også spørgsmålet om fx e-mail-konsultation hos en læge, noget nogle praktiserende læger i landet er begyndt at anvende.
- En bedre struktur på reglerne. Her tænkes dels på det ovenfor nævnte med "rigtige overskrifter" i lov og bekendtgørelse, men også på en klarere og mere korrekt fordeling af bestemmelser i lov og bekendtgørelse. Det kunne desuden overvejes i bekendtgørelsen at samle bestemmelser vedr. anmeldelse og dokumentation i forhold til arbejdsgiveren og derefter anmeldelse og dokumentation i forhold til kommune. Endvidere kunne man tydeliggøre reglerne ved at foretage en opdeling i anmeldelse og dokumentation ved sygdom og ved barsel.

Kapitel 16 Beregning

16.1 Gældende ret

16.1.1 Beregning af dagpenge til lønmodtagere

Dagpenge til lønmodtagere beregnes som hovedregel på grundlag af den timeløn efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag, som lønmodtageren mister på grund af fraværet, og det timetal, den pågældende skulle have arbejdet, jf. dagpengelovens § 9. I timetallet under sygefraværet indgår dokumenteret regelmæssigt overarbejde.

Ekstraordinært overarbejde indgår kun i de tilfælde, hvor omfanget kan dokumenteres. Når timelønnen skal opgøres, kan feriegodtgørelse ikke indregnes, jf. dagpengebekendtgørelsens § 23. Beløbet (pr. time) kan som hovedregel ikke overstige timemaksimum, men der er ikke nogen begrænsning i timetallet i arbejdsgiverperioden.

Hovedreglen anvendes i alle de tilfælde, hvor arbejdstid og timeløn er fastlagt på forhånd. Er lønmodtagerens arbejdstid derimod ikke fastsat på forhånd, eller er timelønnen varierende, beregnes dagpengene på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timeløn i de sidste 4 uger før sygdommens indtræden, jf. dagpengebekendtgørelsens § 20. Samme regler kan anvendes, hvis lønmodtageren arbejder indenfor et område, hvor beskæftigelsen kan blive afbrudt på grund af produktionsstop som følge af råvaremangel, vejrlig og lignende.

Hvis antallet af arbejdstimer i 4-ugersperioden ikke kan anses for sædvanlig, anvendes i stedet det gennemsnitlige antal arbejdstimer og gennemsnitstimelønnen i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden.

Beløbet kan som hovedregel ikke pr. time overstige timemaksimum og kan som hovedregel ikke overstige lovens højeste beløb pr. uge (ugemaksimum).

Ved afgørelse offentliggjort som SM D-22-95 har Ankestyrelsen afgjort en sag om beregning af dagpenge til en eksporthauffør. Lønmodtageren var ansat efter overenskomst mellem Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening og SID. Der var tale om et fast ansættelsesforhold med en garanteret mindsteindtjening i en 4-ugers periode. Når der ikke var ture at køre, skulle chaufføren stå til rådighed for arbejdsgiveren og være parat til at tage af sted med få timers varsel. Efter overenskomstens § 6, stk. 3, reduceredes garantibetalingen ved chaufførens afholdelse af ferie med antallet af afholdte feriedage (maks. 5 døgn pr. uge) samt ved sygdom med antallet af sygedage (maks. 5 døgn pr. uge). Hvis chaufføren ønskede afholdelse af frihed, reduceredes garantibetalingen med det antal døgn, som var nødvendige for afholdelse af denne frihed, dog maks. 5 døgn. Der var ikke ret til arbejdsløshedsdagpenge for dage uden arbejde, da der var tale om et fast ansættelsesforhold. Ankestyrelsen afgjorde, at lønmodtagerens sygedagpenge fra arbejdsgiveren skulle beregnes på grundlag af den gennemsnitlige indtjening inden for de sidste 4 uger før sygdommens indtræden. Der blev lagt vægt på, at kun frihed, der var aftalt med arbejdsgiveren i henhold til Eksporthoverenskomstens § 6, stk. 3, andet punktum, fandtes at burde holdes udenfor, når antallet af timer pr. fraværsdag skulle beregnes. Frihed, hvor chaufføren mod garantibetaling var forpligtet til at stå til rådighed for arbejdsgiveren og med kort varsel kunne beordres i arbejde, kunne således medregnes i 4-ugers perioden.

I en anden sag, der er offentliggjort som SM D-2-98, har Ankestyrelsen afgjort, at overgangsydelse ikke skal fradrages ved beregning af dagpenge og derfor heller ikke ved refusion, da der ikke var hjemmel hertil i dagpengeloven.

Ud over de beskrevne beregningsregler findes der særlige beregningsregler for lønmodtagere, der arbejder i turnus, holddrift m.v. eller, hvor der er tale om ukendt arbejdstid. Endvidere gælder særlige regler for lærere og andre undervisere.

Turnus

Dagpenge til lønmodtagere, der arbejder med skiftende ugentlig arbejdstid i en på forhånd fastlagt arbejdsturnus, beregnes på grundlag af det faktiske timetal ganget med timelønnen, dog højst timemaksimum, der pr. 29. december 2003 udgør 86,57 kr., jf. dagpengelovens § 9, stk. 7 og dagpengebekendtgørelsens § 21, stk. 1 og 2. Dagpengene kan dog ikke udgøre mere end dagpengenes ugemaksimum i gennemsnit pr. uge i turnusperioden. Ugemaksimum udgør pr. 29. december 2003 3.203 kr.

Arbejder lønmodtageren fx i en arbejdsturnus, hvor den gennemsnitlige arbejdstid for hele turnusperioden ikke overstiger 37 timer pr. uge, beregnes dagpengene i hele perioden ved at gange antallet af fraværstimer med timelønnen, dog max. 86,57 kr. Dagpengeudbetalingen kan i dette tilfælde godt overstige ugemaksimum i en eller flere uger i turnusperioden, men kan pr. time ikke overskride det beregnede timemaksimum, ligesom det for hele turnusperioden ikke kan overstige ugemaksimum pr. uge i gennemsnit.

I SM D-50-91 afgjorde Ankestyrelsen, at dagpenge i forbindelse med graviditetsgener og barsel til en sygeplejerske, der arbejdede i aftenvagt i gennemsnit ca. 30 timer ugentlig efter en fast 4-ugers vagtplan i turnus, skulle beregnes på grundlag af den timeindtægt, som pågældende ville have været berettiget til under fraværet, da der ikke forelå nogen holddriftsaftale, ganget med det gennemsnitlige antal arbejdstimer i turnusperioden, jf. Socialministeriets dagældende bekendtgørelse nr. 688 af 11. oktober 1991, § 31, stk. 2, samt dagpengelovens § 18.

Holddrift og weekendarbejde

Lønmodtagere, der arbejder i holddrift og weekendarbejde, vil få en forholdsmæssig ringe dækning, hvis lovens normale beregning af dagpenge anvendes. Der er derfor for disse persongrupper fastsat særlige regler, jf. dagpengelovens § 9, stk. 7 og dagpengebekendtgørelsens § 21, stk. 3 og 4.

For at være omfattet af reglerne om holddrift m.v. er det en betingelse,

- at der på virksomheden er indgået en holddriftsaftale,
- at der arbejdes i mere end et skift på virksomheden,
- at arbejdstiden på andet og evt. tredje skift er nedsat i forhold til den normale arbejdstid på DA/LO-området for dagarbejde, og
- at der for arbejdstiden på andet og tredje skift udbetales løn, der svarer til normalløn for fuldtidsarbejde ved dagarbejde.

Opfyldes disse fire krav, skal dagpengene beregnes efter dagpengebekendtgørelsens regler for holddrift. Når arbejdsgiveren udbetaler dagpenge i arbejdsgiverperioden, skal dagpengene for første skift (dagarbejdstiden) beregnes efter lovens normale regler. På andet og tredje skift anvendes en omregningsfaktor. Arbejdes der fx på andet skift 35 timer, udbetales pr. time 37 : 35 x timemaksimum (pr. 29. december 2003: 86,57 kr. pr. time).

Ankestyrelsen har ved SM D-1-92 afgjort, at når kommunen efter arbejdsgiverperioden udbetaler dagpenge til lønmodtagere, der arbejder i holddrift, skal dagpengene beregnes på grundlag af arbejdstiden i første skift, dvs. normalt på grundlag af 37 timer, fordi holddriftsaftalen går ud på at sikre, at den sygemeldte får en dækning, der svarer til dagpengenes højeste beløb.

Er der tale om en weekendarbejder, dvs. en person, der i henhold til gældende overenskomst som udgangspunkt alene arbejder lørdag/søndag og opfylder den overenskomstmæssige arbejdsforpligtelse herved, tages udgangspunkt i en 37-timers arbejdsuge. Arbejdes der fx 14 timer lørdag og 10 timer søndag, skal kommunen udbetale dagpenge for $37 : 24 \times 14 = 21,58$ time á 86,57 kr. (timemaksimum pr. 29. december 2003) for lørdag og $37 : 24 \times 10 = 15,42$ time á 86,57 kr. for søndag.

Ukendt arbejdstid

For nogle grupper af lønmodtagere er det ikke muligt at opgøre den faktiske arbejdstid. Da arbejdstiden imidlertid spiller en afgørende rolle, både når det skal kontrolleres, om den sygemeldte opfylder beskæftigelseskravet, og når dagpengene skal beregnes, har det være nødvendigt at finde en metode til at opgøre timetallet på.

I de tilfælde, hvor arbejdstiden er ukendt, tages der udgangspunkt i de regler, der er fastsat, når der skal beregnes ATP ved ukendt arbejdstid, jf. dagpengelovens § 9, stk. 7 og dagpengebekendtgørelsens § 22.

Når det er beskæftigelseskravet på 74 timer over for arbejdsgiveren, der skal kontrolleres, divideres lønmodtagerens bruttoløn i de sidste 8 uger med en fastsat arbejdsfortjeneste, der i 2004 er 139,29 kr. for mandlige lønmodtagere og 125,79 kr. for kvindelige lønmodtagere. Hvis resultatet er 74 eller større, opfylder pågældende beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren. Hvis det er beskæftigelseskravet på 120 timer over for kommunen, der skal kontrolleres, divideres lønmodtagerens bruttoløn i de sidste 13 uger med den fastsatte timefortjeneste. Hvis resultatet er 120 eller større, opfylder pågældende beskæftigelseskravet over for kommunen.

Når der skal beregnes dagpenge, anvendes samme beregningsmodel, når det skal opgøres, for hvor mange timer, der skal udbetales dagpenge.

Hovedreglen er, at det er bruttolønnen i de 4 sidste uger forud for sygemeldingen, der skal divideres med ovennævnte satser. Det resultat, man kommer frem til, divideres med 4, og man har så det ugentlige timetal, der som hovedregel fordeles over en 5-dages uge med lige stort timetal pr. dag. Hvis indtjeningen i 4-ugers perioden ikke kan anses for sædvanlig, anvendes i stedet indtjeningen inden for de sidste 13 uger før fraværets begyndelse.

Ved SM D-6-94 afgjorde Ankestyrelsen, at dagpenge til en musiker (orkesterleder), hvis arbejdstid og indtægt omfattede et nærmere fastsat antal scenetimer samt et ukendt antal øvetimer, skulle beregnes efter reglerne for lønmodtagere med ukendt arbejdstid. Ifølge arbejdsgiverens oplysninger havde lønmodtageren en arbejdstid på ca. 27 timer ugentlig med en løn på 185 kr. pr. time. Det fremgik af en skriftlig aftale, at orkesteret optrådte minimum 120 timer pr. måned. Det fremgik endvidere, at der ikke var fastlagt noget bestemt timetal pr. dag. Dansk Musiker Forbund oplyste, at musikere normalt arbejder uden daglig øvetid defineret i kontrakterne, da det er kutyme inden for faget, at man har forberedt sit repertoire inden den angivne scenetid i kontrakterne. Lønmodtageren havde i månederne forud for

sygemeldingen haft et varierende scenetimetotal på mellem 118 og 130 timer, i alt gennemsnitlig 29 timer pr. uge. Udover scenetiden havde der været egen ukontrollerbar øvetid og tilrettelæggelse af musikken. Lønmodtageren var arbejdsløshedsforsikret i FTF-A og ville ved ledighed få dagpenge på grundlag af en 37-timers uge, da indtægten omregnes til arbejdstimer. Ankestyrelsen lagde ved afgørelsen til grund, at der i timelønnen på 185 kr. var indregnet en øvetid, hvorfor der var tale om et ukendt antal arbejdstimer udover den gennemsnitlige ugentlige scenetid på 29 timer i de sidste 3 1/2 uger før sygdommens indtræden. Der blev endvidere lagt vægt på, at lønmodtagerens arbejdsløshedskasse ved ledighed ville have udbetalt det maksimale dagpengebeløb.

Ved SM D-26-95 afgjorde Ankestyrelsen, at dagpenge til en taxichauffør skulle beregnes efter reglerne om ukendt arbejdstid. Ankestyrelsen lagde ved afgørelsen vægt på, at arbejdstiden ikke var kendt hverken før eller efter fraværets start.

Ved SM D-13-93 afgjorde Ankestyrelsen, at dagpengerefusion for lønmodtagere, hvis arbejdstid under fraværet og forud herfor ikke kunne oplyses, skulle beregnes på grundlag af 37 timer pr. uge fordelt på en 5 dages uge, idet arbejdstiden efter ansættelsesaftalen udgjorde 37 timer pr. uge, og der udbetaltes fast månedsløn for en 37 timers arbejdsuge.

Lærere

Lærere er omfattet af dagpengeloven på lige fod med øvrige lønmodtagere. Ankestyrelsen har imidlertid (ved SM D-12-90 og 12-91) afgjort, at læreres arbejdstid ikke umiddelbart kan anvendes ved beregning af dagpenge. Det skyldes, at lærere efter overenskomsten aflønnes både for undervisningstimer og for forberedelsestiden.

Inden der skal beregnes dagpenge, skal undervisningstimetallet derfor forhøjes med en omregningsfaktor, der i øvrigt gælder ved fastsættelse af beskæftigelsens varighed, for det pågældende område. Omregningsfaktoren er således forskellig, afhængig af hvor læreren er i beskæftigelse. Omregningsfaktoren anvendes også, når det skal opgøres, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

Provisionslønnede sælgere

Provisionslønnede sælgere, typisk repræsentanter, handelsrejsende, agenter, freelance sælgere og akkvisitører er lønmodtagere, hvis de kan betragtes som ansatte i en virksomhed. I SM D-24-00 blev en freelancejournalist ud fra en samlet vurdering anset som lønmodtager i dagpengelovens forstand.

Ved vurderingen lægges der vægt på, om pågældende:

- arbejder direkte for en virksomhed
- er berettiget til samtidig at arbejde for andre virksomheder,
- er undergivet detaljerede instruktioner fra arbejdsgiveren,
- virker inden for et bestemt distrikt
- på anden måde er pålagt et vist arbejde som forudsætningen for stillingen eller
- i øvrigt er bundet til virksomheden på en sådan måde, at det kan betragtes som et tjenesteforhold.

Beregningen af dagpenge til provisionslønnede sælgere sker på grundlag af indtægten i de sidste 9 måneder før sygdommens indtræden. Når det gennemsnitlige ugentlige timetal skal findes, anvendes ATP-lovens beregning af ukendt timetal, jf. dagpengelovens § 9, stk. 7 og dagpengebekendtgørelsens § 22.

For en sælger, der fx sygemeldes efter 4 måneders ansættelse, skal man være opmærksom på reglen i lovens § 9, stk. 1, sidste punktum. Ifølge denne bestemmelse kan dagpenge fra arbejdsgiveren kun ydes på grundlag af indtjeningen hos denne arbejdsgiver. Det vil sige, at dagpengene i de 2 første uger beregnes på grundlag af 4 måneders indtægt og herefter - når kommunen overtager udbetalingen - på baggrund af de indtægter, som den pågældende har haft i de sidste 9 måneder før sygdommens indtræden.

Dagpenge til provisionslønnede sælgere udbetales som hovedregel efter en 5-dages arbejdsuge med lige store andele pr. dag.

16.1.2 Beregning af dagpenge til en forsikret ledig

Et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse har som hovedregel ret til at få udbetalt det samme i sygedagpenge, som han kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis pågældende ikke havde været syg, jf. dagpengelovens § 9, stk. 3. Samme regler gælder for personer, der ved deltagelse i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge. For de sidstnævnte grupper betyder bestemmelsen, at de ved sygdom skal have sygedagpenge beregnet efter satsen for arbejdsløshedsdagpenge, selv om de fx kun arbejder 32 timer i ugen.

For at sikre at personer, der sygemeldes fra en a-kasse, får reguleret sygedagpengesatsen i overensstemmelse med arbejdsløshedsdagpengesatsen, skriver kommunen hvert år i januar til personer, der er sygemeldt fra en a-kasse. I brevet anmodes de om at rette henvendelse til a-kassen for at få oplyst, hvad de ville være berettiget til i a-dagpenge fra regulerings-tidspunktet. Samtidig får kommunen en bekræftelse på, at den sygemeldte fortsat er medlem af a-kassen. Denne bekræftelse har betydning, fordi Ankestyrelsen i SM D-22-92 afgjorde, at en sygemeldt ikke havde ret til at få sygedagpengene reguleret som følge af en regulering af arbejdsløshedsdagpengene, da sikrede var udmeldt af a-kassen på regulerings-tidspunktet.

Ankestyrelsen har ved SM D-39-91 afgjort, at et medlem af en arbejdsløshedskasse, der blev ledig under en sygeperiode, havde ret til de maksimale sygedagpenge fra dette tidspunkt, selv om hun forud for sygemeldingen kun havde været beskæftiget i 35 timer pr. uge. Begrundelsen var, at hun fra ledighedstidspunktet ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge med maksimumsatsen, hvis hun ikke var blevet sygemeldt.

Ved SM D-24-95 offentliggjorde Ankestyrelsen en afgørelse, hvor sikrede, der blev sygemeldt på 1. ledighedsdag, skulle have udbetalt det samme i sygedagpenge, som hun ville være berettiget til i arbejdsløshedsdagpenge, selv om det beløb, der kom til udbetaling, var mindre end det, hun ville modtage på grundlag af arbejdsindtægten forud for sygemeldingen.

Ved SM D-13-94 afgjorde Ankestyrelsen, at en skolerengøringsassistent havde ret til dagpenge fra kommunen under sygdom, der strakte sig ind i skolernes sommerferie, idet hun ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge i denne periode, selv om der samtidig blev udbetalt løn fra arbejdsgiveren. Ankestyrelsen lagde til grund, at der i ferieperioden ikke var tale om løn i sædvanlig forstand, men om vederlag for arbejde udført uden for ferieperioden, og at hendes arbejdsløshedskasse havde anset hende for ledig fra 21. juni og ville have udbetalt hende arbejdsløshedsdagpenge, hvis hun ikke havde været uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

16.1.3 Beregning af dagpenge, selvstændige erhvervsdrivende

Den selvstændige erhvervsdrivende (og medarbejdende ægtefælle) får dagpenge beregnet på grundlag af arbejdsfortjenesten ved virksomheden, jf. dagpengelovens § 10, stk. 3 og stk. 5, og dagpengebekendtgørelsens §§ 27-28.

Som beregningsgrundlag anvendes årsopgørelsens oplysninger om

- overskud af virksomhed og udlejningsejendom korrigeret for renteudgifter og renteindtægter, der vedrører virksomheden,
- indtægt overført til medarbejdende ægtefælle,
- egne sygedagpenge og andre indtægter, som selvstændig erhvervsdrivende og
- egne henlæggelser til investeringsfond.

Som beregningsgrundlag for en medarbejdende ægtefælle anvendes årsopgørelsens oplysninger om

- indtægt overført til medarbejdende ægtefælle,
- egne sygedagpenge og andre indtægter som selvstændig erhvervsdrivende og
- egne henlæggelser til investeringsfond.

Dagpengene beregnes for en uge ad gangen, og udbetales efter en 6 dages uge med lige store andele pr. dag. Normalt udbetales dagpengene for dagene mandag - lørdag, men der er ikke i dagpengebekendtgørelsen lagt den begrænsning. Hvis fx en bager holder åben søndag, men til gengæld lukket mandag, har han ret til at få dagpenge for søndagen, men får til gengæld ikke dagpenge for mandagen. Dagpengene kan pr. uge højst udgøre ugemaksimum.

Som dokumentation for arbejdsfortjenesten anvendes skattevæsenets årsopgørelse for det seneste regnskabsår på grundlag af indgivet selvangivelse. Er der bevilget udsættelse med indsendelse af selvangivelsen, anvendes årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår.

Det er en betingelse for at få udbetalt dagpenge som selvstændig, at der rettidigt er indsendt selvangivelse, medmindre pågældende har tegnet frivillig forsikring (dagpengebekendtgørelsens § 27, stk. 5).

Reglen betyder fx, at en selvstændig, der venter med at indsende selvangivelsen for 1996 til 1. juli 1997, der er sidste frist for indsendelse, og som sygemeldes i juni 1997, vil få beregnet dagpenge på grundlag af årsopgørelsen for 1995, og kan ikke efterfølgende få arbejdsfortjenesten reguleret, uanset om det senere viser sig, at fortjenesten i 1996 var højere.

Der er kun mulighed for regulering af beregningsgrundlaget, hvis skattevæsenet efterfølgende foretager en regulering af årsopgørelsen, fordi der konstateres fejl i form af oprindelig forkert anvendelse af skattelovgivningens regler i en rettidigt indsendt selvangivelse. I sådanne tilfælde skal dagpengeberegningen ændres tilsvarende.

I det følgende opstilles forskellige situationer, der beskriver, hvilket indtægtsgrundlag der anvendes, når der udbetales dagpenge til en selvstændig:

Selvangivelse er indgivet rettidigt.

1. Årsopgørelse foreligger ikke på anmodningstidspunktet.

Når selvangivelsen afleveres inden for den almindelige afleveringsfrist, men hvor der på anmodningstidspunktet endnu ikke foreligger en årsopgørelse fra skattevæsenet, anvender man årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår ved beregningen af dagpenge.

2. Årsopgørelse foreligger på anmodningstidspunktet.

Hvis der foreligger en aktuel årsopgørelse på anmodningstidspunktet, er det denne årsopgørelse, der skal anvendes, og sikrede kan ikke kræve, at årsopgørelsen for forudgående år anvendes.

Selvangivelse er indgivet for sent.

Når selvangivelsen er indgivet for sent, og der ikke foreligger en årsopgørelse på anmodningstidspunktet, er der ikke ret til dagpenge. Når kommunen giver afslag på dagpenge på grund af manglende årsopgørelse, bør de samtidig vejlede om, at det er muligt at indgive en ny anmodning, når årsopgørelse foreligger. I sådanne tilfælde tidligst kan udbetales fra det nye anmodningstidspunkt (dagpengebekendtgørelsens § 12, stk. 2).

Særregel for nyetablerede

Der gælder en særregel for nyetablerede selvstændige, idet de kan vælge at få dagpenge beregnet på grundlag af:

- den seneste årsopgørelse for et helt år som lønmodtager, eller
- et revisorattesteret regnskab for virksomheden for et helt år, der opgøres efter samme principper som årsopgørelsen. Regnskabet skal senest være kommunen i hænde 6 uger efter dagpengeanmodningen. (dagpengebekendtgørelsens § 27, stk. 3).

Særreglen gælder indtil det tidspunkt, hvor der kan foreligge selvangivelse som selvstændig for et helt regnskabsår. Det er den selvstændige, der bestemmer, hvilken af de to særregler, der ønskes anvendt, og der findes ingen andre muligheder.

Har den selvstændige tegnet frivillig sikring gælder, at der altid udbetales mindst 2/3 af maksimumsatsen uanset arbejdsfortjenestens størrelse.

Hvis den selvstændige kun er delvis fraværende fra arbejde på grund af sygdom, kan der udbetales nedsatte dagpenge med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af dagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

Ankestyrelsen har i SM D-11-97 fundet, at de særlige regler om nystartede ikke kunne anvendes ved beregning af dagpenge til en selvstændig under fædreorlov i 1996, idet den selvstændige virksomhed var påbegyndt allerede i 1994 sideløbende med arbejdet som lønmodtager.

16.2 Overvejelser

16.2.1 Kommuners beregning af sats for a-dagpenge

Efter dagpengelovens § 9, stk. 3, skal dagpenge til et ledigt medlem af en a-kasse udgøre samme beløb, som den sikrede kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været syg. Såfremt a-kassen ikke har foretaget en beregning af satsen for arbejdsløshedsdagpenge, fordi lønmodtageren endnu ikke har fået udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, kan kommunerne kontakte Arbejdsdirektoratet, som vejleder om reglerne for beregning.

Ankestyrelsen har i SM D-23-98 udtalt, at kommunen har pligt til at beregne dagpenge efter lønophør til et ledigt medlem af en a-kasse, hvor ledigheden ikke er meldt til a-kassen. Kommunen kan ikke kræve, at a-kassen skal foretage beregning af dagpengesatsen. A-kassens oplysningspligt begrænser sig til udlevering af foreliggende oplysninger. Hvis kommunen

herefter er i tvivl om beregningen af sygedagpengene, vil den kunne få bistand til beregningen hos Arbejdsdirektoratet.

Kommunerne oplever, at denne sagsgang er administrationskrævende. Endvidere kan det anføres, at en beregning af a-dagpenge, om end den er hypotetisk, bør foretages af den, som i øvrigt har kompetencen på området.

Det kan derfor overvejes, om der i sager, hvor personen ikke har været ledig forud for sygemeldingen, og hvor kommunen har brug for oplysning om arbejdsløshedsdagpengenes størrelse, skal være en forpligtelse for a-kassen til at beregne beløbet.

En løsning, hvor a-kasserne foretager beregningen, vil sikre et korrekt beregningsgrundlag, og forslaget vil specielt være interessant i de sager, hvor indtægtsforholdene er mere komplicerede. I de fleste tilfælde vil en beregning af arbejdsløshedsdagpenge dog være forholdsvis simpel.

Udgangspunktet for overvejelserne må imidlertid være, at kommunerne som ansvarlig myndighed for sygedagpengene, bør have den fornødne viden for at kunne beregne dagpengesatsen – også når det drejer sig om et andet regelsæt.

Forslaget vil medføre en administrativ lettelse for kommunerne, men vil samtidig medføre en administrativ merbelastning af a-kasserne, da der vil være tale om en ekstra opgave for a-kasserne. Dette skal ses i sammenhæng med, at a-kasserne allerede i dag har en del administration, hvis et ledigt medlem skal sygemeldes. Det bør derfor overvejes, om a-kassen i givet fald skal kompenseres økonomisk for løsningen af en opgave, der som udgangspunkt er en kommunal opgave.

Forslaget forudsætter endvidere udveksling af en del oplysninger og vil derfor ikke medføre en forenkling af sagsgangen. Dette, sammenholdt med at der reelt vil være tale om en ”delt kompetence”, forekommer ikke hensigtsmæssig, og forslaget vurderes at være administrativt tungt.

Af de anførte grunde vurderes forslaget umiddelbart ikke at kunne få opbakning fra a-kasserne.

Endvidere vil der være behov for en afklaring af, om forslaget skal medføre ændringer i klageadgangen, såfremt der klages over beregningen af satsen. Skal der klages til Arbejdsdirektoratet med klageadgang til Arbejdsmarkedets Ankenævn, eller skal klagen gå igennem det kommunale klagesystem. Desuden skal der tages stilling til, om a-kassen skal kunne pålægges ansvar for fejlregninger.

Som et alternativ og med henblik på at sikre kommunerne den fornødne viden kunne det overvejes at udvikle en digital løsning. Overvejslen går på, at KL indgår en aftale med en a-kasse, som har et godt digitalt beregningssystem, som KL kunne stille til rådighed for kommunerne. Systemet skulle opdateres løbende, når der skete ændringer i reglerne og eller praksis.

Økonomi

Forslaget skønnes at medføre merudgifter i forbindelse med administration i a-kasserne og mindredgifter i forbindelse med administration i kommunerne. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

16.2.2 Nystartede, hvor lønmodtager- og selvstændig indtægt i beregningsår

En anden problemstilling har været rejst i forhold til beregningsreglerne for selvstændige. De særlige regler om nystartede finder ikke anvendelse ved beregning af barsel/sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende i situationen, hvor den selvstændige har påbegyndt den selvstændige virksomhed sideløbende med arbejde som lønmodtager. Som følge heraf udgør beregningsgrundlaget alene deltidsindtægten som selvstændig med den følge, at udbetalingen bliver mindre end dagpengemaksimum på trods af, at den faktiske mistede indtægt ved den selvstændige virksomhed kan ligge over dagpengemaksimum.

Det kan overvejes, om denne u hensigtsmæssighed kan imødegås ved en ændring af beregningsreglerne, fx således at der foretages beregning på baggrund af begge indtægter.

Økonomi

Forslaget vil betyde øgede offentlige udgifter til sygedagpenge i kraft af højere satser til nystartede selvstændige. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

16.2.3 Fradrag i sygedagpenge for andre forsørgelsesydelse

For en række offentlige forsørgelsesydelse gælder det, at der er fradragsregler i et noget videre omfang, end der gælder ved syge- og barseldagpenge. Det betyder, at der i disse ydelse også fratrækkes andre indtægter end arbejdsindtægter, fx nogle former for pensionsindtægter. Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel indeholder i dag ikke fradragsregler for andre ydelse end egen indtægt ved arbejde.

Man kunne derfor overveje, om at der i større omfang skulle ske fradrag i syge- og barseldagpenge, end det sker efter de nugældende regler.

16.2.3.1 Fradragsregler i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Beregningsreglerne i sygedagpengeloven kunne fx udformes, så de i højere grad lignede arbejdsløshedsforsikringslovgivningens bestemmelser.

Efter arbejdsløshedsforsikringslovgivningen⁹ foretages der i dag fradrag i arbejdsløshedsdagpenge for følgende indtægter:

- arbejde, der medfører indtægt eller normalt medfører indtægt
- udøvelse af selvstændig erhvervsaktivitet
- frivilligt ulønnet arbejde i over 4 timer om ugen, der kan udbydes som almindeligt arbejde med lønindtægt
- selvbygger / medbygger på egen bolig
- løn, rådighedsløn, honorarer, indtægter der træder i stedet for løn (erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond, fratrædelsesgodtgørelse, hvor arbejdsgivers opsigelsesvarsel ikke er overholdt, eller hvor lønmodtageren har ret til rådighedsløn ved afskedigelse)

⁹ Jf. bekendtgørelse nr. 492 af 12. juni 2003 om fradrag i arbejdsløshedsdagpenge m.v. Af bekendtgørelsens § 11 fremgår ydelse, der ikke medfører fradrag.

- borgerligt ombud, offentlige og private hverv
 - ➔ *ikke fradrag*: indtægter som vidne, nævning, domsmand, lægdommer, tilforordnet ved valg, medlem af kommunalbestyrelse/amtsråd efter kommunale styrelseslove
 - ➔ *fradrag*: indtægter som borgmester, rådmand eller udvalgsformand
- løbende udbetaling af pension:
 - hvor del af tidligere ansættelsesforhold og hvor det er sædvanligt, at arbejdsgiveren giver bidrag
 - i forbindelse med arbejdsperiode i udlandet
 - borgmester, udvalgsformand, rådmand, medlem af Folketinget / Europaparlamentet
 - beløb fra tidligere arbejdsgiver, der kan sidestilles med pension
- ophavsrettigheder – kun fra arbejde inden for medlemmets sædvanlige arbejdsområde (ikke licensafgifter, biblioteksafgifter, Koda/Gramex-afgifter, royalties)
- legater med arbejdspligt

16.2.3.2 Den tidligere fradragsregel i dagpengeloven

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel¹⁰ indeholdt oprindeligt en fradragsregel i § 24 med følgende ordlyd:

” Stk. 5. Hvis dagpengene sammen med andre løbende kontantydelse, der udbetales i anledning af sygefraværet, overstiger den dagpengegivende indtægt, nedsættes dagpengene eller refusionen til arbejdsgiveren med det overskydende beløb. Ved nedsættelse af dagpengene ses dog bort fra sociale pensioner, offentlig hjælp samt supplement til dagpengene fra faglige sygelønssfonde o.l. til dækning af det aktuelle løntab.”

I forbindelse med udarbejdelsen af den gældende lov bortfaldt bestemmelsen med følgende begrundelse.

” Den gældende regel i lovens § 24, stk. 5, om nedsættelse af dagpengene, hvis den sikrede modtog visse former for anden hjælp som følge af sygefraværet, foreslås ikke opretholdt. Bestemmelsen har kun haft begrænset betydning, og det findes ikke rimeligt, at nogle, men ikke andre ydelser – som fx social pension, understøttelser fra faglige kasser m.v. – kan bevirke nedsættelse af dagpengene.”

16.2.3.3 Dobbeltforsørgelse

En fradragsregel i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel skal omfatte offentligretlige ydelser. Sigtet med en fradragsregel er at forhindre, at der sker dobbeltforsørgelse. Det er dog nødvendigt afklare, om der foreligger dobbeltforsørgelse, hvis en person, der modtager en offentlig ydelse, der fx tillader sideløbende erhvervsarbejde, i tilfælde af sygdom opfylder betingelserne for at modtage sygedagpenge.

Det er et generelt princip, at en person kun har ret til at blive kompenseret én gang for den samme sociale begivenhed. Hvis en person modtager en ydelse, der er bestemt til at dække forsørgelse i den samme periode som en anden offentlig ydelse, vil der være tale om dobbeltforsørgelse. I afgørelser fra Ankestyrelsen vedrørende pensionssager,¹¹ lægges der vægt på, om ydelserne gives for samme periode og har samme forsørgelsesformål (samme formål, samme behov, samme tidsrum). Ankestyrelsen har endvidere udtalt, at tilbagebetaling på grund af dobbeltforsørgelse ikke forudsætter, at begge ydelser er af offentlig retlig karakter. Ankestyrelsen henviser til U 1959.321 H.¹²

¹⁰ Jf. Bekendtgørelse nr. 205 af 28. marts 1989 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

¹¹ Jf. fx SM P-20-03, SM P-12-98, SM P-38-96, SM P-7-96, SM P-26-95.

¹² Jf. også Kirsten Ketcher: Lærebog i socialret, 2002, p.122.

En måde, at få klarlagt om der foreligger dobbeltforsørgelse, kan være at sammenligne de formål, der ligger bag de forskellige ydelser.

Eksempel: SU

Som eksempel kan nævnes SU-stipendium, der er en økonomisk hjælp, studerende kan få, imens de uddanner sig. En person kan ikke modtage SU, hvis vedkommende fx får udbetalt en af følgende ydelser, da de nævnte offentlige ydelser skal dække leveomkostninger.

- uddannelsesgodtgørelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik
- revalideringsydelse efter lov om aktiv socialpolitik
- forrevalidering og kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik
- arbejdsløshedsdagpenge
- overgangsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring
- orlovsydelse til uddannelse, sabbat eller børnepasning
- førtidspension i henhold til lov om social pension
- efterløn
- folkepension

Derimod er det muligt at modtage SU, hvis en person modtager boligsikring, børnepenge, eller andre offentlige ydelser, der ikke skal dække leveomkostninger. Det gælder også barseldagpenge og sygedagpenge, medmindre dagpengene træder i stedet for en praktikløn, som i forvejen udelukker SU.

Henset til karakteren af de ovenstående ydelser samt at sygedagpenge og barseldagpenge er en kompensation for et indtægtstab, kan det anføres, at der bør indføres en regel om, at der ikke kan udbetales sygedagpenge eller barseldagpenge til personer, der er under uddannelse, jf. den tilsvarende regel i § 12 i lov om aktiv socialpolitik.

Alternativt kunne der indføres en regel, hvorefter der fastsættes et maksimum for udbetaling af dagpenge svarende til fribeløbet i henhold til reglerne om SU. For så vidt angår barseldagpenge, skal reglen dog tage højde for, at forældre med børn under 18 år har et højere fribeløb.

Sammenfatning på dobbeltforsørgelse

En fradragsregel i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel bør ikke kun omfatte enkelte ydelser, men bør ramme samtlige ydelser, der har forsørgelse som formål. Det vil fx ikke forekomme rimeligt, at der kan ske fradrag i dagpengene, såfremt en person modtager SU, men ikke hvis personer modtager efterløn eller folkepension.

16.2.3.4 Problemstillinger

Hvis der skal ske fradrag i sygedagpengene, vil det medføre en del administration for kommunerne. Det kan heller ikke afvises, at administrationen vil være vanskelig, hvis kommunen ikke er bekendt med, hvilke ydelser der modtages sideløbende med sygedagpengene, samt hvis ikke alle ydelser skal medføre fradrag. Tidligere erfaringer med en fradragsregel viser, at de administrative omkostninger overstiger de økonomiske gevinster.

Forslaget vil også give vanskeligheder i forhold til digitalisering af sygedagpengene, da mange sager skal undtages, fordi de vil kræve en manuel sagsbehandling.

For så vidt angår andre offentlige forsørgelsesydelser, så er de i vidt omfang indtægtsregulerede. Der er således allerede taget højde for indtægt, der indtjenes sideløbende med ydelserne. Dette gælder fx på pensionsområdet og efterlønsområdet. Det kan forekomme mindre rimeligt, at der foretages fradrag i sygedagpengene for ydelser, der er fastsat udfra, at lønmodtageren har anden indtægt, og hvor sygdom derfor medfører et indtægtstab. Endeligt kan overvejes, om en fradragsregel er hensigtsmæssig, såfremt det er et politisk ønske, at personer bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet, selvom de fx har mulighed for at modtage efterløn.

Det kan endvidere forekomme urimeligt, at en arbejdsgiver, der udbetaler fuld løn til en lønmodtager udover arbejdsgiverperioden, får udbetalt en lavere refusion på grund af, at lønmodtageren modtager andre ydelser, der ikke har tilknytning til ansættelsesforholdet. Da arbejdsgiverens ret til refusion er afledt af lønmodtagerens ret til sygedagpenge, vil der skulle foretages fradrag i refusionen.

Økonomi

Indførelse af fradragsregler i syge- og barseldagpenge vil betyde en besparelse i udgifterne til syge- og barseldagpenge i det omfang, hvor personen har andre indtægter, der kan fradrages for. Nedenstående skøn er baseret på fradrag for tjenestemandspensioner og SU. Regler om fradrag for flere indkomsttyper vil give anledning til yderligere besparelser i udgifterne til syge- og barseldagpenge.

Indtægter i form af tjenestemandspension og SU i en given periode, hvor der også er modtaget syge- eller barseldagpenge, omregnes til timer vha. omregningssatsen (157,17 i 2003), og syge- og barseldagpengene i den tilsvarende periode nedsættes med dette timetal.

Fradrag for indtægter i form af tjenestemandspensioner skønnes at give anledning til mindreudgifter til syge- og barseldagpenge i størrelsesordenen 11 mio. kr. og at berøre ca. 860 personer. Skønnet er baseret på oplysninger om tjenestemandspensioner i Told og Skats COR-register samt oplysninger om syge- og barseldagpenge i KMDs sygedagpengedatasæt. I COR mangler der dato-oplysninger for ca. 60 personer, der modtog sygedagpenge og tjenestemandspension på et eller andet tidspunkt i 2003. Da disse personer med manglende datoangivelse ikke er medtaget – og der i øvrigt kun er taget højde for én mulig tjenestemandspension pr. person – er der tale om et underkantsskøn. Den yderligere besparelse tjenestemandspensionerne uden datoangivelse kan give anledning til formodes dog at være under 1 mio. kr.

Fradrag for SU i syge- og barseldagpenge skønnes at give anledning til en besparelse på ca. 10 mio. kr. og at berøre ca. 3.200 personer. Skønnet er baseret på oplysninger fra SU-styrelsen om, hvornår der modtages SU samt oplysninger om syge- og barseldagpenge i KMDs sygedagpengedatasæt. Beregningsteknisk antages det, at alle SU-modtagere får SU efter satsen for udeboende på videregående uddannelser. Da modtagere af SU må antages at opfylde beskæftigelseskravet via et studenterjob, er det endvidere beregningsteknisk antaget, at de modtager sygedagpenge for 4 timer om dagen og derfor maksimalt kan fradrages for dette. Den skønnede besparelse forudsætter accept af, at SU er en del af den indtægt sygedagpenge skal erstatte ved uarbejdsdygtighed pga. sygdom eller barsel.

Den samlede besparelse i syge- og barseldagpenge ved indførelse af fradragsregler i forbindelse med tjenestemandspensioner og SU skønnes til ca. 21 mio. kr. Heraf skønnes ca. 7

mio. kr. at berøre offentlige arbejdsgivere, hvorfor den offentlige nettobesparelse skønnes til ca. 14 mio. kr.

16.2.4 Samtidig satsregulering

En kilde til unødigt forbrug af administrationsressourcer i kommunerne er, at satskiftetidspunktet for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge ikke altid er sammenfaldende. For arbejdsløshedsdagpenge gælder, at satskiftet sker den første mandag i januar, mens sygedagpengene skifter den mandag, der er nærmest på 1. januar.

Sammenligning af a-dagpenge og sygedagpenge 1998 - 2004

| | Satsreguleringsprocent | Arbejdsløshedsdagpenge | | Sygedagpenge | |
|------|------------------------|------------------------|----------------|--------------|-----------------|
| | | Ugebeløb | Ikrafttrædelse | Ugebeløb | Ikrafttrædelse |
| 1998 | 2,5 | 2.690 kr. | 5. januar 98 | 2.688 kr. | 1. januar 98 |
| 1999 | 2,6 | 2.760 kr. | 4. januar 99 | 2.758 kr. | 4. januar 99 |
| 2000 | 3,3 | 2.850 kr. | 3. januar 00 | 2.846 kr. | 3. januar 00 |
| 2001 | 3,2 | 2.940 kr. | 1. januar 01 | 2.937 kr. | 1. januar 01 |
| 2002 | 2,7 | 3.020 kr. | 7. januar 02 | 3.016 kr. | 31. december 01 |
| 2003 | 3,2 | 3.115 kr. | 6. januar 03 | 3.113 kr. | 30. december 02 |
| 2004 | 2,9 | 3.205 kr. | 5. januar 04 | 3.203 kr. | 29. december 03 |

Det fremgår, at satskiftetidspunktet for de 2 dagpengesatser siden 1998 enten har været sammenfaldende eller med en uges mellemrum. I årene 1999-2001 har ikrafttrædelsestidspunkterne været de samme. Det kunne være hensigtsmæssigt af hensyn til de administrative sagsgange, at reguleringen skete på samme tidspunkt.

KMD har i forbindelse med en høring oplyst, at det efter deres opfattelse systemmæssigt vil være muligt at ændre på tidspunktet, så satsreguleringen for sygedagpenge sker på det samme tidspunkt som satsreguleringen for arbejdsløshedsdagpenge. KMD foreslår alternativt, at satsreguleringen for arbejdsløshedsdagpenge ændres, så den svarer til tidspunktet for satsreguleringen af sygedagpenge. Sidstnævnte forslag er ikke hensigtsmæssigt, jf. baggrunden for reglerne i arbejdsløshedsforsikringslovgivningen.

Økonomi

Samtidig satsregulering for a-dagpenge og sygedagpenge vil betyde, at sygedagpengesatsen evt. reguleres 7 dage senere, end den gør i dag. I de år, hvor satsen ifølge forslaget sættes op senere end efter gældende praksis, vil der være en besparelse på syge- og barseldagpenge i form af en uge med en lavere sats. I 2004 skønnes forslaget således at ville have givet anledning til en besparelse på syge- og barseldagpenge på ca. 10 mio. kr. forudsat, at det gældende udbetalings tidspunkt og den gældende udbetalingskadence opretholdes. Dvs. at udbetalingen i slutningen af januar måned 2004 omfatter én uge baseret på satsen i 2003 og 3 uger baseret på 2004-sats. Offentlige arbejdsgivere skønnes at ville have modtaget mindre arbejdsgiverrefusion på ca. 3 mio. kr., og den samlede offentlige besparelse skønnes dermed at ville have været på ca. 7 mio. kr. i 2004.

16.2.5 Ens sats for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge

Som følge af afrundingsreglerne er arbejdsløshedsdagpengesatsen forskellig fra sygedagpengesatsen. Det satsregulerede arbejdsløshedsdagpengebeløb pr. uge afrundes til nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5. Det afrundede beløb danner grundlag for kommende års satsreguleringer. Alle afledte ugesatser for fuldtidsforsikrede beregnes med

udgangspunkt heri og afrundes til nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5. Sygedagpengenes ugebeløb afrundes til hele kroner.

Af hensyn til de administrative sagsge gange kunne det være hensigtsmæssigt, at satserne for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge er ens.

Arbejdsløshedsdagpengesatsen har i årene 1998-2004 været større end sygedagpengesatsen jf. tabellen under pkt. 2.4. I 2005 vil arbejdsløshedsdagpengesatsen med gældende afrundingsregler igen være større end sygedagpengesatsen. Givet gældende afrundingsregler findes der kombinationer af satsreguleringsprocenter, der i løbet af 2 eller flere år kan betyde, at sygedagpengesatsen bliver højere end arbejdsløshedsdagpengesatsen.

For så vidt angår spørgsmålet om, at maksimumssatsen for arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge bør være ens, så har KMD oplyst, at så længe satsen for sygedagpenge er i hele kroner, så er der ingen indvendinger. KMD vil dog være interesseret i, at satsen for sygedagpenge er et lige beløb, da et ulige beløb kan give vanskeligheder ved udbetaling af sygedagpenge, hvor der er tale om to ansættelsesforhold. Skemaet nedenfor viser, hvordan satsen for arbejdsløshedsdagpenge blev afrundet i de seneste år.

| Arbejdsløshedsdagpengesatser mv. 1998-2004 | | | | |
|--|--------------|---------|--------------------|-----------------------|
| År | Dagpengesats | Ugesats | Satsreguleringpct. | Ikke-afrundet ugesats |
| 1997 | 525 | 2.625 | | |
| 1998 | 538 | 2.690 | 2,4 | 2.688,00 |
| 1999 | 552 | 2.760 | 2,6 | 2.759,94 |
| 2000 | 570 | 2.850 | 3,2 | 2.848,32 |
| 2001 | 588 | 2.940 | 3,2 | 2.941,20 |
| 2002 | 604 | 3.020 | 2,7 | 3.019,38 |
| 2003 | 623 | 3.115 | 3,2 | 3.116,64 |
| 2004 | 641 | 3.205 | 2,9 | 3.205,34 |

Økonomi

Hvis satsen for sygedagpenge skal svare til satsen for arbejdsløshedsdagpenge, ville det i 2004 have forøget udgifterne til syge- og barseldagpenge med ca. 0,0625 pct., hvilket ville have givet en statslig merudgift på ca. 9 mio. kr. og en kommunal merudgift på ca. 3 mio. kr. Offentlige arbejdsgivere ville have modtaget sygedagpengerefusion for ca. 4 mio. kr. mere, og den samlede offentlige merudgift ville således have været på ca. 8 mio. kr. En ensretning i satserne i 2005 ville betyde en merudgift til syge- og barseldagpenge på ca. 0,0918 pct. svarende til en statslig merudgift på ca. 12 mio. kr. og en kommunal merudgift på ca. 5 mio. kr. Offentlige arbejdsgivere ville modtage sygedagpengerefusion for 5-6 mio. kr. mere, og den samlede offentlige merudgift ville således blive på 11-12 mio. kr. De økonomiske konsekvenser afhænger af, hvornår ensretningen foretages. Visse kombinationer af satsreguleringsprocenter kan medføre, at sygedagpenge med gældende afrundingsregler bliver højere end a-dagpenge, hvorved en ensretning giver anledning til en besparelse. Af budgettekniske grunde og i overensstemmelse med traditionen for præsentation af økonomiske konsekvenser af lovforslag, indbudgetteres konsekvenserne af ændringen fladt i BO-årene. Der skal også tages hensyn til de administrative besparelser, en ændret regulering af sygedagpengene fører med sig.

Derudover vil en ændring af satsreguleringen for sygedagpenge svarende til arbejdsløshedsdagpenge få betydning for ydelser, der henviser til satsen for sygedagpenge fx

fleksydelsesbidraget, fleksydelse og delpension. En ændring vil fx for fleksydelsesbidraget medføre en ubetydelig merindtægt i 2004, hvorimod der vil komme en ubetydelig merudgift for fleksydelsen og delpension.

16.2.6 Søgnehelligdage – indarbejdelse af praksis i loven

Efter praksis har hverken arbejdsgiveren eller kommunen pligt til at udbetale dagpenge i 2-ugersperioden, hvis der indtræder søgnehelligdage. Såfremt den sygemeldte er beskæftiget inden for fuldlønsområdet hvor der udbetales en fuld uge- eller månedsløn uanset søgnehelligdage, betyder disse søgnehelligdage intet for beregningen af dagpengene.

Det kunne overvejes, om det skal fremgå af loven, at der ikke er ret til dagpenge fra hverken arbejdsgiveren eller kommunen for søgnehelligdage, der indtræder i de to første uger af en sygeperiode. Der henvises til, at praksis svarer til den retstilstand, der var gældende før den nugældende dagpengelovs ikrafttræden i 1990 om, at det var en forudsætning for at modtage dagpenge, at der var lidt et indtægtstab.

Baggrunden er, at betaling af sygedagpenge fra arbejdsgiveren alene skal udgøre kompensation for mistet lønindtægt, og der er tale om arbejdsfri dage, hvor lønmodtageren ikke ville have haft nogen timeindtægt fra arbejdsgiveren. Det er uden betydning, om den sygemeldte er omfattet af søgnehelligdagsopsparing, og at arbejdsgiverens pligt til at udbetale dagpenge altid er begrænset til de første to uger regnet fra første fraværsdag, uanset at der i denne periode måtte være arbejdsfridage. Således medfører det, at der til de lønmodtagergrupper, der er omfattet af de såkaldte søgnehelligdagsordninger, ikke udbetales dagpenge for de dage i arbejdsgiverperioden, der er søgnehelligdage.

16.2.7 Ingen ret til sygedagpenge på søgnehelligdage i hele fraværsperioden

Der er stillet forslag om, at ophør af retten til sygedagpenge på søgnehelligdage ikke kun omfatter arbejdsgiverperioden, men hele fraværsperioden.

Såfremt der ændres på udbetalingen af sygedagpenge på søgnehelligdage, kan det få konsekvenser for den samlede opgørelse af varighedsbegrænsningen, da det skal afklares om søgnehelligdage, der ligger efter arbejdsgiverperioden, og hvor der ikke er udbetalt sygedagpenge, skal indgå i opgørelsen. Ved opgørelsen af den samlede periode i forhold til lovens § 22, tælles antallet af dage og evt. uger, hvor der er udbetalt dagpenge. Såfremt der som følge af forslaget ikke udbetales dagpenge på søgnehelligdage, vil disse dage ikke skulle indgå i den samlede opgørelse.

Et ophør af udbetaling af dagpenge på søgnehelligdage kan endvidere få konsekvenser for dagpenge udbetalt under en barselorlov, da det i givet fald kan medføre, at barselorloven skal forlænges med antallet af søgnehelligdage, der falder i løbet af en uge. Forslaget kan dog være mindre hensigtsmæssigt, da det medfører, at forældre på barselorlov ikke vil få dagpenge på søgnehelligdage. Det kan derfor overvejes, om forslaget ikke bør omfatte udbetalingen af barseldagpenge.

Økonomi

Ophævelse af retten til sygedagpenge på søgnehelligdage efter 14-dages perioden vil betyde en besparelse i de statslige og kommunale udgifter til sygedagpenge. Den offentlige besparelse vil berøre personer, der ikke modtager løn under sygdom, samt arbejdsgivere, der betaler sygeløn, og som vil få mindre sygedagpengerefusion.

Det offentliges udgifter til sygedagpenge efter 14-dages perioden skønnes på baggrund af kortperiodestatistikken til ca. 9.385 mio. kr. i 2003. Ved at fjerne retten til sygedagpenge på søgnehellidage falder antallet af dage, der i løbet af et år kan ske udbetaling for med 7-10 dage. Efter gældende regler kan der ske udbetaling for 261-262 dage om året. 7-10 dage mindre giver anledning til 2,7-3,8 pct. færre dage med udbetaling. Antages sygefraværet efter 14-dages perioden at være jævnt fordelt over året, skønnes forslaget at betyde en besparelse i det offentliges udgifter til sygedagpenge på 260-370 mio. kr. i 2004. Heraf skønnes den statslige besparelse til 120-175 mio. kr. og den kommunale besparelse til 140-195 mio. kr.

Ca. 85-120 mio. kr. af sygedagpengebesparelsen skønnes at ramme offentlige arbejdsgivere, der betaler løn under sygdom, mens ca. 175-250 mio. kr. skønnes at ramme det private arbejdsmarked. Af de nævnte 175-250 mio. kr. skønnes det (under forudsætning af, at ca. 70 pct. af de privatansatte modtager løn under sygdom), at private arbejdsgivere, der betaler løn under sygdom, vil miste ca. 120-175 mio. kr., mens lønmodtagere, der ikke modtager løn under sygdom, vil miste 55-75 mio. kr.

Den samlede offentlige besparelse skønnes til 175-250 mio. kr.

16.2.8 Ret til sygedagpenge på søgnehellidage – også i arbejdsgiverperioden

For så vidt angår lettelser i forhold til digitaliseringen har der været stillet forslag, om der bør være ret til dagpenge på søgnehellidage for alle grupper i løbet af arbejdsgiverperioden.

Økonomi

Ret til sygedagpenge på søgnehellidage i 14-dages perioden vil betyde øgede udgifter for arbejdsgivere i det omfang, der ikke udbetales løn i dag. Forslaget vil endvidere betyde øgede udgifter for staten i de tilfælde, hvor 14-dages perioden ikke påhviler en arbejdsgiver. Da der er 100 pct. statsrefusion på sygedagpenge de første 4 uger, er der ingen kommunale merudgifter af forslaget.

De statslige udgifter til sygedagpenge i 14-dages perioden i 2003 skønnes på baggrund af kortperiodestatistikken til ca. 1.285 mio. kr. Ret til sygedagpenge på søgnehellidage vil betyde, at antallet af dage, der kan udbetales sygedagpenge for, stiger med 7-10 dage om året. Efter gældende regler kan der udbetales sygedagpenge på 251-255 dage om året i 14-dages perioden – forslaget vil altså betyde en stigning i antallet af dage med 2,7-4,0 pct. Antages sygefraværsdagene i 14-dages perioden at være jævnt fordelt over året, skønnes forslaget at betyde en stigning i statens udgifter til sygedagpenge på 35-55 mio. kr. i 2004. En del af denne merudgift vil dog blive finansieret via forsikringsordningerne, der skønnes at få merindtægter på 10-15 mio. kr. Den offentlige merudgift skønnes dermed til 25-40 mio. kr.

For arbejdsgivere på fuldlønsområdet, der betaler løn under sygdom, vil pligt til at betale sygedagpenge på søgnehellidage ikke betyde merudgifter. Forslaget vil derimod have økonomiske konsekvenser for de private arbejdsgivere, der ikke betaler løn på søgnehellidage og/eller ikke betaler løn under sygdom i arbejdsgiverperioden. Arbejdsgivere, der ikke betaler løn på søgnehellidage, antages at være en ægte delmængde af arbejdsgivere, der ikke betaler løn under sygdom i arbejdsgiverperioden.

Private arbejdsgiveres samlede udgifter til sygedagpenge i de første 14 dage skønnes af DA til 6,3 mia. kr. i 2000. Heraf udgør udgifterne for de, der ikke betaler løn under sygdom 0,9 mia. kr. PL-reguleret til 2004-niveau skønnes det til godt 1 mia. kr. Med en stigning i antallet af dage på 2,7-4,0 pct., hvor der skal betales sygedagpenge, skønnes forslaget at medføre mer-

udgifter for private arbejdsgivere på 30-40 mio. kr. Hertil kommer merudgifter til forsikringsordningerne på 10-15 mio. kr., der dog er frivillige.

16.2.9 Placering af beregningsregler i lov/bekendtgørelse

Det bør overvejes, om det er hensigtsmæssigt, at en stor del af beregningsreglerne fremgår af dagpengebekendtgørelsen og ikke af selve loven.

Ved sådanne overvejelser bør der ske en afvejning af, at nogle regler bør fremgå af loven af hensyn til borgernes retssikkerhed samtidigt med, at det kan være hensigtsmæssigt, at flere af beregningsreglerne fremgår af bekendtgørelsen, idet bekendtgørelser som administrativ forskrift er nemmere at ændre, når ændringer findes påkrævet.

16.2.10 Selvstændiges delvise genoptagelse af arbejdet

Efter bekendtgørelse om dagpenge ved sygdom eller fødsel, § 31, stk. 2, ydes der nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed til personer med selvstændige erhvervsindtægt, når lægen skønner, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde. Det følger af bekendtgørelse om dagpenge ved sygdom eller fødsel, § 33, stk. 2, at personer med selvstændige erhvervsindtægt udbetales nedsatte dagpenge med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af dagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

Problemstilling

Baggrunden for den gældende beregningsregel er, at det er vanskeligt at føre kontrol med, hvor meget en selvstændig erhvervsdrivende genoptager arbejdet.

Den nuværende regel giver anledning til kritik, da den selvstændige risikerer et økonomisk tab, hvis den selvstændige ikke er i stand til at genoptage arbejdet svarende til halvdelen af den normale arbejdstid. I modsat fald må den selvstændige nøjes med halv dagpengesats, selvom arbejdet måske kun er genoptaget med fx 10 timer.

Endvidere kan den gældende regel medføre, at en selvstændig er nødt til at lukke virksomheden helt under sygdom eller barsel. Den selvstændige kan på den ene side have behov for at arbejde et par timer om ugen for at holde driften i gang, men er ikke i stand til at genoptage arbejdet svarende til halvdelen af den normale arbejdstid. Dette kan påføre den selvstændige et stort økonomisk tab, både som følge af de udgifter, der er forbundet med iværksættelse af selvstændig virksomhed, men også tab af kunder/klienter og dermed indtjeningsgrundlaget.

Reglen kan også medvirke til, at personer afholder sig fra at påbegynde selvstændig virksomhed, da det kan være svært – særligt ved en nystartet virksomhed – at være fraværende. Reglen fremmer således ikke iværksættelse af selvstændig virksomhed. Modsat kunne det dog anføres, at selvstændige med den gældende regel trods alt har en mulighed for at drive selvstændig virksomhed under perioder med sygdom eller barsel.

Der er også en risiko for, at reglens manglende fleksibilitet medfører, at selvstændige vælger at fortsætte arbejdet i den selvstændige virksomhed i det antal timer, der er nødvendige for vedligeholdelsen af driften, uden at oplyse kommunen om arbejdet.

Et andet alternativ er, at den selvstændige i stedet vælger at lade sig ansætte i virksomheden som lønmodtager. Herved vil de mere fleksible regler for lønmodtager finde anvendelse.

Overvejelser

Regel svarende til lønmodtagerne

Det kunne overvejes at indføre en regel, der svarer til reglerne for lønmodtagere, hvor dagpengene nedsættes med det antal timer, som arbejdet er genoptaget med. Dette kan dog skabe problemer i forhold til kontrol med det faktiske antal timer, som arbejdet er genoptaget.

Regel med flere intervaller

En anden overvejelse kan være at lave flere intervaller, således at arbejdet kan genoptages med 25 pct., 50pct. eller 75pct. af den normale arbejdstid med en tilsvarende procentvis modregning i dagpengesatsen. Dette vil indebære, at reglerne for selvstændiges delvise uarbejdsdygtighed samt genoptagelse af arbejdet skal ændres. Argumenter for en sådan løsning kan være, at løsningen i højere grad minder om reglerne for lønmodtagere og giver selvstændige en større fleksibilitet. Endvidere vil en adgang til at genoptage arbejdet med fx 10 timer kunne medvirke til, at den selvstændige i større omfang, både helbredsmæssigt men også økonomisk, er i stand til at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter en sygdomsperiode, samt at den selvstændige under en sygdomsperiode eller barselperiode kan vedligeholde driften, så den selvstændige har en virksomhed at vende tilbage til.

Økonomi

Det vurderes, at der vil være begrænset forskel i de økonomiske udgifter af de to forslag. Der er regnet på forslag 2, reglen med flere intervaller.

I omkring 11 pct. af sygedagpengesager for selvstændige har den selvstændige på et tidspunkt i sygdomsforløbet genoptaget arbejdet med højst 50 pct. af den normale arbejdstid (ca. 7.300 sager i 2003), og dette er tilfældet i omkring 13 pct. af barseldagpengesagerne (650 sager). For lønmodtagere er omfanget af delvis genoptagelse af arbejdet noget lavere, omkring 4 pct. (ca. 22.000 sygedagpengesager). Forskellen tilkendegiver, at selvstændige i større omfang end lønmodtagere har svært ved at fuldtidssygemelde sig, da virksomheden fortsat skal drives, eller har større mulighed for delvis at genoptage arbejdet. I forbindelse med barsel har selvstændige også en større tilbøjelighed til delvist at genoptage arbejdet.

Beregningerne tager udgangspunkt i 3 grupper af selvstændige:

1. Selvstændige der er fuldtidssyge/fuldtidsbarselorlov
2. Selvstændige der delvis genoptager arbejdet med 50 pct.
3. Selvstændige der ikke modtager sygedagpenge, fordi de har genoptaget arbejdet med mere end 50 pct.

Antallet af deltids- og fuldtidsfraværende selvstændige kendes. Men størrelsen af gruppen af selvstændige, der ikke modtager nogen form for sygedagpenge, fordi de har genoptaget arbejdet med mere end 50 pct., kendes ikke.

Den gennemsnitlige varighed af sygedagpengesager for selvstændige, der er fuldtidssyge, er 3,2 uger, mens den gennemsnitlige varighed for sygedagpengesager, hvor den selvstændige på et tidspunkt har delvist genoptaget arbejdet, er på 13,5 uger. I nogle af disse uger har personen dog været fuldtidssyg. I beregningerne forudsættes, at personen er fuldtidssyg i halvdelen af perioden. Den gennemsnitlige varighed for barselsager er 12 uger, når personen er fuldtidsfraværende og 19 uger for de sager, hvor personen delvist har genoptaget arbejdet. I barselsagerne forudsættes, at personen er deltidsfraværende i hele sagsperioden.

Der tages udgangspunkt i, at selvstændige overordnet har en større sandsynlighed for at vælge delvis genoptagelse af arbejdet. Derudover antages fordelingen af delvis genoptagelse af arbejdet i forhold til normal arbejdstid at være den samme for selvstændige som for lønmodtagere, givet at personen delvist har genoptaget arbejdet.

Der tages udgangspunkt i, at personer, der i dag delvis genoptager arbejdet med 50 pct., under et mere fleksibelt regelsæt højst vil genoptage arbejdet med 50 pct. (60 pct. genoptager med 50 pct., 40 pct. genoptager med 25 pct.), da der må tages udgangspunkt i, at disse personer ikke er i stand til at genoptage arbejdet med mere end 50 pct. Personer, der i dag er fuldtids-syge, vil fortsat være fuldtidssyge. Derudover vil der komme en del personer til, som i dag ikke modtager sygedagpenge, fordi de ikke opfylder kriterierne for fuldtids- eller deltidssyg, men som vil genoptage arbejdet delvist med 75 pct. Størrelsen af denne gruppe estimeres ved at matche lønmodtagernes fordeling for delvis genoptagelse af arbejdet og giver anledning til at 1.800 personer, der i dag ikke er i kontakt med sygedagpengesystemet, vil vælge at genoptage arbejdet med 75 pct.

Baseret på de ovenstående forudsætninger vil reglen med flere intervaller give anledning til merudgifter på 4-5 pct., hvilket i 2004 vil svare til merudgifter på ca. 30 mio. kr.

Ændres ved kriterierne, så der - rent teknisk - gives mulighed for, at nogle af personerne, der er fuldtidssyge, genoptager arbejdet i mindre omfang, og nogle af de personer, der er deltidssyge, genoptager arbejdet i større omfang end 50 pct., vil udgifterne reduceres. Hvis det antages, at 5 pct. af de selvstændige fuldtidssyge genoptager arbejdet i mindre omfang, og 5 pct. af de deltidssyge genoptager med mere end 50 pct., og de restende forudsætninger er uændrede, reduceres merudgifterne med ca. 10 mio. kr., hvormed de offentlige merudgifter er ca. 20 mio. kr.

I barselsagerne antages, at antallet af personer, der vælger delvis genoptagelse af arbejdet, vil fordobles, samtidig med at fordelingen af delvis genoptagelse af arbejdet vil svare til lønmodtageres. Under disse forudsætninger vil reglen med flere intervaller give anledning til merudgifter på 10 pct., svarende til ca. 15 mio. kr.

Forslaget om flere intervaller skønnes dermed alt i alt at give anledning til merudgifter i størrelsesordenen 35 – 45 mio. kr.

Forslaget vil endvidere give anledning til administrative merudgifter for kommunerne, da beregningsreglerne for selvstændige bliver mere indviklet, samtidig med at kontrolopgaven bliver større.

16.2.11 Ændring af dagpengebeløb under fraværsperiode

Det fremgår af vejledning om syge- og barselsdagpenge pkt. 51, at dagpengebeløbet kan ændres, hvis det kan dokumenteres, at indtægten ville have ændret sig i fraværsperioden. Af vejledningen fremgår følgende:

”Dette kan være tilfældet ved ændringer i ansættelsesforholdet som ved overgang fra lærling til svend, aftalt skifte fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidbeskæftigelse eller omvendt.”

Ovenstående har givet anledning til henvendelser, hvor personer, der fx er påbegyndt afholdelsen af barselorlov, ønsker at få timeantallet ændret fra deltid til 37 timer, fordi de har indgået aftale med arbejdsgiveren herom efter begyndelsen af fraværsperioden.

Det er et klart udgangspunkt, at det er timeantallet, som dagpengemodtageren har før fraværperioden begyndelse, der skal lægges til grund ved beregningen af dagpenge. Der kan være omstændigheder, der medfører, at timeantallet efterfølgende kan ændres, men der skal være tale om helt specielle omstændigheder. I modsat fald kan det medføre misbrug.

Det kan overvejes, om ovenstående bør præciseres i lovgivningen.

16.2.12 Fem eller seks dages uge

Som nævnt ovenfor får en selvstændig erhvervsdrivende udbetalt dagpenge efter en 6 dages uge med lige store andele pr. dag. Dagpengebeløbet er derfor fordelt på seks dage i stedet for 5 dage som lønmodtagere. Det medfører, at en selvstændig, der er syg tre dage om ugen vil få udbetalt en dagpengesats, der er lavere end en lønmodtager, hvor dagpengene kun er fordelt på 5 dage.

Henset til at selvstændige erhvervsdrivende i større omfang i dag arbejder svarende til en 5 dages uge, kan det overvejes om dagpengeugen for selvstændige erhvervsdrivende skal ændres til en 5 dages uge.

Det foreslås, at selvstændige erhvervsdrivende kun kan få dagpenge for de første 5 sygedage i ugen, uanset at vedkommende arbejder 6 dage. Forslaget medfører, at det klart vil fremgå, hvilke dage der kan udbetales dagpenge, hvilket kan medvirke til at lempe kommunernes administration.

Økonomi

At beregne sygedagpenge på baggrund af en 5-dages uge i stedet for en 6-dages uge for selvstændige vil (ved fastholdt ugebeløb) betyde, at sygedagpengebeløbet pr. dag bliver højere. Forslaget vil således ikke have konsekvenser for de dele af sygeforløb, der falder i hele uger.

Ifølge gældende regler kan selvstændige selv placere deres 6 arbejdsdage i ugen. Når forslaget om en 5-dages uge indebærer, at de 5 dage er placeret på mandag-fredag, vil der fremover ikke kunne ske udbetalinger for lørdage og søndage.

For forløb af mindre end en uges varighed og den del af længere forløb, der ikke udgør en hel uge, vil der derfor være to effekter:

- Dagpengebeløbet pr. dag bliver højere
- I forløb, hvor der efter gældende regler sker udbetaling på en lørdag eller søndag, vil der fremover ske udbetaling for færre dage.

De to effekter er modsatrettede – et højere dagpengebeløb pr. dag giver anledning til merudgifter, mens færre udbetalingsdage giver anledning til mindreudgifter.

Ud af de ca. 38.500 selvstændige, der årligt modtager syge- eller barseldagpenge, vurderes forslaget i større eller mindre omfang at berøre ca. 32.500. Samlet set skønnes ændringerne at give anledning til en besparelse i syge- og barseldagpenge på 5-6 mio. kr. Det skal dog bemærkes, at der kun skal begrænsede ændringer til i de underliggende antagelser om, hvor mange weekender der berøres, for at der ville være tale om en merudgift.

16.2.13 Minimumssats til selvstændige uanset forsikring

Selvstændige erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i dagpengeloven, har risiko for ikke at få udbetalt dagpenge, såfremt der ikke kan dokumenteres en arbejdsfortjeneste, eller der ikke er tegnet forsikring. Håndværksrådet har bl.a. gjort opmærksom på problemstillingen og har i den forbindelse foreslået, at selvstændige erhvervsdrivende skulle være sikret en minimumssats efter 14 dages sygefravær, uanset om der er tegnet forsikring.

Det kan som argument for et sådant forslag anføres, at selvstændige erhvervsdrivende ofte ikke er økonomisk bedre stillet end lønmodtagere og derfor bør sikres af det offentlige ved længerevarende sygdom som lønmodtagere.

Det kan anføres imod forslaget, at selvstændige erhvervsdrivende har mulighed for at tegne en forsikring, der netop retter sig mod den situation, hvor den selvstændige erhvervsdrivende ikke har nogen arbejdsfortjeneste. En forsikring medfører dog en økonomisk udgift for den selvstændige erhvervsdrivende.

Økonomi

Forslaget vil betyde merudgifter for det offentlige. Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser.

Kapitel 17 Udbetaling af dagpenge i forbindelse med sygdom til dagpengeberettigede ledige medlemmer af en a-kasse

17.1 Gældende ret

17.1.1 Medlemmets forpligtelse

Et ledigt medlem af en a-kasse skal ved sygdom give meddelelse til AF om sygdommen. Medlemmet vil blive afmeldt AF, idet medlemmet ikke længere er til rådighed for arbejdsmarkedet. Når medlemmet bliver rask igen, skal medlemmet give besked til AF igen for at blive tilmeldt.

Medlemmet skal endvidere give besked om sygdommen til a-kassen. A-kassen udfylder delvist blanket dp 200b, som sendes til medlemmet, som herefter selv udfylder side 2 af blanketten. Her skal medlemmet svare på følgende spørgsmål:

- Om han kan bekræfte, at a-kassens oplysninger er korrekte
- Om fraværet medfører hel eller delvis uarbejdsdygtighed
- Om a-dagpenge modtages hver 14. dag i lige uger, hver 14. dag i ulige uger, eller hver måned
- Om han under fraværet modtager løn/dagpenge fra andre arbejdsforhold (hvis ja, om det er fra løn/dagpenge eller fra selvstændig virksomhed)
- Om sygdommens art
- Hvornår han forventer at blive raskmeldt (antal dag, uger, eller måneder)
- Navn på hans læge
- Om sygdommen skyldes et ulykkestilfælde, herunder overfald (hvis ja, om der er en ansvarlig skadevolder)
- Pengeinstitut, hvortil pengene skal overføres

Den ledige skal aflevere blanketten til sin opholdskommune senest 1 uge fra 1. sygedag for at få udbetalt sygedagpenge fra kommunen fra 1. sygedag.

Når medlemmet er blevet rask igen, skal medlemmet give besked til kommunen, AF og a-kassen om, at han er rask. Endvidere skal han skaffe dokumentation fra kommunen på, hvilken perioden han har modtaget dagpenge, og at dagpengeudbetalingen er ophørt. Når kommunerne kvitterer for ophør af sygedagpenge overfor a-kasserne, sker det som hovedregel via udbetalingsbilaget, hvor der maskinelt bliver påført, at dette er sidste udbetaling. Det er kun i ganske få tilfælde at kommunerne anvender dp217.

17.1.2 A-kassens arbejdsopgaver

A-kassen skal ved den lediges meddelelse om sygdom udfylde side 1 af blanket dp 200b ved at svare på spørgsmål om følgende:

- medlemmets forsikringsstatus
- hvor længe medlemmet har været ledig
- om der er udbetalt ydelser umiddelbart før sygemeldingen, hvis nej angive årsagen
- størrelsen af ydelsen
- hvis delvis beskæftigelse, skal der opgives antallet af timer hvor der er modtaget supplerende dagpenge og beløbet

A-kassen skal sende dp200b til medlemmet, som herefter selv udfylder en del af blanketten.

A-kassen skal endvidere stoppe udbetalingen af arbejdsløshedsdagpenge, indtil den ledige kommer med dokumentation fra kommune på, at der ikke længere udbetales sygedagpenge, enten på sidste udbetalingsbilag eller på blanket dp217. Ved modtagelsen af dokumentationen skal a-kassen åbne for udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge.

17.1.3 Kommunernes arbejdsopgaver

Kommunens arbejdsopgaver i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge til et ledigt medlem af en a-kasse er følgende:

Kort sag (under 2 uger, fx influenza):

- Modtagelsen af dp200b
- oprettelse af sag
- indtastning af oplysningerne fra dp200b
- udbetaling af sygedagpenge
- ved raskmelding – dokumentation for at der ikke længere udbetales sygedagpenge
- afslutning af sagen.

Der sker ingen vurdering af, hvorvidt pgl. rent faktisk er syg, idet der ofte er tale om sager hvoraf det af dp 200b fremgår, enten at pgl. allerede er blevet rask, eller at han forventer at blive rask inden ganske kort tid. Der fortages således ingen form for sygeopfølgning.

Længerevarende sag (over 2 uger):

- Modtagelse af dp200b
- oprettelse af sag
- indtastning af oplysningerne fra dp200b
- løbende udbetaling af sygedagpenge
- vurdering af hvorvidt den sygemeldte er syg fx i forbindelse med sygedagpengeopfølgning fx ved samtale mv. inden 8 uger
- ved raskmelding – dokumentation for at der ikke længere udbetales sygedagpenge
- afslutning af sagen.

I de længerevarende sager sker der således en sygedagpengeopfølgning, typisk ved indhentelse af yderligere oplysninger fra den sygemeldte/læge og ved samtale med den sygemeldte.

Ved modtagelsen af den lediges raskmelding skal kommunen kvittere for ophør af sygedagpenge overfor a-kasserne. Det sker som hovedregel via udbetalingsbilaget, hvor der maskinelt bliver påført, at dette er sidste udbetaling. Det er kun i ganske få tilfælde at kommunerne anvender dp217. Dokumentationen er en forudsætning for, at a-kassen kan genoptage udbetalingen af arbejdsløshedsdagpenge.

17.1.4 Omfanget

Ifølge KMDs sygedagpengedatasæt startede der i 2003 godt 58.000 sygedagpengesager, hvor den sygemeldte var forsikret ledig. Sagerne fordelte sig på knap 48.000 personer. Knap 29.000 af sagerne – dvs. ca. 50 pct. – havde en varighed på 2 uger eller derunder, knap 35.000 var afsluttet indenfor 4 uger, og knap 43.000 af sagerne var afsluttet inden for 10 uger.

17.2 Overvejelser om anden administrationsmodel ved kort sygefravær

Administration i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge til ledige medlemmer af en a-kasse kan, særligt for så vidt angår de meget korte sager under 2 uger, synes meget omstændelig, både for den sygemeldte, arbejdsløshedskassen og kommunen.

Den sygemeldte mødes med krav om henvendelse til 3 steder, nemlig AF, a-kassen og kommunen, både i forbindelse med anmeldelse af sygdom og ved raskmelding. Udbetaling af ydelse for sygdomsperioden kan risikere at komme senere end perioden med udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge. Beløbet for udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge er stort set ens.

A-kassens administration omfatter både at starte og stoppe udbetalingen af arbejdsløshedsdagpenge, samt udfyldelse af blanket dp200b og afventning af modtagelsen af dokumentation for ophør med udbetaling af sygedagpenge.

Kommunerne får oplysninger om alle sygdomstilfælde, både korte og lange, og bruger meget tid på de meget kortvarige sygdomsforløb (under 2 uger), der ikke kræver opfølgning fra kommunens side. Kortvarige sygdomsforløb på under 2 uger ser kommunen normalt ikke i lønmodtagersager på grund af arbejds giverperioden på 2 uger.

Det bør derfor overvejes, om administrationen kan gøres mere smidig, fx ved at lade a-kasserne forestå udbetalingen af en ydelse til forsikrede ledige, der bliver syge.

AK-Samvirke har oplyst, at de som udgangspunkt forudsætter følgende vedrørende en ny model for administrationen, hvor a-kassen overtager udbetalingen:

- Udbetaling af sygedagpenge skal kunne ske sammen med arbejdsløshedsdagpenge og via samme IT-system
- A-kasserne skal kun udbetale til ledige, der i forvejen modtager en ydelse fra a-kassen
- Udbetalingsgrundlaget skal være tro- og loveoplysninger på dagpengekortet
- A-kasserne skal ikke foretage vurdering af uarbejdsdygtigheden og skal dermed ikke indhente lægeerklæringer. Ønskes en vurdering af uarbejdsdygtigheden fx i tilfælde af mange korte sygeperioder, kan det overvejes at fastsætte kriterier for disse lediges direkte overgang til kommunal udbetaling.
- A-kassernes sagsbehandling skal så vidt muligt underlægges arbejdsløshedsforsikringslovens krav og regler – og ikke retssikkerhedslovens bestemmelser.

17.2.1 Følgende modeller kan opstilles:

17.2.1.1 Model A: "Arbejdsgiverperiode" for a-kasserne

1) Lønmodtagersiden (LO, FTF og AC) har i arbejdsgruppen om forenkling af arbejdsløshedsforsikringen (opfølgning på vedtagelsen af F 10) stillet forslag om, at a-kasserne for ledige, der opfylder de øvrige betingelser for ret til dagpenge, overtager udbetalingen af sygedagpenge for en periode på indtil 2 uger svarende til arbejdsgiverperioden.

Det forudsættes, at udbetalingen sker efter de gældende regler for udbetaling af (arbejdsløsheds)dagpenge, dog bortset fra krav om rådighed og med de gældende satser for (arbejdsløsheds)dagpenge mv. Det forudsættes, at gældende maksimumssats for sygedagpenge justeres, således at denne kommer til at svare til maksimumssats for dagpenge ved ledighed.

For medlemmer i aktivering forudsættes, at a-kasserne forestår udbetalingen af sygedagpenge for indtil 2 ugers sygdom, hvis medlemmet under aktivering modtager ydelser fra a-kassen.

Kommunerne forudsættes fortsat at stå for udbetalingen af barseldagpenge, dagpenge under pasning af alvorligt sygt barn i hjemmet og ved delvis uarbejdsdygtighed.

Arbejdsgruppen har bedt udvalget om modernisering af sygedagpengeloven om at overtage/viderebehandle dette forslag.

2) Herudover har KL, Københavns- og Frederiksberg kommuner i moderniseringsudvalget under overskriften "Arbejdsgiverperiode til a-kasserne" stillet forslag om, at (syge)dagpenge til ledige medlemmer af en anerkendt a-kasse i de første 2-3 ugers sygefravær ydes af a-kassen. Først ved sygefravær herudover overgår administrationen til kommunerne.

Bemærkninger

Det synes ikke klart at fremgå, hvorvidt der i modellerne er tale om en ydelse i form af sygedagpenge eller arbejdsløshedsdagpenge. Forslagene synes umiddelbart at forudsætte, at udbetaling af ydelser fra a-kassen behandles/betragtes på samme måde som lønudbetaling fra en arbejdsgiver i de første 2 uger med sygdom. Dette betyder, at der i givet fald skal udbetales arbejdsløshedsdagpenge i denne periode på samme måde, som en arbejdsgiver udbetaler løn. Det forudsættes, at der kan ske udbetaling, uden at kravet om rådighed er opfyldt.

Det er et grundlæggende og bærende hovedprincip i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at der kun kan udbetales (arbejdsløsheds)dagpenge til et medlem, som står til rådighed for arbejdsmarkedet. Det følger direkte af lovens § 62, stk. 2, nr. 1, at der ikke kan udbetales dagpenge til et medlem, som er sygt eller i øvrigt er ude af stand til at påtage sig arbejde i normalt omfang.

Rådighedskravet betyder, at et ledigt medlem skal kunne overtage rimeligt arbejde med fuld sædvanlig arbejdstid på de vilkår, som er almindelige inden for det pågældende faglige område. Medlemmet skal desuden kunne overtage formidlet arbejde med dags varsel.

Forslaget vil således grundlæggende bryde med rådighedsprincippet, idet pågældende i en 2 ugers periode med arbejdsløshedsdagpenge ikke vil kunne formidles til eller kunne overtage arbejde på fuld normal arbejdstid på grund af sin sygdom.

17.2.1.2 Model B: A-kassen udbetaler sygedagpenge ved kortvarigt sygefravær

I status fra udvalget under Landsarbejdsrådets Arbejdsudvalg om IT-tilpasning af arbejdsløshedsforsikringens regler (februar 2002) og i "Rapport om digitalisering og regelforenkling af forsikrede lediges sygefravær og raskmelding", juni 2002, er der udarbejdet følgende overordnede model:

- I forbindelse med sygemelding foreslås det, at udbetaling af sygedagpenge de første 4 uger foregår fra a-kassen. Sygemelding fra den ledige foreslås i den forbindelse at ske til a-kassen. Der er alene tale om de forsikrede ledige, der opfylder betingelserne for ret til arbejdsløshedsdagpenge (beregningen af sygedagpenge er i denne situation = udbetalte a-dagpenge)
- Efter de første 4 ugers sygdom overgår udbetalingen af sygedagpenge til kommunen. Meddelelse herom sker digitalt fra kassen til kommunen uden medlemmets mellemværende.
- Opfølgningsforpligtelsen foreslås fastholdt i kommunen, da opfølgning efter de gældende regler først som udgangspunkt sker efter 8 ugers sygdom.
- Raskmelding foreslås generelt at ske til udbetalingsstedet, men der skal dog skabes digital mulighed for videregivelse af raskmelding til udbetalingsstedet, hvis den ledige raskmelder sig hos en af de andre aktører.
- Der foreslås etableret et centralt register af sygefravær både for så vidt angår perioder og udbetaling. Dette register placeres i tilknytning til Beskæftigelsesministeriets forløbsdataregister - Dream.

Ved en sådan overordnet model er det vurderingen, at den digitale sagsgang - som foreslået - såvel tilvejebringer administrative lettelser (både for kommunerne og for a-kasserne) som en hurtigere og mere effektiv informationsudveksling.

Modellen vil medføre, at kommunerne alene får de sygedagpengesager, som evt. kræver en opfølgning, nemlig hvor sygefraværet er over 4 uger. Kommunerne lettes administrativt, således at der bliver mere tid til at foretage opfølgningen i forhold de syge.

A-kasserne får i dag fuld refusion for de arbejdsløshedsdagpenge, de udbetaler. Tilsvarende gælder for kommunerne ved udbetaling af sygedagpenge under de første 4 ugers sygdom. Modellen dækker derfor de perioder med arbejdsløsheds- og sygedagpenge, hvor der er fuld statsrefusion for udbetaling af ydelserne. Herved undgås, at kasserne teknisk skulle have overført den refusion, som kommunen får fra staten ved sygdom ud over 4 uger.

Hvor det tidligere var uklart og omstændeligt for borgerne at syge- og raskmelde sig, da borgerne selv skulle orientere de 3 aktører (a-kassen, kommunen og AF), er der nu kun 1 aktør, der skal orienteres.

Bemærkninger

Følges forslaget, vil det være mest hensigtsmæssigt med en sygedagpengeperiode i a-kasseregii på 2 uger. Det skyldes, at der i sygedagpengesager af max 2 ugers varighed ikke vil ske opfølgning.

Forslaget vil givet medføre en administrativ lettelse for det ledige medlem af a-kassen og kommunerne. Kommunerne vil i ca. 29.000 tilfælde ikke skulle foretage sig noget i forhold til det konkrete sygefravær, og for medlemmet af a-kasse vil det blive en stor administrativ lettelse, idet medlemmet ikke længere skal til kommunen for at få udbetalte sygedagpenge.

Der vil næppe være tale om en administrativ lettelse for a-kasserne, idet de i givet fald får en lidt mere besværlig behandling af dagpengekortet, udbetale sygedagpenge, udveksle oplysninger med kommunerne og kontere de samlede a- og sygedagpengeudgifter korrekt. Tilgængæld slipper a-kassen for at udfylde blanket dp200b og stoppe og starte for udbetaling i forhold til IT-systemet. Specielt i forhold til udveksling af oplysninger med kommunerne bemærkes, at det må være en forudsætning, at kasserne løbende overfører data til kommunerne om pågældendes sygdomsforløb/sygefraværsbillede, herunder forbrug af perioder. Dette ikke mindst af hensyn til kommunernes sygeopfølgning.

Der vil skulle tages nærmere stilling til spørgsmålet om sygedagpengeudbetaling for a-kassemlemmer uden dagpengeret. Disse modtager ikke dagpenge og umiddelbart vurderes det ovenfor nævnte ”rationaliseringsargument” ikke at finde anvendelse. Dette taler for, at kommunerne fortsat skal forestå udbetalingen af sygedagpenge for denne gruppe.

For AF vil ændringen formentlig være administrativ neutral.

Af hensyn til rådighedsforpligtelsen forudsættes det, at syge- og raskmelding sker på dagen til AF og a-kassen.

Det forudsættes i øvrigt, at forslaget kun vedrører forsikrede ledige, at udbetalingen overgår til kommunerne efter 2 uger, og at opfølgingsforpligtigelsen fastholdes i kommunerne.

Uafklarede problemstillinger i henhold til modellen:

Model B tager ikke stilling til nogle vigtige problemstillinger. Det drejer sig blandt andet om følgende:

1. Retssikkerhedslovens bestemmelser
2. Risiko for uens praksis i sager om uarbejdsdygtighed samt muligheden for indhentelse af lægeerklæringer
3. Klageadgangen
4. Revision og tilsyn
5. Sanktioner ved uberettiget modtagelse af sygedagpenge
6. Skal a-kasserne have betaling for at behandle sygedagpengesagerne
7. Stillingtagen til, hvornår en ny 2 ugers periode starter. Er det fx nok, at der er 1 dag med raskmelding, før en ny periode med udbetaling af sygedagpenge fra a-kassen.

Ad 1. Retssikkerhedslovens bestemmelser

Retssikkerhedsloven gælder ved sagsbehandlingen i kommunerne, men ikke i forbindelse med sagsbehandlingen i en a-kasse. Borgeren vil således i en sygedagpengesag være omfattet af forskellige retssikkerhedsmæssige garantier, alt efter om han er forsikret ledig eller ej, og alt efter om sygdomsperioden er over eller under 2 uger. Der skal således tages stilling til, om

retssikkerhedslovens bestemmelser skal udvides til også at omfatte a-kasserne i denne type af sager. Det vil indføre en ny "retstilstand" i a-kasserne.

Ad 2. Risiko for uens praksis i sager om uarbejdsdygtighed samt muligheden for indhentelse af lægeerklæringer

Efter sygedagpengelovens § 7 kan en arbejdsgiver eller kommunen, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af lønmodtageren. Der skal tages stilling til, hvorvidt dette ligeledes skal gælde for a-kassen.

A-kasserne skal erhverve sig ny ekspertise, da der vil være tale om nye og ukendte opgaver for a-kasserne. Dette kan medføre risiko for uens praksis i sagerne, bl.a i relation til spørgsmålet om uarbejdsdygtighed. Der vil være tale om en reel vurdering og ikke blot en konstatering af, at medlemmet har skrevet S på dagpengekortet.

Idet denne vurdering skal foretages af mange forskellige afdelinger i a-kasserne, er der grund til at frygte, at uarbejdsdygtighedsbegrebet kan blive administreret forskelligt i de enkelte a-kasser, og anderledes i forhold til det uarbejdsdygtighedsbegreb der i dag anvendes i kommunerne i overensstemmelse med reglerne om sygedagpenge. Det kan dog ikke afvises, at der allerede i dag administreres forskelligt i de 271 kommuner.

I dag er der sager, hvor kommunen ikke finder, at den ledige er uarbejdsdygtig, og hvor a-kasse ikke finder, at den ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet. Disse sager vil fremover skulle håndteres af den samme sagsbehandler i a-kassen.

Ad 3. Klageadgangen

Hvortil skal den forsikrede ledige klage, hvis a-kassen vurderer, at den ledige ikke opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge i de første 2 uger? Den normale klageadgang for de allerfleste af a-kassernes afgørelser er Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Klageadgangen i forhold til kommunens afgørelse på sygedagpengeområdet er det sociale nævn.

Da borgernes klageadgang ikke bør afhænge af, om afgørelsen bliver truffet i kommunen (de ikke forsikrede ledige) eller i a-kassen (de forsikrede ledige), anbefales det, at klageadgangen skal være ens, nemlig til det sociale nævn. Alternativt kunne der laves en klageadgang til kommunen.

Ad 4. Revision og tilsyn

Revisionen/tilsynet på det kommunale området varetages af de kommunale revisorer. Arbejdsdirektoratet modtager revisorsrapporterne fra samtlige kommuner og amtskommuner.

Hvem skal være tilsynsmyndighed/udføre revision for a-kassernes administration af sygedagpengeudbetalingerne mv. ? Det må antages, at den eneste fornuftige løsning på spørgsmålet om revision og tilsyn er, at dette følger det sædvanlige for a-kassen.

Arbejdsdirektoratets tilsyn med a-kassens administration af reglerne, vil således kunne medføre, at der på udbetalte sygedagpenge fra a-kassen vil være én form for tilsyn, mens der på kommunernes udbetaling af sygedagpenge vil være en anden form for tilsyn (nemlig via de kommunale revisorer).

Opgaven bliver at sikre, at der skabes et ensartet tilsyn og revision, uanset om udbetalingen sker i en a-kasse eller hos kommunen.

Ad 5. Sanktioner ved uberettiget modtagelse af sygedagpenge fra a-kassen

Hvis der sker uberettiget udbetaling af sygedagpenge fra a-kassen, skal der så være knyttet sanktioner dertil (som fx ved udbetaling af a-dagpenge + andre ydelser), eller skal der alene være tale om tilbagebetalingspligt ?

I dag er der således alene tale om en tilbagebetalingspligt ved fejludbetalte sygedagpenge fra kommunen. Der er ikke tilknyttet en mulighed for sanktion. I visse tilfælde vil der være grundlag for politianmeldelse.

Ad 6. Stillingtagen til hvornår en ny 2 ugers periode starter

Der skal tages stilling til, hvornår en ny 2 ugers periode med udbetaling fra a-kassen starter. Er det fx nok, at der er 1 dag med raskmelding, før en ny periode med udbetaling af sygedagpenge fra a-kassen.

17.2.1.3 Model C: Indførelse af en ny ydelse ved sygdom til ledige a-kasemedlemmer

Det kunne overvejes at indføres en ny ydelse i arbejdsløshedsforsikringsloven, som a-kassen kan udbetale i de første 2 uger til ledige medlemmer, der bliver syge. Dette vil minde om en "arbejdsgiver"-model for de ca. 58.000 sygdomstilfælde, der var i 2003. Ca. 29.000 af tilfældene vil aldrig komme til kommunerne.

Der findes allerede i dag andre ydelse end arbejdsløshedsdagpenge i arbejdsløshedsforsikringsloven. Fx kan nævnes feriedagpenge, der er en særlig form for dagpenge, som et medlem af en a-kasse under visse betingelser kan få udbetalt.

Hvis der er tale om en form for "sygeydelse", som er reguleret i arbejdsløshedsforsikringsloven, vil dette kunne løse problemstillingerne i forhold til:

1. Retssikkerhedsloven – finder ikke anvendelse
2. Risikoen for uens praksis i forhold til kommunerne – ikke længere relevant
3. Klageadgang – følger a-loven, dvs. Arbejdsdirektoratet
4. Revision og tilsyn – følger a-loven, dvs. Arbejdsdirektoratet
5. Sanktioner – følger a-loven

Model C rejser dog også en række problemstillinger, hvoraf et udsnit er disse:

- Hvornår starter en ny 2-ugers-a-kasse udbetaling af "sygeydelse"?
- Skal der være en reference periode, inden for hvilken der max kan være et antal perioder af 2 uger ? – ellers overgår sagen straks til kommunen.
- Skal dage med "sygeydelse" fra a-kassen medregnes i 52 ugers perioden?
- Krav til den sygemeldte – herunder om anmeldelse af sygdom til AF og a-kassen på første sygedag.
- Procedure vedr. oversendelse af sager fra a-kassen til kommunen ved udbetaling over 2 uger.
- Skal a-kassen have hjemmel til at kræve lægeerklæring i visse situationer?
- Størrelsen af "sygeydelse" – skal svare til arbejdsløshedsdagpengene.

Lovændringer forudsættes ved alle modeller samt relation til EU-retten:

Hvis udbetalingsforpligtigelsen skal flyttes fra kommunen til a-kassen, vil det – uanset hvilken model der vælges - kræve lovændring af såvel lov om arbejdsløshedsforsikring samt lov om sygedagpenge ved sygdom og fødsel.

Der skal forud for en gennemførelse af modellen ske en nærmere afklaring af, om der i forhold til forvaltningsloven og loven om behandling af personoplysninger foreligger et hjemmelsproblem med hensyn til en a-kassens videregivelse af oplysninger til en kommune om den forsikrede lediges sygdom m.v. Et eventuelt problem hermed må forudsættes løst ved enten at tilvejebringe den nødvendige hjemmel eller ved at tilpasse informationsudvekslingen, således at der ikke opstår behov for at gennemføre lovændringer.

Eftersom arbejdsløshedskasserne vil skulle udbetale ”sygeydelse” i forbindelse med de første 2 ugers sygdom, vil der på Finansloven skulle overføres midler fra den relevante sygedagpengekonto på Finansloven til en ny særskilt konto på Finansloven til dette særlige formål.

A-kassernes systemer skal tilrettes, således at det klart fremgår, at der udbetales ”sygeydelse” til den ledige, og ikke arbejdsløshedsdagpenge. Endvidere skal der i systemet være en spærre, der sikrer, at der ikke udbetales ”sygeydelse” ud over de 2 uger.

Det skal endvidere sikres, at uanset hvilken model der vælges, skal perioden med dagpenge under sygdom/”sygeydelse” ikke tælle med i ledighedsstatistikken.

I forhold til EU-retten er det vigtigt at have for øje, at ydelse ved sygdom og ydelse ved arbejdsløshed reguleres efter 2 forskellige kapitler i forordning 1408/71. Dette vil fortsat gælde, uanset hvilken model der vælges, herunder model B og C hvor a-kasse udbetaler sygedagpenge eller ”sygeydelse”. Der vil således kunne være nogle særlige betingelser – som følger af EU-retten – for så vidt angår de ydelser der udbetales som sygedagpenge/”sygeydelse” ctr. arbejdsløshedsdagpenge.

Økonomi

Der foreligger ikke et nærmere skøn over de økonomiske konsekvenser i forbindelse med de 3 modeller.

Kapitel 18 Forsikringsordningerne

18.1 Gældende lovgivning

§§ 20 og 27 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel omhandler forsikringsordningerne. De tilhørende kapitler i bekendtgørelsen er kapitel 13 og 14.

18.1.1 § 20 – frivillig sikring for selvstændige erhvervsdrivende ("F-ordningen")

I henhold til dagpengelovens § 20 kan personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, tegne en forsikring, der giver ret til dagpenge i de første 2 uger af en sygeperiode samt ved fravær på grund af barsel.

Det er muligt at vælge at forsikre sig fra 3. fraværsdag (type 1-forsikring) eller fra 1. fraværsdag (type 2-forsikring). For begge forsikringstyper gælder, at der kan vælges mellem forsikring med maksimumydelse (533 kr. pr. dag i 2004) eller minimumsydelse (355 kr. pr. dag i 2004).

Retten til dagpenge indtræder 6 måneder efter modtagelsen af anmodningen om optagelse. Personer, der er ophørt med at have lønindtægt, kan dog optages uden ventetid (under visse betingelser), hvis de anmoder om optagelse inden 3 måneder efter ophøret, eller hvis der er tale om et ulykkestilfælde.

Forsikringsåret løber fra 1. april til 31. marts, og bidraget fastsættes en gang årligt. Bidraget fastsættes, så det skønnes at dække 55 pct. af udgifterne ved type 1-forsikring, og 85 pct. af udgifterne ved type 2-forsikring.

I forsikringsåret 2004 er det årlige bidrag for type 1-forsikringen 2.007 kr. ved maksimumsydelse, og 1.338 kr. ved minimumsydelse, mens bidraget for type 2-forsikringen er 3.099 kr. ved maksimumsydelse og 2.066 kr. ved minimumsydelse.

Der er således væsentlig forskel på bidragets størrelse, alt efter hvilken forsikringsform, der vælges. Arbejdsfortjenesten (overskuddet) har betydning for valget mellem minimums- og maksimumsydelse. Den selvstændige har kun ret til en højere ydelse end minimumsydelsen, hvis arbejdsfortjenesten berettiger til det, og der er tegnet forsikring til fuld sats.

Den 1. september 2004 var der 74.768 selvstændige erhvervsdrivende der var omfattet af ordningen, heraf 28.056 med type 1, maksimumsydelse og 2.365 med type 1, minimumsydelse, mens der var 41.832 med type 2, maksimumsydelse og 1.820 med type 2, minimumsydelse.

18.1.2 § 27 – forsikring for mindre private arbejdsgivere ("A-ordningen")

I henhold til dagpengelovens § 27 kan private arbejdsgivere tegne en forsikring, der giver ret til refusion fra kommunen fra lønmodtagerens 2. fraværsdag. Refusionen sker for de dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren i de 2 første uger af en fraværsperiode på grund af sygdom. Statens refusionsandel er 30 pct., mens arbejdsgiveren afholder 70 pct. af udgifterne.

Forsikringen kan tegnes, når arbejdsgiveren har et aktivt SE/CVR-nummer, og hvis arbejdsgiverens lønudgift i det foregående kalenderår ikke overstiger et nærmere fastsat beløb, som i 2004 udgør 5.605.250 kr.

Forsikringen kan tidligst træde i kraft 7 dage efter anmodningen er modtaget i Arbejdsdirektoratet.

Præmien for den enkelte arbejdsgiver beregnes på grundlag af virksomhedens samlede lønudgift. I 2004 er præmiesatsen 0,65 pct. af den samlede lønsum.

Arbejdsgiverens præmie afhænger således ikke af, hvor mange ansatte han vil forsikre, men af den samlede lønsum i virksomheden med visse undtagelser, jf. bekendtgørelsens § 62, som fx løn til personer i fleksjob eller i jobtræning med løntilskud eller løn til personer med en § 28-aftale.

Udbetalingen af sygedagpenge udløses derimod af den enkelte arbejdstager.

Den 1. september 2004 omfattede ordningen 39.574 forsikrede.

18.2 Overvejelser

18.2.1 Ændring af F-ordningen, så den "ligner" A-ordningen

18.2.1.1 Overvejelser vedr. afskaffelse af de to typer

Som nævnt under pkt. 1 er det i F-ordningen muligt at vælge mellem to typer forsikring. Alt efter om den forsikrede har valgt at betale en højere præmie indtræder retten til dagpenge fra 3. fraværsdag (type 1-forsikring) eller 1. fraværsdag (type 2-forsikring). For begge forsikringstyper gælder, at der kan vælges mellem forsikring med maksimumydelse (533 kr. pr. dag i 2004) eller minimumsydelse (355 kr. pr. dag i 2004).

De forsikrede selvstændiges fordeling på de forskellige ydelser/typer var pr. 1. september 2004:

| | Max. | Min. |
|----------------------------|--------|-------|
| Type 1 (fra 3. fraværsdag) | 28.056 | 2.365 |
| Type 2 (fra 1. fraværsdag) | 41.832 | 1.820 |

Det kunne overvejes,

- at ændre F-ordningen, så den forsikrede først dækkes fra 2. fraværsdag.

En ændring af ordningen vil være en forenkling af de regler, der i dag, hvor de forsikrede kan vælge mellem en forsikring fra 1. eller 3. fraværsdag. Ved tilmeldingen til forsikringsordningen skaber det ofte forvirring for brugerne, at der kan vælges forsikring for forskellige fraværssdage. Dette resulterer i at brugerne ofte må kontakte forsikringsordningen for at få afklaret, hvordan tilmeldingsblanketten skal udfyldes, ligesom forsikringsordningen ofte må tage kontakt til brugerne for at få afklaret tvivl i de modtagne udfyldte tilmeldingsblanketter.

Som det ses af tallene ovenfor, har størstedelen valgt at forsikre sig, så de bliver dækket fra 1. fraværsdag. En del har dog valgt kun at være dækket fra 3. fraværsdag. Deres valg kan have noget at gøre med, hvor ofte de mener, at de sædvanligvis er syge og hvor længe.

For at forenkle reglerne på området, gøre dem mere gennemskuelige for brugerne, samt lette administrationen heraf, vil det være logisk at vælge én samlet dag, hvorfra alle, der ønsker at forsikre sig kan forsikre sig fra. Det vil i den forbindelse være logisk, at vælge at de forsikrede kan forsikres fra 2. fraværsdag, idet 2. fraværsdag er den nærliggende mellemløsning mellem de to eksisterende ordninger i dag, hvor der forsikres fra 1. eller 3. fraværsdag.

Fordele:

- F-ordningens dækning vil komme til at ligne A-ordningens mht. én karensdag.
- Der vil kun være to forsikringsmuligheder, max. og min.
- En ændring vil gøre ordningen nemmere at administrere.
- Ordningen bliver mere gennemskuelig for ansøgeren, og der vil ikke længere være behov for lige så mange afklarende telefonopkald vedr. afkrydsning/manglende afkrydsning i forbindelse med optagelse i ordningen.
- Ændringen vil virke naturlig, idet A-ordningens karensdag i § 27 blev indført den 1. januar 2004.
- Sygefraværet, for de der tidligere havde forsikret sig fra 1. fraværsdag, vil formentlig falde, ud fra betragtninger, der gjorde sig gældende ved ændringen af § 27.

Økonomi

Der er beregnet økonomiske konsekvenser af 3 forskellige dækningsprocenter for forsikringstagere, 85 pct., 70 pct. og 55 pct.

En dækningsprocent på 70 pct. svarer til dækningsprocenten i forsikringsordningen for mindre forsikrede arbejdsgivere, som fra 1 januar 2004 kun kan forsikre sig for ansattes sygedage fra 2. sygedag.

Antal selvstændige, omfattet af ordningen

Den 1. september 2004 var der i alt 74.768 selvstændige erhvervsdrivende der var omfattet af ordningen, heraf 30.421 selvstændige som havde forsikret sig fra 3. dag og 43.652 som har forsikret sig fra dag 1. Der er således en overvægt af personer, der har forsikret sig fra 1. dag.

Antal sygeperioder

Der var i 2003 46.812 sager, der fik refusion fra første dag, mens der er 8.997 sager, der fik refusion fra 3. dag.

Selvstændige, der forsikrer sig fra 3. dag har gennemsnitligt et lavere antal sygeperioder end personer, der forsikrer sig fra 1. dag. Af de ca. 47.000 sager fra første sygedag er der fortsat 39.000 sager tilbage på tredje sygedag, mens der som nævnt er 8.997 sager for de selvstændige, der har forsikret sig fra 3.dag.

Hvis alle kun kan forsikre sig fra dag 2, bliver det ca. 47.000 sager, hvor udgifter til sygedagpenge bortfalder den første dag. Forudsættes uændret adfærd bliver der ca. 47.000 færre dage med sygedagpenge og ca. 10.000 flere sygedage, fordi selvstændige, der i dag får sygedagpenge fra dag 3 nu skal have fra dag 2.

Der bliver således en besparelse på 37.000 dage x 564 kr., svarende til ca. 21 mio. kr.

De økonomiske konsekvenser med en præmiesum på hhv. 85, 70 og 55 pct. af udgifterne er herefter vist i tabel 1-3.

En dækningsprocent på 85 pct. giver således en offentlig besparelse på 37 mio. kr.

En dækningsprocent på 70 pct. giver en offentlig merudgift på 2 mio. kr.

En dækningsprocent på 55 pct. giver en offentlig merudgift på 41 mio. kr.

Beregningerne er foretaget under forudsætning af en uændret medlemsbestand.

Jo højere dækningsprocent jo flere selvstændige vil imidlertid formodentlig melde sig ud af ordningen. En dækningsprocent på 85 pct. vil således formodentlig medføre en nettoafgang fra ordningen og dermed give det offentlige en større besparelse end de 37 mio. kr., som er angivet i tabel 1. Omvendt vil en lav dækningsprocent på fx 55 pct. formodentlig øge tilgangen til ordningen og derved også give staten en større merudgift end de 41 mio. kr., som er angivet i tabel 3.

Tabel 1. Økonomiske konsekvenser af eksisterende ordning samt af forslag om dækning fra dag 2 og hvor forsikringstageren har en dækningsprocent på 85 pct.

| | Eksisterende ordning Forsikringstageren dækker hhv. 85 og 55 pct. af udgifterne | Forslag Forsikringstageren dækker 85 pct. af udgifterne | Forslagets økonomiske konsekvenser |
|---------------------------|---|---|------------------------------------|
| | Mio.kr. | Mio. kr. | Besparelse mio. kr. |
| Udgifter til sygedagpenge | 281 | 260 | 21 |
| Heraf : | | | |
| Forsikringstagers andel | 205 | 221 | -16 |
| Statens andel | 76 | 39 | 37 |

Tabel 2. Økonomiske konsekvenser af eksisterende ordning samt af forslag om dækning fra dag 2 og hvor forsikringstageren har en dækningsprocent på 70 pct.

| | Eksisterende ordning Forsikringstageren dækker hhv. 85 og 55 pct. af udgifterne | Forslag Forsikringstageren dækker 70 pct. af udgifterne | Forslagets økonomiske konsekvenser |
|---------------------------|---|---|------------------------------------|
| | mio.kr. | Mio. kr. | Besparelse mio. kr. |
| Udgifter til sygedagpenge | 281 | 260 | 21 |
| Heraf : | | | |
| Forsikringstagers andel | 205 | 182 | 23 |
| Statens andel | 76 | 78 | -2 |

Tabel 3. Økonomiske konsekvenser af eksisterende ordning samt af forslag om dækning fra dag 2 og hvor forsikringstageren har en dækningsprocent på 55 pct.

| | Eksisterende ordning | Forslag Forsikringstageren dækker 55 pct. af udgifterne | Forslagets økonomiske konsekvenser |
|---------------------------|----------------------|---|------------------------------------|
| | mio.kr. | Mio. kr. | Besparelse mio. kr. |
| Udgifter til sygedagpenge | 285 | 260 | 21 |
| Heraf : | | | |
| Forsikringstagers andel | 205 | 143 | 62 |
| Statens andel | 76 | 117 | -41 |

Det ses af tabel 2, at forslaget med en dækningsprocent på omkring 70 pct. omtrent er udgiftsneutral for det offentlige - under forudsætning at medlemstallet er uændret. En reduktion i dækningsprocenten fra 85 til 70 pct. vil imidlertid kunne bevirke en medlemstilgang og dermed også øgede udgifter til sygedagpenge for det offentlige. Samtidigt vil en stigning fra 55 pct. til 70 pct. for personer, der i dag er forsikret efter type 1, dvs. fra tredje sygedag kunne medføre en reduktion i antallet af selvstændige, tilknyttet ordningen og dermed give en besparelse for det offentlige. Hvilken virkning, der er stærkest kan man kun gisne om.

18.2.1.2 Overvejelser vedr. afskaffelse af minimumsydelsen

I stedet for forslaget om afskaffelse af de to typer af forsikring i ordningen kunne man overveje at afskaffe muligheden for at kunne forsikre sig for minimumsydelsen. Relativt få har valgt at forsikre sig efter denne ordning (ca. 4500).

Fordelene vil være de samme som ovenfor, idet man kun vil have to forsikringsmuligheder, type 1 og type 2. En påvirkning af sygefraværet vil næppe kunne måles, idet der er tale om at afskære ca. 4500 fra at forsikre sig.

Ulemperne:

- En del selvstændige mister muligheden for at forsikre sig, idet forsikringen, der medfører minimumsydelsen, bl.a. er beregnet for de selvstændige, der ikke har et overskud.
- Selvstændige, der har sikret sig maksimumsydelsen, har kun ret til dette højere beløb, hvis de kan dokumentere, at arbejdsfortjenesten berettiger til det. De selvstændige, der viser sig ikke at være berettiget til maksimumsydelsen, når dagpengene skal udbetales, får i dag en beregnet mindre ydelse udbetalt, der mindst svarer til minimumsydelsen medmindre indtægten gør dem berettiget til mere. Den mulighed falder bort.
- Selvstændige på barsel med for lav indtægt kommer i klemme, idet forsikringen betaler minimumsydelse i hele barselsperioden.

Ved en afskaffelse af muligheden for at sikre sig minimumsydelsen, fjernes en forsikringsmulighed for selvstændige med lav indtægt. Endvidere vil indgrebet nok være (for) stort i forhold til selvstændige på barsel.

I begge tilfælde vil der være tale om en forenkling, der vil kunne lette administrationen, ensrette de to ordninger og evt. medføre en nedgang i sygefraværet.

Økonomi

Den 30. september 2004 var der 4.249 selvstændige erhvervsdrivende, som havde forsikret sig for minimumsydelsen, mens 70.515 havde forsikret sig for den fulde ydelse. Det er således kun 6 pct. af de selvstændige erhvervsdrivende som ikke kan få mere end minimumsydelsen. Udover disse 6 pct. er der et ukendt antal, som får minimumsbeløbet, hvis deres overskud ikke er tilstrækkeligt højt. Umiddelbart må det forudsættes at være relativt få, da de ellers formodentlig ville gå over til at forsikre sig for minimumsydelsen og dermed få en lavere præmie.

De samlede udgifter til forsikringsordningen er ca. 280 mio. kr. Skønnes andelen af udgifter vedr. minimumsydelsen at svare til andelen af personer der er tilmeldt ordningen, dvs. 6 pct., udgør de 17 mio. kr. Ud fra en ubegrundet formodning om, at andelen af udgifter, knyttet til minimumsordningen er højere end andelen af personer, skønnes udgifterne at udgøre 10 pct. svarende til ca. 30 mio. kr. Herudover kan der være personer, der er forsikret for fuld sats, som bliver omfattet af minimumsordningen. Det skønnes med betydelig usikkerhed også at udgøre 30 mio. kr. Ca. 20 pct. af samtlige udgifter til forsikrede selvstændige erhvervsdrivende, svarende til 60 mio. kr. skønnes således knyttet til minimumsordningen.

Færre vil forsikre sig, når minimumsydelsen bortfalder. Det skønnes med usikkerhed at være halvdelen af de selvstændige, der er omfattet ordningen, svarende til en besparelse på 15 mio. kr. Den anden halvdel skønnes at blive i ordningen til en højere præmie og få reduceret ydelsen med 10 pct., svarende til en besparelse på 2 mio. kr. Endelig skønnes ydelserne til personer, som har forsikret sig for fuld sats, at få en reduktion i ydelsesniveauet på 25 pct., svarende til 8 mio. kr. Det giver en samlet besparelse på ca. 24 mio. kr., hvoraf statens andel udgør 7 mio. kr., jf. tabel 4.

Tabel 4. Økonomiske konsekvenser af forslag om afskaffelse af minimumsordningen

| | Eksisterende ordning | Forslag | Forslagets økonomiske konsekvenser |
|---------------------------|----------------------|-----------|------------------------------------|
| | Mio. kr. | Mio. kr. | Besparelse mio. kr. |
| Udgifter til sygedagpenge | 280 | 256 | 24 |
| Heraf : | | | |
| Forsikringstagers andel | 204 | 187 | 17 |
| Statens andel | 76 | 69 | 7 |

18.2.2 Imødegåelse af eventuelt misbrug af ordningerne

18.2.2.1 Øget kontrol af eventuelt misbrug

Der har i det senere stykke tid været et ønske om et øget fokus på begrænsning af sygefravær. En øget kontrol af misbrug af ordningen vil være med til at gøre ordningen mere tidssvarende, især set i lyset af den øgede fokus på begrænsning af sygefravær.

Som reglerne er formuleret i dag har direktoratet mulighed for at udlukke en forsikret fra ordningen, såfremt der er en begrundet formodning om misbrug, ligesom direktoratet har mulighed for at underrette kommunen, der kan kræve dokumentation for sygefraværet.

Reglerne herom står i sygedagpengebekendtgørelsens § 59 og § 73. Det skal hertil bemærkes, at misbrug af ordningerne skal forstås som ekstraordinært stort sygefravær. I § 73 er stort

sygefravær defineret som sygefravær på mindst 20 dage fordelt over mindst 3 sygeperioder inden for de sidste 12 måneder.

Det kunne overvejes,

- at give kommunerne hjemmel/pligt til at håndhæve reglerne.

Kommunerne er tættere på borgerne og administrerer i forvejen sygedagpengereglerne. Det vil derfor være naturligt, at kontrol af og opfølgning på misbrug af forsikringsordningerne foregår i kommunerne. Det kan tilføjes, at kommunerne råder over ekspertisen og har den nødvendige erfaring til at kunne varetage denne kontrolfunktion. En opfølgning i kommunerne i forhold til forsikringsordningerne vil kunne gå ind som en del af kommunernes almindelige sygedagpengeopfølgning.

En sådan ændring vil kunne holdes på bekendtgørelsesplan med særskilte nye kontrolbestemmelser.

Da kommunerne i øjeblikket får refusion fra staten for de første 4 uger af en periode med sygefravær, må det forventes, at kommunerne vil have svært ved at se incitamentet til at håndhæve en regel om sygefravær på mindst 20 dage over mindst tre perioder.

Direktoratet har således ikke ekspertisen til at kunne kontrollere, og kommunerne har, på grund af refusionsreglerne, en begrænset interesse i at kontrollere. Det er derfor med de gældende regler forbundet med visse vanskeligheder at få begrænset sygefraværet/evt. misbrug i forbindelse med forsikringsordningerne.

18.2.2.2 Todeling af blanket dp 201

I dag anmeldes sygeperioden på dp 201, hvor både arbejdsgiver og arbejdstager skal skrive under på, bl.a. hvilken sygeperiode der søges refusion for.

Såfremt blanketten deles, således at arbejdsgiver og arbejdstager angiver sygeperioden uafhængigt af hinanden, øges kommunernes mulighed for kontrol af oplysningerne ved at sammenholde de afgivne oplysninger.

Administrationen ved udbetaling af sygedagpenge vil øges ved indhentning af oplysninger to forskellige steder, men denne ulempe forventes opvejet ved den øgede mulighed for at føre kontrol med misbrug og fejludbetalinger.

Der er for øjeblikket digitaliseringsforsøg i gang, hvor arbejdsgiveren i første omgang skal oplyse, hvornår den ansatte har været syg, hvorefter den ansatte skal bekræfte oplysningernes rigtighed.

Overvejelserne under punkt 18.2.2.1. og 18.2.2.2. skal ses i sammenhæng med mulige arbejdslettelser i forbindelse med udviklingen af digitale hjælperedskaber.

Der er enighed i udvalget om at lade forslaget udgå, da der ikke ønskes to blanketter. Desuden vil det problem som ligger til grund for forslaget kunne løses ved digitalisering.

18.2.3 Reglerne om udelukkelse i A-ordningen

Det kunne overvejes at lade bekendtgørelsens § 71, stk. 2 udgå.

I mange år har der i bestemmelserne været en grænse for optagelse (§ 61) og en grænse for udelukkelse af forsikringsordningen (§ 71, stk. 1).

I 1993 modtog forsikringsordningen en klage fra en arbejdsgiver, som blev udelukket, fordi virksomhedens lønudgifter oversteg udelukkelsesgrænsen. Arbejdsgiverens begrundelse for klagen var, at virksomheden kun havde nogle få faste medarbejdere, men at der nogle måneder om året blev ansat et stort antal unge i forbindelse med virksomhedens højsæson, hvilket var årsagen til, at lønudgiften oversteg udelukkelsesgrænsen.

Arbejdsgiveren begrundede yderligere i sin klage, at de unge ikke opfylder beskæftigelseskravet, således at arbejdsgiveren ikke kunne få refusion i tilfælde af sygdom.

Grundet denne klage hævdede man dels grænsen for udelukkelse, og dels indføjede man stk. 2 i § 71, der omhandler udelukkelse på grund af lønudgift over optagelsesgrænsen i tre på hinanden følgende kalenderår.

Som bestemmelsen er i dag, udelukkes de arbejdsgivere, der har en lønudgift, der overstiger 2160 x det højeste dagpengebeløb pr. uge (stk. 1), men arbejdsgivere, der i tre på hinanden følgende kalenderår har haft en lønudgift over optagelsesgrænsen i de pågældende tre år, udelukkes også (stk. 2).

Begrundelsen for, at denne bestemmelse skal udgå, er bl.a. at forenkle reglerne og hermed administrationen for forsikringsordningerne. Endvidere kan det være vanskeligt at forklare reglerne og beløbsgrænserne, når en arbejdsgiver, som er udelukket på grund af bestemmelsen i stk. 2, ringer for nærmere oplysning.

Der er ca. 100 arbejdsgivere, der hvert år udelukkes under henvisning til § 71, stk. 2.

Virkingen af en ændring vil være en betydelig administrativ lettelse. Ændringen har stort set ingen betydning for selve ordningen. Der vil blive tale om en begunstigende lettelse for nogle få (ca. 100) arbejdsgivere om året.

Økonomi

Der var ifølge SORDA 45 arbejdsgivere, der i 2004 blev udelukket fra ordningen under henvisning til § 71, stk. 2.

De 45 virksomheder fik i første halvdel af 2004 udbetalt ca. 1 mio. kr. i sygedagpenge. På helårsbasis er det således ca. 2 mio. kr.

Heraf betaler staten ca. 30 pct. svarende til 0,6 mio. kr.

Det første år skønnes merudgiften for det offentlige således til 0,6 mio. kr. stigende til ca. 3 mio. kr. over en 5-årig periode.

18.2.4 Rykke for betaling inden den forsikrede udelukkes af ordningen

Af § 56, stk. 2 og § 65, stk. 3 fremgår det, at man skal udsende en rykker, hvis præmien ikke betales rettidigt.

I § 57, stk. 3 og § 66, stk. 2, der vedrører den **første** opkrævning, er muligheden for at rykke ikke nævnt. Det fremgår, at forsikringen bortfalder, hvis den første opkrævning ikke bliver betalt inden 21 dage.

Er vedkommende på ferie, kommer der ingen rykker som advarsel og forsikringen vil derfor bortfalde. Det fremgår af opkrævningen, at forsikringen vil bortfalde ved manglende betaling, men vedkommende bliver ikke gjort opmærksom på det på anden måde.

Hvis opkrævningen ikke når frem til bopælen, kan pågældende ikke vide, at forsikringen er bortfaldet.

Hvis der betales for sent, sendes pengene tilbage med en check, men vedkommende bliver ikke nødvendigvis klar over, at forsikringen er bortfaldet.

Oftest opdager pågældende det først, når der er sygefravær og bliver derfor overraskede over, at de ikke er forsikrede.

Det kunne overvejes,

- at sende en automatisk rykker efter betalingsfristen på tre uger er gået,
- at der i rykkerskrivelsen gives en frist på yderligere to uger,
- at det fremgår tydeligt af rykkerskrivelsen, at man ryger ud af ordningen, hvis man ikke betaler,
- at der lægges et rykkergebyr oveni.

En sådan ændring vil være en fordel for brugerne af ordningen, idet de har mulighed for at forblive i forsikringen uanset at de ikke har modtaget eller fået betalt første opkrævning i tide.

Økonomi

Hvis forslaget gennemføres og der indføres et gebyr, vurderes det, at det er omkostningsneutralt for så vidt angår administration. Hertil kommer merudgifter til sygedagpenge til medlemmer af ordningen, der ellers ville være blevet udelukket.

18.2.5 Årsregulering

Årsreguleringen er ikke ens for alle under A-ordningen.

Kun hvis forsikringen har været aktiv den 31. december, vil man kunne få en **korrekt** afregning, jf. bekendtgørelsens § 70.

Dvs. at en arbejdsgiver, der har været tilmeldt i perioden fra 1. januar til 1. december vil få en endelig præmie, der er lig acontopræmien.

Det drejer sig formentlig om 5000-6000 personer om året, som ikke får en korrekt afregning; enten fordi vedkommende er blevet meldt ud i løbet af året, eller fordi SE-nummer ikke har været aktivt den 31. december.

En korrekt afregning kan gå begge veje økonomisk, alt efter den konkrete situation, og en ændring synes at være praktisk mulig med de fornødne programændringer.

En ændring af reglerne, således at der sker en korrekt afregning vil gøre reglerne mere tidsvarende, idet brugeren alene betaler for den ønskede ydelse i den periode, hvor pågældende har været medlem af ordningen.

En gennemførelse af forslaget vil nødvendiggøre en ændring i det administrative system SORDA. Det anbefales at denne ændring tænkes ind i forbindelse med den forventede gennemførelse af et nyt SORDA i 2005.

18.2.6 Hvad er en "privat arbejdsgiver" ?

Afgrænsningen af, hvorvidt der er tale om en offentlig eller en privat arbejdsgiver har givet anledning til problemer, fx i de tilfælde, hvor der udbetales væsentlige tilskud til fx børn på opholdssteder/dagskoler og andre institutioner inden for det sociale område.

Det kunne overvejes, som det tidligere har været drøftet, at mindre private arbejdsgivere fremover skal kunne optages i forsikringsordningen, uanset om mere end 50pct. af virksomhedens udgifter dækkes af offentlige midler.

Gældende ret

Efter sygedagpengeloven kan private arbejdsgivere, hvis samlede årlige lønsum ikke overstiger et nærmere fastsat beløb (som i 2004 er 5.447.750 kr.), forsikre sig mod de ansattes sygdom.

Det fremgår af sygedagpengeloven, at ”private arbejdsgivere er alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler.”

Afgrænsningen offentlig/privat blev i sin nuværende form indført i sygedagpengereglerne i 1992.

Der er 2 undtagelser til bestemmelsen. Den ene undtagelse fremgår direkte af loven og indebærer at forældre, der har valgt at få et økonomisk tilskud til privat pasning, jf. § 26 i lov om social service, kan blive forsikret som privat arbejdsgiver. Det samme gælder hjemmeservicefirmaer, idet Ankestyrelsen, som administrerede ordningerne indtil 2002, har truffet afgørelse herom i 1995.

Som nævnt i § 27 er en privat arbejdsgiver alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler.

Ud fra den praksis der har udviklet sig, er en arbejdsgiver, der får dækket sine udgifter med mindst 50 pct. af offentlige midler, at betragte som en offentlig arbejdsgiver.

Spørgsmålet er således, hvorledes de 50 pct. skal opgøres, herunder om det alene skal opgøres på baggrund af den støtte, der udbetales direkte til arbejdsgiveren, eller om det skal opgøres på en sådan måde, at det er uden betydning om den offentlige ydelse bliver udbetalt direkte til institutionen eller til en elev/patient eller lign. som støtte til dennes betaling for en plads.

Ankestyrelsen har tidligere truffet afgørelse om, at det i opgørelsen af de 50 pct. er uden betydning om den offentlige ydelse bliver udbetalt direkte til institutionen eller til en elev/patient eller lign. som støtte til dennes betaling for en plads.

I forlængelse af ovennævnte har Arbejdsdirektoratet afgjort flere sager vedrørende sondringen privat/offentlig arbejdsgiver. Eksempelvis har direktoratet truffet afgørelse i en sag, hvor en privat arbejdsgiver (helt overvejende) udførte plejeopgaver for en kommune. Virksomheden oplyste selv, at plejeaktiviteterne udgjorde ca. 75 pct. af virksomhedens indtægt, enten direkte eller via borgeren. Direktoratet gav herefter afslag på optagelse i forsikringsordningen.

Historisk baggrund for bestemmelsen

Hensynet bag bestemmelsen er tilsyneladende, at det ikke var ønsket, at offentlige virksomheder skulle kunne forsikre sig i ordningen. Det må tillige have været hensigten, at private virksomheder, der enten på grund af stor omsætning til offentlige myndigheder eller på grund af tilskud fra offentlig myndighed, nærmest var at ligestille med offentlige virksomheder, ikke skulle kunne forsikre sig i forsikringsordningen.

Baggrunden for denne synsvinkel har antagelig været, at en række selvejende institutioner, såsom dagskoler, børnehaver og plejetilbud, i praksis ofte kan ligestilles med en tilsvarende kommunal institution.

Mulig løsning

Hvis retstilstanden skal ændres, kræver det en lovændring, idet afgrænsningen vedrørende offentlig/privat arbejdsgiver er lovfæstet.

Ved at ændre den særlige regel, hvor de 50 pct. er afgørende for, om en virksomhed anses for privat eller offentlig, undgås det at lægge hindringer for privat deltagelse i løsningen af opgaver for det offentlige.

En mulig løsning kunne være, at mindre private arbejdsgivere fremover kan optages i forsikringsordningen, uanset om mere end 50 pct. af virksomhedens udgifter dækkes af offentlige midler. Dette kan praktisk gøres ved at ændre definitionen af en privat arbejdsgiver, således at den følger CVR-registerets definition heraf.

Det er det juridiske ejerskab, der er bestemmende for, om en virksomhed registreres som privat eller offentlig i CVR-registeret. Der er således tale om objektive og tilgængelige informationer, der kan lægges til grund ved vurderingen. Det skal hertil bemærkes, at det allerede i dag er en betingelse for optagelse i forsikringsordningen at virksomheden er registreret i CVR.

Konsekvenser

Ovennævnte ændring vil få den konsekvens, at alle mindre private virksomheder kan optages i forsikringsordningen, uanset om deres udgifter dækkes helt eller delvist af offentlige midler.

Ændringen vil indebære, at private virksomheder og selvejende institutioner vil få lettere ved at blive optaget i forsikringsordningen, idet alle virksomheder og selvejende institutioner, der i CVR-registeret ikke er registreret som offentlig virksomhed, vil kunne optages.

Det vil tillige lette administrationen af forsikringsordningen, idet det ofte kan være svært at foretage afgrænsningen af offentlige og private arbejdsgivere ud fra den eksisterende definition og den heraf følgende praksis.

For private selvejende institutioner, som i givet fald vil blive omfattet, gælder det, at de i første omgang vil blive stillet bedre end en tilsvarende offentlig institution. De vil – i modsætning til den tilsvarende offentlig institution – få dækket de første 14 dages omkostninger ved sygdom. Til gengæld må det forventes at arbejdsgiverne (amter og kommuner) vil forhandle prisen for ydelsen, idet dækningen af de første 14 dages omkostninger ved sygdom må forventes at medføre en lavere pris for fx en børnehaveplads i en selvejende institution.

Økonomi

Forslaget skønnes alt i alt at være udgiftsneutralt. De umiddelbare økonomiske konsekvenser i forbindelse med ændringen skønnes at være en offentlig merudgift på 12 mio. kr. De private virksomheders besparelse vedrørende sygedagpenge forudsættes imidlertid at indgå i kommunernes/amternes forhandlinger med virksomhederne, og virksomhedernes priser for de tilbudte ydelser, må som følge heraf forventes nedsat. Merudgiften skønnes derfor at blive opvejet af en mindreudgift for kommunerne ved køb af varer og tjenester.

Det skal bemærkes, at de økonomiske udgifter for staten er beregnet med en vis usikkerhed, idet det er usikkert, hvor mange virksomheder, der vil forsikre sig som følge af ændringen af afgrænsningen af offentlig/ privat i sygedagpengeloven.

Kapitel 19 Udland

19.1 Gældende ret

19.1.1 Flytning mellem Danmark og et andet EØS-land

19.1.1.1 Hvilke lande er omfattet

Følgende lande er udover Danmark EØS-lande: Norge, Island, Sverige, Finland, Holland, Belgien, Luxembourg, Tyskland, Østrig, Italien, Frankrig, Spanien, Portugal, Grækenland, Irland, Storbritannien, Liechtenstein, Cypern, Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet, Slovenien, Den Tjekkiske Republik og Ungarn.

19.1.1.2 Hvilke regelsæt er gældende

Vandrende arbejdstagere, der flytter inden for Fællesskabet, er omfattet af EF-forordning 1408/71. Bestemmelserne om den administrative gennemførelse af reglerne findes i EF-forordning 574/72.

I 1408 findes bestemmelser om, hvilket landslovgivning, der finder anvendelse i forskellige situationer. Der findes desuden nogle grundlæggende principper om sammenlægning af perioder, om ligebehandling, og om eksport af ydelser.

Lovgivningen om syge- og barseldagpenge gælder ved siden af 1408. I visse tilfælde betyder forordningen, at dagpengelovgivningens regler om fx ophold eller skattepligt sættes ud af kraft af lovgivningen i 1408.

19.1.1.3 Ved sygdom

19.1.1.3.1 Flytning fra Danmark til et andet EØS-land

19.1.1.3.1.1 Varig flytning

En opnået ret til sygedagpenge bevares efter danske regler ved flytning til et andet EØS-land, medmindre den bringer den sygemeldtes helbredstilstand i fare eller vanskeliggør en gennemførelse af lægebehandlingen.

Kommunen skal følge op på sygedagpengesager overfor sygemeldte efter de regler, der er fastsat i den danske dagpengelov. Opfølgningen skal efter EU-retten ske i opholdslandet og vil da ske i samarbejde med opholdslandets relevante myndighed og efter de regler, der gælder i opholdslandet. Herved forstås, at der som udgangspunkt skal følges op på den måde, herunder med den hyppighed, der fremgår af dansk lovgivning. Opfølgningen er imidlertid i et vist omfang begrænset af, at man kan være nødt til at anvende institutioner i opholdslandet, der kun kan foretage sig noget, der er i overensstemmelse med dette lands lovgivning.

EF-forordning 574 indeholder bestemmelser om den praktiske gennemførelse ved anmeldelse, fremskaffelse af lægelig dokumentation samt kontrol af dagpengesager.

I lov nr. 282 af 26. april 2004 om ændring af lov om aktiv socialpolitik og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, er det præciseret, at kommunen efter en konkret vurdering af oplysningerne om sygeforløbet kan indkalde en sygemeldt, der opholder sig eller har bopæl i udlandet, til en drøftelse af opfølgingsforløbet og mulige initiativer, der kan medvirke til en

hurtigere raskmelding og fortsat beskæftigelse. Omkostningerne i denne forbindelse, bl.a. rejseudgifter, skal betales af kommunen.

I Arbejdsmarkedsstyrelsen er der desuden oprettet en enhed, der skal bistå kommunerne med rådgivning og vejledning om kontakten med især de nye EU-landes kompetente myndigheder med henblik på at få etableret et samarbejde om opfølgningen i de sager, hvor den sygemeldte opholder sig eller har bopæl i et EU/EØS-land.

Er den sygemeldte fra et af de nye EU-lande (bortset fra Cypern og Malta), og er pågældende blevet afskediget og har dermed mistet opholds- og arbejdstilladelsen, vil kommunen kunne anmode enheden i Arbejdsmarkedsstyrelsen om at varetage konkrete initiativer i forbindelse med gennemførelse af opfølgningen. Enheden vil fx kunne hjælpe kommunen med at indhente en lægeerklæring eller at finde læger i de nye EU-lande, der vil kunne anmodes om at udarbejde lægeerklæringer til brug i opfølgningen, ligesom enheden vil kunne hjælpe kommunen med at få etableret kontakt til den kompetente myndighed i opholdslandet og skaffe viden om rehabiliteringsinstitutioner i den sygemeldtes hjemland.

19.1.1.3.1.2 Midlertidigt ophold, herunder ferie- og rekreationsophold i andet EØS-land

Retten til danske syge- eller barseldagpenge bevares, hvis de sædvanlige betingelser er opfyldt. Ferie- og rekreationsophold er eksempler på midlertidigt ophold. SM D-15-95 drejer sig om ret til dagpenge under ferie i et andet EØS-land. Sagen drejede sig om en lønmodtager, der under et ferieophold i Spanien i juli blev akut syg på grund af betændelse i bugspytkirtlen. Lønmodtageren oplyste, at hun tidligst kunne vende hjem i slutningen af september, begyndelsen af oktober. Kommunen gav afslag på anmodning om sygedagpenge med den begrundelse, at lønmodtageren opholdt sig i udlandet, og at der ikke forelå en lidelse, hvor hjemtransport til Danmark af lægelige grunde burde udsættes. Dagpengeudvalgets lægekonsulent vurderede, at lønmodtageren den 1. august 1994 fortsat var fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Ankestyrelsen traf på denne baggrund afgørelse om, at lønmodtageren havde ret til dagpenge efter feriens afslutning, da hun ansås for fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom på dette tidspunkt.

19.1.1.3.1.3 Udsendte lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende til andet EØS-land

Efter forordning nr. 1408/71 forbliver en arbejdstager, som udsendes af en dansk virksomhed til - for arbejdsgiverens regning - at udføre arbejde i et andet EØS-land, omfattet af dansk lovgivning om social sikring. Retten til dagpenge efter dansk lovgivning bevares således, hvis det ved udsendelsen er klart, at arbejdet i det andet land ikke vil vare længere end et år.

En tilsvarende regel gælder for selvstændige erhvervsdrivende, som normalt har selvstændig beskæftigelse i Danmark. De forbliver omfattet af dansk lovgivning om social sikring, når de udfører et arbejde i et andet EØS-land, og når dette arbejde ikke forventes at vare længere end et år.

Både arbejdstagere og selvstændige har mulighed for at få forlænget den periode, hvor de er omfattet af dansk lovgivning. Forlængelse gives, hvis arbejdet på grund af uforudseelige omstændigheder bliver længere end oprindeligt forudsat, og hvis myndigheden i udstationeringslandet vil gå med til en forlængelse. Forlængelse kan højst gives for endnu et år.

Arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende kan på tilsvarende måde forblive omfattet af et andet EØS-lands lovgivning, når de udfører arbejde i Danmark.

Retten til at forblive under dansk lovgivning attesteres af Den Sociale Sikringsstyrelse. Der anvendes blanket E 101.

19.1.1.3.1.4 Personale ved diplomatiske missioner og konsulater i et EØS-land.

Tjenestemænd og lignende, herunder udsendte til danske ambassader og konsulater, forbliver omfattet af dansk lovgivning om social sikring, herunder de danske sygedagpengeregler.

Personale, der antages i et andet EØS-land til at gøre tjeneste ved en dansk ambassade eller et dansk konsulat eller til tjeneste hos en embedsmand, der er knyttet til en dansk ambassade eller et dansk konsulat, er efter hovedreglen i forordning nr. 1408/71 omfattet af det lands lovgivning om social sikring, hvor arbejdet udføres. Men de kan, hvis de er danske statsborgere, vælge at være omfattet af dansk lovgivning.

19.1.1.3.2 Ved flytning til Danmark fra et andet EØS-land

Personer, der modtager dagpenge fra et andet EØS-land, skal ved flytning til Danmark fortsat have udbetalt dagpenge fra dette land. Hvis retten ophører, vil den pågældende dermed blive omfattet af bopælslandets, dvs. dansk lovgivning, men ikke være berettiget til dagpenge fra samme sygdoms- eller barseltilfælde.

Først ved et nyt tilfælde, hvis de pågældende har været i beskæftigelse her i landet og hvis dagpengelovgivningens betingelser i øvrigt er opfyldt, vil sådanne personer være berettiget til danske dagpenge.

Ved flytning fra et andet EØS-land til Danmark kan perioder med beskæftigelse i fraflytningslandet indgå ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet i den danske dagpengelov er opfyldt.

I tilfælde, hvor dagpengene beregnes på grundlag af en gennemsnitsindtægt i en vis periode, anvendes alene indtægten i den eller de perioder, den pågældende har været omfattet af dansk lovgivning.

Når pågældende ikke har været omfattet af dansk lovgivning i hele den periode, som skal anvendes ved beregningen, beregnes på grundlag af den indtjening, pågældende har haft i Danmark, uanset størrelsen af indtægten i fraflytningslandet.

Perioder med udbetaling af dagpenge i andre EØS-lande indgår i optællingen til varighedsbegrænsning.

19.1.1.3.2.1 Grænsearbejdere

Ved beskæftigelse i Danmark og bopæl i et andet EØS-land, er der ret til dagpenge efter danske regler, medmindre der er tale om en udsendelse til Danmark.

Ved grænsearbejdere forstås i EØS-sammenhæng personer, der arbejder i et land og som vender hjem mindst én gang om ugen. Personer, der vender hjem hver 8. dag er således ikke grænsearbejdere.

Ved bopæl i Danmark og beskæftigelse i andet EØS-land er pågældende omfattet af beskæftigelseslandets lovgivning, og har ikke ret til dagpenge fra Danmark medmindre der er tale om en udsendelse, jf. pkt. 19.1.1.3.1.3.

19.1.1.4 Ved barsel

19.1.1.4.1 Ved flytning fra Danmark til et andet EØS-land

Dagpenge ved graviditet, barsel og adoption kan udbetales ved flytning til udlandet, også selv om der først ansøges herom efter flytningen fra Danmark.

Dette forudsætter dog, at pågældende under graviditeten og senest ved fødslen eller modtagelsen af barnet var omfattet af dansk lovgivning. Det forudsætter desuden, at de pågældende forældre har barnet hos sig, og at de ikke påtager sig arbejde i udlandet.

19.1.1.4.2 Ved flytning fra et andet EØS-land til Danmark

Som med sygedagpenge, vil den person, der kommer til Danmark fra et andet EØS-land med barseldagpenge fortsætte med disse dagpenge indtil udløbet af disse efter fraflytningslandets lovgivning. Den pågældende forældre vil herefter ikke være berettiget til danske dagpenge for samme fødsel.

19.1.1.5 Aftaler efter artikel 17 i forordning 1408/71

Der kan mellem myndighederne i Danmark og et andet EØS-land indgås aftale om, at bestemte personer eller persongrupper skal være omfattet af enten dansk eller det andet lands lovgivning om social sikring, selv om dette strider imod forordningens lovvalgsregler.

Sådanne aftaler indgås af Danmark hovedsageligt for at give arbejdstagere eller selvstændige, der ikke opfylder betingelserne efter udstationeringsreglerne, mulighed for at forblive omfattet af dansk lovgivning om social sikring, mens de udfører arbejde i et andet EØS-land. Aftalerne indgås efter praksis højst for en periode på 3 år.

I Danmark administreres forordningens artikel 17 af Den Sociale Sikringsstyrelse.

19.1.2 Ved flytning mellem Danmark og det øvrige udland

19.1.2.1 Ved sygdom

19.1.2.1.1 Ved flytning fra Danmark til udlandet

19.1.2.1.1.1 Varig flytning

Man kan som altovervejende hovedregel ikke tage sygedagpenge med til det øvrige udland. Retten til sygedagpenge ophører fra udgangen af flytteugen.

Ved flytning til Færøerne bevares desuden retten til danske dagpenge, indtil den pågældende opnår ret til dagpenge efter den færøske dagpengelov efter 6 ugers ophold på Færøerne, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 1, nr. 3 b, sammenholdt med nr. 1.

Ved flytning til Grønland bevares retten til danske dagpenge, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 1, nr. 3 b.

19.1.2.1.1.2 Midlertidigt ophold i udlandet

Som hovedregel bortfalder retten til dagpenge under midlertidigt ophold i udlandet.

Der gælder dog følgende undtagelser, hvor dagpengeretten bevares:

19.1.2.1.1.3 Udsendte lønmodtagere til udlandet

Udsendte arbejdstagere er lønmodtagere, som af en arbejdsgiver med adresse her i landet udsendes til midlertidig beskæftigelse af højst 1 års varighed i udlandet, herunder Færøerne eller Grønland.

I sådanne tilfælde skal dagpenge ikke udbetales efter beskæftigelseslandets regler, men efter reglerne i den danske dagpengelov, jf. bekendtgørelsens § 46. Det er en betingelse for udbetaling af dagpenge, at den pågældende lønmodtager er skattepligtig her i landet, og denne betingelse anses for opfyldt, selv om der efter skatteretlige regler er indrømmet den pågældende skattefritagelse efter ligningslovens bestemmelser.

For ulandsfrivillige, som er udsendt af DANIDA, Mellempfolkeligt Samvirke eller anden tilsvarende organisation, gælder, at indtægten principielt er skattepligtig her i landet under udsendelsen, men indtægten er undtaget fra skattepligt ved særlig tekstanmærkning på finansloven.

Personer, som af Udenrigsministeriet udsendes i diplomatisk eller konsulær tjeneste, herunder det teknisk administrative personale, er omfattet af den danske dagpengelov, idet deres indtægt i tjenestemand- eller funktionærstilling principielt er skattepligtig her i landet.

19.1.2.1.1.4 Ferie- og rekreationsophold samt sygebehandling i udlandet

Hvis en person bliver syg under ferieophold eller lignende, fx studieophold eller deltagelse i kursus i udlandet, kan der kun udbetales dagpenge fra den danske kommune, så længe det af lægelige grunde skønnes nødvendigt at udsætte hjemrejsen, jf. bekendtgørelsens § 45. Dette må dokumenteres ved fyldestgørende lægeerklæring eller indlæggelsessedel fra hospital/klinik med angivelse af diagnose og behandling og at der foreligger et sygdomstilfælde, der medfører fuld uarbejdsdygtighed.

Tilbagereisen bør ske, selv om pågældende fortsat er syg og under lægebehandling i udlandet, når blot den syges tilstand tillader det.

Dagpenge udbetales først efter hjemkomsten og løber fra det tidspunkt, hvor dagpengeretten efter de almindelige regler ville indtræde her i landet, dvs. fra den dag, arbejde eller erhverv skulle have været genoptaget, jf. § 45 i bekendtgørelsen.

I tvivlstilfælde må kommunen snarest efter anmodningen om udbetaling af dagpenge indhente lægeerklæring hos patientens sædvanlige læge i Danmark. Dette vil især være af betydning, hvis den pågældende er fuldt arbejdsdygtig ved tilbagekomsten til Danmark og eventuelt tidligere har været sygemeldt i Danmark for samme lidelse.

Hvis en sygebehandling, herunder rekreation, i ganske særlige tilfælde ikke kan foretages her i landet, men i udlandet, bevares retten til dagpenge fra den danske kommune, når der foreligger tilladelse til en sådan behandling fra Sundhedsstyrelsen eller vedkommende sygehusmyndighed, jf. bekendtgørelsens § 44, stk. 2. Som eksempler herpå kan nævnes komplicerede transplantationer og operationer, behandling af eksemplidelse m.m.

Kommunen kan efter anmodning sende dagpenge til opholdsstedet.

Det er en betingelse for udbetaling af sygedagpenge, at et rekreationsophold inden afrejsen af helbredsmæssige grunde er anbefalet af læge eller sygehus, jf. bekendtgørelsens § 44, stk. 1.

Ved rekreationsophold forstås et ophold, der enten tjener til, at patienten ved afslutning af en sygdomsperiode kan genvinde sine kræfter (rekonvalescens), eller har et klart behandlingsmæssigt hovedformål. Der vil i almindelighed være tale om ophold, hvor patienten er underkastet fast lægetilsyn på et rekreationshjem, kuranstalt, sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution.

Uden for sådanne tilfælde vil der ikke være ret til at få udbetalt dagpenge.

Dette gælder også ved rekreationsophold på Færøerne eller i Grønland.

19.1.2.1.2 Ved flytning fra udlandet til Danmark

Ved flytning fra øvrige udland til Danmark vil der først være ret til sygedagpenge, når dagpengelovens regler, herunder beskæftigelseskravet er opfyldt.

Når det indgår i bestemmelserne i en bilateral aftale, kan perioder med beskæftigelse i fraflytningslandet indgå ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet i den danske dagpengelov er opfyldt.

Ligeledes kan den indtægt, som den pågældende kan dokumentere at have haft i fraflytningslandet, anvendes ved beregning af danske dagpenge. Det er en forudsætning, at der ikke for samme periode er ret til løn eller dagpenge fra fraflytningslandet.

Efter dagpengebekendtgørelsens § 2, vil en person fra Grønland eller Færøerne kunne komme til Danmark og få ”fyldt op” med danske sygedagpenge, på samme måde som det er tilfældet med barseldagpenge, jf. nedenfor.

19.1.2.2 Ved barsel

19.1.2.2.1 Flytning fra Danmark til udlandet

Der kan udbetales dagpenge under ophold i udlandet til personer, der modtager dagpenge under graviditet, barsel og adoption efter lovens § 12, stk. 1 og 2, og §§ 13 og 14, jf. bekendtgørelsens § 44, stk. 3.

Det kræver imidlertid, at den pågældende forælder skriver under på en erklæring om ikke at ville påtage sig arbejde eller erhverv under resten af barselorlovsperioden.

19.1.2.2.2 Flytning til Danmark fra udlandet

Personer, der kommer hertil fra udlandet, vil ikke være berettiget til barseldagpenge, før de har fået beskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet.

Det særlige beskæftigelseskrav i dagpengebekendtgørelsens § 2 betyder imidlertid, at personer, der har opfyldt et beskæftigelseskrav efter grønlandsk eller færøsk lovgivning og som kommer til Danmark og ikke længere er berettiget til barseldagpenge fra Færøerne eller Grønland, vil være berettiget til at få ”fyldt op” med danske barseldagpenge.

Endvidere betyder den ændring i beskæftigelseskravet, som blev vedtaget ved lov nr. 1033 af 17. december 2002, at en person, der har fået barseldagpenge i ”det øvrige udland”, og som kommer til Danmark uden ret til dagpenge fra fraflytningslandet vil være berettiget til barseldagpenge, hvis de er dagpengeberettiget medlem af en dansk a-kasse.

19.1.2.2.3 *Personale ved internationale organisationer i Danmark*

En person, som er ansat i en international organisation eller institution, fx WHO og Unicef, og som har ophold her i landet, har ret til danske syge- eller barseldagpenge. I et sådant tilfælde er indtægten formelt skattepligtig her i landet, men reelt fritaget for skattepligten, da lønnen er fastsat under hensyn til, at der ikke skal svares skat til opholdslandet (reduceret løn). Dagpenge beregnes da på grundlag af bruttolønnen incl. skattereduktion.

19.1.2.3 *Konventioner om social sikring med andre lande*

Udover Den Nordiske Sikringskonvention, som anvendes på ikke-EØS statsborgere, som er omfattet af lovgivningen i et nordisk land, og EF-forordningen har Danmark indgået overenskomst om social sikring, der omfatter dagpengeloven, med følgende lande:

Tyrkiet
Kroatien
Makedonien
Serbien
Montenegro
Pakistan
Schweiz (ikke EU-borgere)
Marokko
Israel

Alle konventioner indeholder regler om udstationering af arbejdskraft og en sammenlægning af perioder.

19.2 Overvejelser

Personer, der vender hjem efter et ophold i ”det øvrige udland”, og som har bevaret medlemskab af en dansk a-kasse, kan blive arbejdsløshedsdagpengeberettiget kort tid efter hjemkomsten. På denne baggrund kan disse personer blive berettiget til barsel- og sygedagpenge, også selvom de inden ankomsten har modtaget en ydelse fra fraflytningslandet. Disse personer får derved en bedre retsstilling end de personer, der kommer fra et EØS-land. Personer, der kommer fra et EØS-land kan som følge af forordning 1408/71 kun være omfattet af ét lands regler for samme begivenhed og kan derfor ikke opnå ret til danske barsel- eller sygedagpenge.

Det kunne på denne baggrund overvejes at begrænse adgangen til at få fyldt op med danske barseldagpenge for personer, der har modtaget en barseldagpengeydelse i udlandet og som kommer hertil.

En endnu mere radikal løsning kunne være at ændre dagpengelovgivningen således at personer fra det øvrige udland kun kan blive berettiget til barseldagpenge, når de opfylder beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 2, dvs. når de ved fraværets begyndelse har været tilknyttet arbejdsmarkedet i mindst 13 uger, og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer.

Begge løsninger kræver lovændring.

Kapitel 20 Dagpengelovens regler om søfarende

20.1 Gældende lovgivning

Det fremgår af dagpengelovens § 40, stk. 1, at beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om dagpenge til søfarende.

Med hjemmel i denne bestemmelse er der udarbejdet en bekendtgørelse om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel, Socialministeriets bekendtgørelse nr. 517 af 7. juni 2001.

Personkreds

Det fremgår af søfartsbekendtgørelsens § 2, at den gælder for alle

- søfarende (uanset nationalitet og bopæl) på danske handelsskibe, der ikke udelukkende sejler mellem danske havne (herunder under rejse til og fra skibet),
- søfarende, der opholder sig i udlandet og som inden for de sidste to uger har været tjenestegørende på dansk handelsskib (og ikke har taget anden beskæftigelse)
- søfarende, der ikke er knyttet til et bestemt handelsskib (rederiansatte) under ophold i udlandet (herunder under rejse til og fra skibet)

Ved søfarende forstås alle personer, der er tjenestegørende ombord, når de i kraft af et ansættelsesforhold udfører en funktion, der er normalt i det pågældende skib, selv om funktionen ikke kan karakteriseres som skibstjeneste i snævrere forstand.

Søfarende, der opholder sig i land i Danmark efter skibstjenestens ophør for afvikling af ferie eller fridage, er omfattet af dagpengelovens almindelige regler, selv om de fortsat er ansat i rederiet. Søfarende, der er arbejdssøgende i Danmark, er ligeledes direkte omfattet af dagpengelovens regler. Endelig er søfarende på skibe, der udelukkende sejler mellem danske havne, direkte omfattet af dagpengelovens regler.

20.1.1 Sygedagpenge

20.1.1.1 Uarbejdsdygtighed

Det fremgår af søfartsbekendtgørelsens § 3, at dagpenge ydes ved fuld uarbejdsdygtighed på grund af sygdom og at dagpengene ophører den dag den sygemeldte er arbejdsdygtig.

Der er ikke som i dagpengeloven en adgang til nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed.

20.1.1.2 Hvem udbetaler dagpenge til søfarende?

Det fremgår af søfartsbekendtgørelsens § 4 og 25, at arbejdsgiveren udbetaler dagpenge til ansatte ved sygefravær i 2 uger fra 1. hele fraværsdag og ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Søfartsstyrelsen betaler dagpenge i øvrige tilfælde, d.v.s., hvis den sygemeldte opfylder beskæftigelseskravet overfor Søfartsstyrelsen, men ikke overfor arbejdsgiveren, og efter udløbet af arbejdsgiverperioden.

Retten til sygedagpenge fra Søfartsstyrelsen ophører senest 18 uger efter 1. hele fraværsdag, men kan dog forlænges, når omstændighederne taler derfor, jf. søfartsbekendtgørelsens § 26. Søfartsstyrelsen har oplyst, at forlængelse af dagpengeperioden kun sker i de tilfælde, hvor en søfarende, der er bosiddende i udlandet uden for EU-landene eller de nordiske lande, har

været udsat for en arbejdsulykke. Søfartsstyrelsen udbetaler i disse tilfælde normalt dagpenge, indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse i sagen vedrørende erhvervsevnetab.

Efter udløbet af 18-ugers perioden overgår søfarende med bopæl i Danmark, der ikke får udbetalt sygehyre fra rederiet, til fortsat udbetaling af dagpenge fra socialforvaltningen i hjemkommunen, imens søfarende med bopæl i et andet EU-land eller et EØS-land overgår til udbetaling fra socialforvaltningen i rederiets hjemkommune.

For søfarende med bopæl uden for disse europæiske lande ophører retten til dagpenge ved sygdom efter 18-ugers perioden, imens dagpengeretten fra Søfartsstyrelsen som anført ovenfor bevares ved godkendte arbejdsulykker, så længe der foreligger fuld uarbejdsdygtighed, dog længst til det tidspunkt, hvor Arbejdsskadestyrelsen træffer afgørelse om erhvervsevnetab.

20.1.1.3 Beskæftigelseskravet

Det fremgår af søfartsbekendtgørelsens § 6, at dagpenge ved sygdom ydes af rederiet i de første to uger, hvis den søfarende har været ansat i de sidste 8 uger før fraværet og i denne periode har været i beskæftigelse i mindst 74 timer, og derefter af Søfartsstyrelsen i op til 18 uger regnet fra 1. hele sygedag, hvis den søfarende har været tilknyttet det danske arbejdsmarked i mindst 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer. Dette beskæftigelseskrav svarer til kravet i dagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 1. Endvidere vil en søfarende være berettiget til dagpenge, hvis den søfarende inden for en måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed eller hvis den søfarende er elev i lønnet praktik – svarende til beskæftigelseskravene i dagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 3 og 4. Der er ikke i søfartsbekendtgørelsen en bestemmelse om, at en lønmodtager der er dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, har ret til dagpenge. Det fremgår ikke umiddelbart hvorfor der er denne forskel på de to lovområder, der ellers ligner hinanden meget.

20.1.1.4 Arbejdsulykker

Søfarende har desuden ret til sygedagpenge i 18 uger ved arbejdsulykker, der er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, jf. søfartsbekendtgørelsens § 24. Det er i sådanne tilfælde ikke nogen betingelse for ret til dagpenge, at beskæftigelseskravet er opfyldt.

20.1.1.5 Anmeldelse og dokumentation

Sygdomstilfælde skal hurtigst muligt anmeldes til rederiet eller skibsføreren, der kan forlange dokumentation i form af tro og love- eller lægeerklæring, jf. søfartsbekendtgørelsens § 7.

20.1.1.6 Bortfald af dagpenge

Som i dagpengeloven er der i søfartsbekendtgørelsens § 9 en regel om bortfald, der er meget lig dagpengelovens § 8, dvs. bortfald af ret til dagpenge overhovedet, hvis den søfarende mod lægens opfordring nægter at lade sig indlægge på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling eller mod lægens eller Søfartsstyrelsens opfordring nægter at deltage i hensigtsmæssig optræning for at generhverve arbejdsevnen.

Der er ikke som i dagpengeloven nogen bestemmelse om, at dagpengene bortfalder, hvis den sikrede uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning. Der er nemlig ikke nogen regler om opfølgning i søfartsbekendtgørelsen. Denne væsentlige forskel til dagpengeloven er dels begrundet i, at der i disse tilfælde er tale om personer, der ofte bor meget

langt væk (mange søfarende er fx fra Filippinerne), dels er Søfartsstyrelsen ikke rustet til denne opgave.

Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder efter helt de samme regler som i dagpenge-loven, dvs. hvis den søfarende har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, under strejke eller lockout, eller så længe den søfarende ikke opfylder sin pligt til anmeldelse eller dokumentation. I den sidstnævnte situation, kun hvis der ikke foreligger en fyldestgørende begrundelse eller hvis arbejdsgiveren ikke hurtigst muligt gør indsigelse.

20.1.1.7 Beregning og udbetaling

Dagpengene ydes som ved dagpenge efter dagpengeloven på grundlag af lønindtægten, jf søfartsbekendtgørelsens § 10.

Bestemmelsen rummer desuden en bemyndigelse for Søfartsstyrelsen til at beslutte, i hvilket omfang personer med indtægter, som ikke er skattepligtige her i landet, har ret til dagpenge og at personer, der har ret til dagpenge i et andet land, ikke har ret til dagpenge her i landet.

Søfartsstyrelsen har oplyst, at man normalt ikke gør brug af de nævnte bemyndigelser. Hvis det imidlertid i forbindelse med behandlingen af en sag konstateres, at en søfarende modtager dagpenge i sit opholdsland, vil dagpengene blive nedsat forholdsmæssigt eller eventuelt helt bortfalde.

Efter søfartsbekendtgørelsens § 11, stk. 1, udbetales dagpenge i de første to uger med et beløb af samme størrelse som hyre under sygdom efter sømandsloven. Dette indebærer, at for søfarende er arbejdsgiverens dagpengeforpligtelse i arbejdsgiverperioden ikke begrænset til dagpengelovens maksimumsbeløb.

Dagpenge fra Søfartsstyrelsen kan ikke overstige dagpengelovens maksimumsbeløb. Det følger af søfartsbekendtgørelsens § 11, stk. 2.

Søfarende på et skib, der er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister, får dagpengene fra Søfartsstyrelsen beregnet på samme måde som efter Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse om fremgangsmåden ved beregning af arbejdsfortjenesten for lønmodtagere, der gør tjeneste på skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister.

Søfartsstyrelsen kan bestemme, at dagpengene udbetales med et andet beløb end sygehyren, jf. søfartsbekendtgørelsens § 11, stk. 4. Søfartsstyrelsen har oplyst, at denne bemyndigelse ikke benyttes bortset fra de tilfælde, der er beskrevet i § 11, stk. 3 i søfartsbekendtgørelsen.

20.1.1.8 Kommunens udlæg

Hvis arbejdsgiveren undlader at udbetale dagpenge, kan Søfartsstyrelsen udbetale et forskud, som arbejdsgiveren skal refundere inden 4 uger efter at han er underrettet om styrelsens udlæg, jf. søfartsbekendtgørelsens § 12. Et udlæg kan inddrives efter reglerne om inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

20.1.1.9 Arbejdsgiverens anmeldelse af sygdom

Søfartsstyrelsen fastsætter regler om arbejdsgivers pligt til at anmelde den søfarendes sygefravær. Søfartsstyrelsen har oplyst, at forinden ydelse af dagpenge til en søfarende eller ydelse af refusion til et rederi, skal der indsendes en formular 629 "Sygedagpenge til søfarende". Formularen skal være underskrevet både af rederen og af den søfarende. Ved udbetaling af

dagpenge til en søfarende forlanger Søfartsstyrelsen, at sygdommen løbende dokumenteres med lægeerklæringer.

20.1.1.10 Forsikring

Mod at betale et bidrag til staten efter de administrative bestemmelser, der er fastsat efter dagpengelovens § 29, jf. § 31, stk. 2, kan visse arbejdsgivere tegne en forsikring, som giver arbejdsgiveren ret til at få refunderet et beløb fra Søfartsstyrelsen, som svarer til de dagpenge, som den søfarende har ret til fra arbejdsgiveren.

20.1.2 Barseldagpenge

20.1.2.1 Perioder med barseldagpenge

Barseldagpenge til søfarende ligner meget reglerne i dagpengeloven som de var før ændringen i 2002, og giver således ret til dagpenge i en langt kortere periode og uden de fleksible muligheder, som ligger i dagpengeloven.

Det fremgår af søfartsbekendtgørelsens § 14, at en kvindelig søfarende er berettiget til barseldagpenge fra 4 uger før forventet fødsel.

Hun kan være berettiget til dagpenge før dette tidspunkt, hvis graviditeten har et sygeligt forløb eller hvis arbejdets karakter medfører risiko for fostret, eller offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde uden at arbejdsgiveren kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse, jf. søfartsbekendtgørelsens § 14, stk. 2.

Barseldagpenge kan efter søfartsbekendtgørelsens § 15 ydes i indtil 26 uger efter fødslen. Moderen har ret til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Faderen har i samme periode ret til dagpenge i 2 uger. Herudover har forældrene tilsammen ret til dagpenge i yderligere 10 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen. Endelig har faderen ret til dagpenge i uge 25 og 26.

20.1.2.2 Beskæftigelseskrav og beregning

For at være berettiget til barseldagpenge skal beskæftigelseskravet i forhold til Søfartsstyrelsen være opfyldt.

Ved opgørelse af beskæftigelseskravet medregnes perioder, hvor den søfarende på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen, eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at den sikrede var skånet for arbejde, selv om betingelserne i § 14, stk. 2, (jf. nedenfor under ”Perioder med barselorlov”) ikke var opfyldt.

Barseldagpenge beregnes på samme måde som sygedagpenge til søfarende.

20.1.2.3 Indlæggelse på sygehus

Hvis barnet indlægges på sygehus under de første 26 uger efter fødslen, kan perioden med ret til dagpenge forlænges med indlæggelsesperioden, dog højst i 3 måneder, jf. Søfartsbekendtgørelsens § 16. Retten til at forlænge dagpengeperioden gælder ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger i 14 ugers-perioden. Hvis den søfarende fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes retten til dagpenge for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 9 måneder fra fødslen.

20.1.2.4 Indtrædelse i den anden forældres dagpengeret

Under særlige omstændigheder kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til dagpenge.

20.1.2.5 Deltagelse i undervisning

Den søfarende kan uden at miste retten til dagpenge deltage i fritidsundervisning, når hensynet til barnet ikke taler imod dette.

20.1.2.6 Genoptagelse af arbejdet

Genoptagelse af arbejdet i de første 14 uger efter fødslen medfører, at moderens ret til dagpenge bortfalder for resten af 14 ugers-perioden. Hvis faderen i samme periode genoptager arbejdet, bortfalder hans ret til dagpenge for resten af 2-ugers-perioden.

20.1.2.7 Hvem udbetaler barseldagpenge?

Under ophold i udlandet udbetaler Søfartsstyrelsen dagpenge for de dagpengeperioder, den søfarende har ret til.

Ved ophold her i landet eller ved ankomst her til landet overgår udbetalingen af dagpenge ved graviditet og barsel til den søfarendes opholdskommune efter dagpengelovens regler. Det vil sige at de pågældende får ”fyldt op” efter de nye barselregler og med den fleksibilitet, den giver mulighed for.

20.1.2.8 Anmeldelse

Søfartsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler for indgivelse af anmodning om dagpenge i anledning af fravær ved graviditet og fødsel, jf. søfartsbekendtgørelsens § 23. Søfartsstyrelsen har oplyst, at den under pkt. 20.1.1.9 nævnte formular også bruges i forbindelse med dagpengesager vedrørende graviditet og barsel.

20.1.3 Fællesregler**20.1.3.1 Refusion**

En arbejdsgiver, der yder løn eller sygehyre under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som den søfarende ellers ville have ret til fra Søfartsstyrelsen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn eller sygehyre for samme tidsrum.

Det er desuden præciseret i søfartsbekendtgørelsen, at den erstatning, der ydes efter sømandsloven til en skibsofficer og til en skibsfører, som afskediges på grund af sygdom, anses efter denne bekendtgørelse som løn.

Søfartsstyrelsen fastsætter regler om anmeldelse af krav om udbetaling af dagpenge (refusion) til arbejdsgiveren, herunder om anmodningens form og indhold. Søfartsstyrelsen har oplyst, at den under pkt. 20.1.1.9 nævnte formular bruges.

20.1.3.2 ATP

Reglerne om indbetaling af ATP, og indbetaling af særlig pensionsopsparing ligner de regler, der er i dagpengeloven og som er udarbejdet i samarbejde med Arbejdsmarkedets Tillægspension. Dog er de ændringer, der blev indført i 2002 vedrørende bidrag ved udbetaling af dagpenge fra kommunen, ikke indarbejdet i søfartsbekendtgørelsen, men følges i praksis af Søfartsstyrelsen

20.1.3.3 Klageregler

Søfartsstyrelsens afgørelse om dagpenge kan indbringes for Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen afgørelse træffes på et møde, hvori der deltager 2 ankechefer og 2 stedfortrædende medlemmer udpeget efter indstilling fra henholdsvis en rederiorganisation og en organisation for søfarende, jf. § 20, stk. 3 og 4 i Socialministeriets bekendtgørelse nr. 312 af 4. maj 2000 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Klage til Ankestyrelsen skal indgives inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Chefen for Ankestyrelsen kan se bort fra overskridelse af fristen, når der er særlig grund hertil.

20.1.3.4 Administration m.v.

Administrationen af søfartsbekendtgørelsen varetages af Søfartsstyrelsen, som skal påse, at betingelserne for at modtage dagpenge fortsat er opfyldt.

I øvrigt gælder de samme regler som i dagpengeloven vedrørende tilbagebetaling på grund af tilsidesættelse af oplysningspligt, inddrivelse og ret til modregning i sociale ydelser.

20.1.3.5 Oplysningspligt

Den myndighed, der behandler en sag efter søfartsbekendtgørelsen, kan kræve de oplysninger fra arbejdsgivere, søfarende, offentlige myndigheder, arbejdsløsheds-kasser, sygehuse, klinikker, behandlende læger m.v., der er nødvendige for afgørelse om dagpenge og beregning heraf, herunder indhente sygehusjournaler eller udskrifter heraf. Oplysninger om sikredes økonomiske forhold kan også indhentes i elektronisk form fra offentlige myndigheder og arbejdsløsheds-kasser.

Ministeren kan pålægge Søfartsstyrelsen at tilvejebringe statistiske oplysninger. Oplysninger om sikredes økonomiske forhold kan også indhentes i elektronisk form fra offentlige myndigheder og arbejdsløsheds-kasser.

20.1.3.6 Straf, udlæg og regres

Der gælder de samme regler som i dagpengeloven, dog er der ikke i søfartsbekendtgørelsen en bestemmelse om at forsikringsselskaber har pligt til at orientere Søfartsstyrelsen, når der udbetales erstatning som følge af personskade. Desuden er der en ganske overflødig henvisning til beskæftigelseskravet ved barsel. Denne henvisning bør udgå.

1.4 Om administrationen i øvrigt

Dagpengene fra Søfartsstyrelsen til søfarende, der bor uden for Danmark, udbetales normalt gennem den stedlige danske udenrigsrepræsentation.

1.5 Om statens udgifter til sygedagpenge udbetalt efter søfartsbekendtgørelsen

Søfartsstyrelsen har oplyst, at statens udgifter til dagpenge udbetalt af Søfartsstyrelsen efter søfartsbekendtgørelsen er på godt 7 mio. kr. På årsbasis drejer det sig om godt 400 dagpenge-sager omfattende såvel dagpengeudbetalinger direkte til den søfarende som dagpengerefusion til arbejdsgiveren.

20.2 Overvejelser

Som det fremgår af beskrivelsen af regelsættet, sker der ikke nogen egentlig opfølgning i de sygedagpengesager, hvor Søfartsstyrelsen udbetaler dagpengene enten direkte til den sygemeldte eller i form af refusion til arbejdsgiveren - hvilket vil sige i de første 18 uger.

Set i lyset af den stigende vægt, der lægges på opfølgningen i alle øvrige sygedagpengesager, kunne det overvejes at ændre på dette forhold.

En mulighed var at indføre en opfølgningsforpligtelse for Søfartsstyrelsen, en forpligtelse, der minder om den der findes i dagpengeloven.

Denne mulighed må dog anses for at være noget teoretisk, allerede fordi Søfartsstyrelsen ikke har tilstrækkelig kompetence til at varetage en sådan opgave.

En anden mulighed var at lade kommunerne, som dem der har ekspertisen vedrørende opfølgning, varetage opgaven i sådanne tilfælde. Det vil med andre ord sige at overflytte administrationen af de søfarende fra Søfartsstyrelsen til kommunerne.

En sådan løsning vil støde ind i en række problemer:

- der vil i de færreste tilfælde være tale om ”naturlig” kommune. Opgaven skal således ved lovgivning pålægges en eller flere kommuner,
- der er for søfarende med bopæl i et andet EU- land end Danmark tale om meget meget få sager pr. år, der skal fordeles ud over samtlige danske kommuner,
- for søfarende med bopæl uden for EU-området er der alene tale om dagpengesager med dagpengeudbetaling/refusion fra Søfartsstyrelsen.
- meget ofte vil der ikke være en social myndighed at korrespondere med som har de opfølgningsmuligheder, som findes i Danmark og visse andre europæiske lande. Det betyder at opfølgningen i realiteten ikke lader sig gennemføre uanset hvor mange ressourcer den danske kommune måtte lægge i indsatsen,
- Søfartsstyrelsen har i forskellige sammenhænge et tæt samarbejde med udenrigsrepræsentationerne det konkrete sted. Dette samarbejde er med til at muliggøre løsningen af de opgaver der ligger i behandlingen af dagpengesagerne i Søfartsstyrelsens regi. Kommunerne ville være afhængige af, at der opbygges tilsvarende forpligtelser eller aftaler,
- Set i en digitaliseringssammenhæng må disse sager antages at volde problemer.

Meget tyder således på, at det vil være uforholdsmæssigt ressourcekrævende, set i forhold til det forventede resultat, at indføre en tættere opfølgning i de sager, hvor der i dag udbetales dagpenge fra Søfartsstyrelsen. Udvalget kan således, på baggrund af det begrænsede antal sager og disse sagers særlige karakter, vælge at indstille, at der ikke på nuværende tidspunkt sker ændringer i administrationen heraf.

Kapitel 21 Barseludvalgets rapport om samling af barselregler i én lov

21.1 Ressortomlægning

Som følge af oprettelsen af Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender er reglerne om fravær under barsel i ligebehandlingsloven og reglerne om barseldagpenge i dagpengeloven overflyttet fra Beskæftigelsesministeriet til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

Følgende bestemmelser er ved kgl. resolution blevet overflyttet:

1) barseldagpenge, jf. §§ 11, 12, stk. 1, 13, 14, 15, 16, 16a, 17, 18, 19, 19 a, 25 (f.s.v.a. fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser) og 30, stk. 1 og 2 (f.s.v.a. udgifterne til barselsdagpenge) i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel,

2) barselfravær, jf. §§ 7, 7a og 10 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

21.2 Gældende ret

Barselreglerne fremgår af to love.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (ligebehandlingsloven) indeholder bestemmelser om ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt varslingsregler overfor arbejdsgiveren. Reglerne fremgår af lovens kap. 3.

Retten til dagpenge under barselorlov er reguleret i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (dagpengeloven). Endvidere er der fastsat regler i bekendtgørelse om dagpenge ved sygdom eller fødsel (dagpengebekendtgørelsen).

Både ligebehandlingslovens regler og dagpengelovens regler vedrørende barsel er beskrevet i vejledning nr. 40 af 8. maj 2003 om barselorlov og barseldagpenge, der erstatter pkt. 80-103 i vejledning nr. 185 af 18. september 1998 om syge- og barselsdagpenge.

21.3 Barselreglernes historik i korte træk

Reglerne om dagpenge under barselorlov har altid været en del af dagpengeloven, hvor flere af de grundlæggende betingelser for at få henholdsvis syge- og barseldagpenge er ens.

For så vidt angår reglerne om barselorlov i ligebehandlingsloven, så fremgik disse regler af en selvstændig lov om barselorlov indtil 1989. Som følge af en folketingsbeslutning om forbud mod at afskedige gravide kvinder og kvinder og mænd på barselorlov m.v., blev den daværende lov om barselorlov sammenskrevet med ligebehandlingsloven. Begrundelsen for sammenskrivningen var hensynet til et forståeligt regelsystem, da konsekvensen ellers ville være, at der skulle indføres identiske ændringer vedrørende beskyttelsen af lønmodtagere mod afskedigelse under graviditet, barsel og adoption i henholdsvis ligebehandlingsloven og den daværende lov om barselorlov. De daværende regler om fravær, beregning af anciennitet, afskedigelse og varsling blev overført til ligebehandlingslovens kapitel 3.

21.4 Dagpengeloven

Som nævnt ovenfor regulerer dagpengeloven både retten til sygedagpenge og retten til barseldagpenge ved fødsel eller adoption. Reglerne vedrørende barsel og adoption fremgår af lovens kap. 7. Visse af bestemmelserne i kap. 7 henviser til dagpengelovens øvrige bestemmelser. Endvidere indeholder loven fællesbestemmelser for retten til syge- og barseldagpenge.

21.4.1 Hovedelementer i dagpengelovens barselregler

1. beskæftigelseskrav (§ 17 jf. §§ 4 og 10)
2. beregning af dagpenge (§ 18 jf. §§ 9 og 10)
3. graviditetsorlov (§ 12)
4. graviditetsbetinget sygdom (§ 12)
5. barselorlov - moder og fader og fælles orlov (§ 13)
6. retsbaseret forlængelse og udskydelse (§ 13)
7. aftalebaseret forlængelse og udskydelse (§ 13)
8. delvis genoptagelse af arbejdet (§ 16 a)
9. barselorlov til forældre med dødfødte børn/børn der dør inden 32. uge (§ 13)
10. barselorlov ved adoption (§ 14)
11. barnets indlæggelse på hospital inden 46 uger efter fødslen (§ 15)
12. forældres indtræden i den anden forælders ret til dagpenge (§ 16)
13. optjening og udbetaling af ferieydelse under barselorlov (§ 18 a)
14. dagpenge til forældre med alvorligt syge børn (§ 19 a)

21.5 Ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsloven har til formål at sikre mod diskrimination på grund af køn og indeholder regler, der skal sikre en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet.

Ligebehandlingsprincippet skal anvendes ved al forskelsbehandling på grund af køn og medfører, at ligebehandlingslovens beskyttelsesregler også får betydning under barsel, og det gælder ikke bare afskedigelse. Fx er forældreorlovsregler også ligebehandlingsregler, og det betyder, at forældre skal have lige vilkår under barselorlov.

Af § 1, stk. 3 fremgår følgende: ”Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.” Kapitel 3 udfylder § 1, stk. 3, ved at beskrive retten til fravær i forbindelse med barsel og varslingsreglerne i forhold til arbejdsgiveren. Kapitel 3 indeholder også bestemmelser om beregning af anciennitet for personer, der har haft fravær på grund af barsel samt forbud mod afskedigelse af lønmodtagere, der har fremsat krav om retten til fravær. Endvidere henviser lovens § 16, stk. 4 og 5, om afskedigelse til fraværreglerne i kapitel 3.

21.5.1 Hovedelementer i ligebehandlingslovens barselregler

1. graviditetsorlov (§ 7)
2. barselorlov - moder, fader og fælles orlov (§ 7)
3. retsbaseret forlængelse (§ 7)
4. retsbaseret udskydelse (§ 7)
5. aftalebaseret udskydelse (§ 7)
6. barnets indlæggelse på hospital (§ 7)
7. ret til fravær i øvrige perioder efter dagpengelovens kapitel 7 (§ 7)
8. fravær ved graviditetsundersøgelser (§ 7)

9. beregning af fraværperiode ved delvis genoptagelse af arbejdet (§ 7 a)
10. beregning af anciennitet hvor perioder med fravær pga. barsel (§ 8)
11. afskedigelse (§ 9)
12. varsling af fravær (§ 10)

21.6 Problemstilling

Barselreglerne har særligt efter indførelsen af den fleksible barselorlov medført kritik fra kommuner, faglige organisationer, arbejdsgivere samt forældrene.

21.6.1 Overblik over barselregler

En del af kritikken har drejet sig om, at det er vanskeligt at få et overblik over barselreglerne, da de fremgår af forskellige love. Det giver særligt problemer for arbejdsgiverne og lønmodtagerne, der både skal forholde sig til reglerne om dagpenge, herunder refusion samt reglerne om fravær og varsling. Derudover skal parterne tage højde for rettigheder, der følger af ansættelsesaftalen eller en overenskomst.

Endvidere giver fleksibilitetsreglerne i henholdsvis dagpengeloven og ligebehandlingsloven anledning til problemer, da ikke alle reglerne fremgår af begge regelsæt. Det kan skabe forvirring for brugeren.

En samling af barselreglerne i dagpengeloven og ligebehandlingsloven vil i et vist omfang forbedre den nuværende situation. Arbejdsgivere, lønmodtagere og de faglige organisationer vil få et samlet overblik over de grundlæggende barselregler, der omfatter en bred kreds af lønmodtagere.

Det vil dog være vanskeligt at samle samtlige regler, der berører lønmodtagers rettigheder under barselorlov. Der findes fx regler om varsling af arbejdsgiveren samt retten til løn i perioder med fravær på grund af graviditet og barsel i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven). Disse regler knytter sig til en særlig gruppe, der er defineret i funktionærloven, hvorfor reglerne ikke vedrører en lov om barselorlov.

21.6.2 Dagpengelovens og dagpengebekendtgørelsens struktur

Der har også været rejst kritik af dagpengelovens struktur. Siden lovens vedtagelse i begyndelsen af 1970'erne har der løbende været indført ændringer med nyt indhold. Lovens nuværende struktur gør det vanskeligt for brugeren at sætte sig ind i de gældende regler samt at administrere reglerne. Som det fremgår af kommissoriet for Moderniseringsudvalget er et af hovedpunkterne for udvalget overvejelser om lovens struktur. Disse overvejelser foretages derfor uanset, om barselreglerne bliver udskilt.

En udskillelse af barselreglerne til en selvstændig lov vil give mulighed for at skabe en ny og mere hensigtsmæssig struktur for disse regler. Der vil være mulighed for at inddrage regler i selve loven, der i dag fremgår af dagpengebekendtgørelsen, så lovens brugere får et bedre overblik over de gældende regler. En adskillelse af reglerne om barseldagpenge fra reglerne om sygedagpenge vil også forhindre, at der opstår en sammenblanding af de forskellige regelsæt vedrørende fx frister for anmodning om dagpenge.

21.6.3 Regelforenkling

Der har særligt været en kritik af reglernes kompleksitet, som har medført, at reglerne har været svært forståelige og derfor meget vanskelige at administrere. Ved en samling af reglerne om barselorlov vil der være mulighed for at foretage en vis grad af regelforenkling.

En udskillelse af barselreglerne vil give brugeren et bedre overblik over fraværsretten (ligebehandlingsloven) sammenlignet med retten til barselorlov med dagpenge (dagpengeloven), som i dag kan give anledning til misforståelser. Det kan fx også overvejes, om fleksibilitetsmulighederne i barselorloven bør opdeles i flere bestemmelser, således at én bestemmelse drejer sig om retten til fravær, én bestemmelse drejer sig retsbaseret forlængelse og udskydelse og én bestemmelse drejer sig om de forskellige former for delvis genoptagelse af arbejdet under barselorloven samt aftalebaseret udskydelse. En omstrukturering giver også mulighed for at samle regler, der fx særligt vedrører arbejdsgiveren.

Som det nævnes i ovenstående afsnit, så kan det overvejes, om bestemmelser, der i dag fremgår af bekendtgørelse om dagpenge ved sygdom eller fødsel, skal medtages i selve loven for at give brugeren et bedre overblik.

21.6.4 Fællesbestemmelserne i dagpengeloven - gentagelser

Dagpengeloven indeholder flere bestemmelser, der både regulerer retten til sygedagpenge og barseldagpenge. Ved en udskillelse af barselreglerne vil ordlyden af disse fællesbestemmelser skulle medtages i en særskilt lov om barselorlov. Der vil således være enslydende bestemmelser i to love (gentagelser). Dette vil betyde, at en ændring af en "tidligere" fællesbestemmelse i fremtiden skal foretages i to lovgivninger, såfremt lovgiver ønsker, at bestemmelserne har samme indhold.

Ved en udskillelse af barselreglerne i en særskilt barsellov opstår der også en risiko for en forskellig fortolkning af de tidligere fællesbestemmelser, da en fortolkning af fx beskæftigelseskravet i en sygedagpengesag ikke vil få retsvirkning for beskæftigelseskravet i en særskilt barsellov.

21.7 Overvejelser ved samling af barselreglerne

Helt overordnet skal der foretages en gennemgang af henholdsvis dagpengeloven og ligebehandlingsloven for at afklare hvilke bestemmelser, der skal medtages i en lov om barselorlov. I begge love er der bestemmelser, der af hensigtsmæssige årsager bør blive i den oprindelige lov. Endvidere kan en udskillelse af barselreglerne resultere i en del henvisninger på tværs af flere love. For at undgå regler med stor kompleksitet bør brugen af henvisninger til anden lovgivning begrænses til et absolut minimum.

En udskillelse af reglerne om barselorlov og barseldagpenge kræver også en afklaring af, om ønsket er en lov, der dækker reglerne om barselorlov og barseldagpenge bredt, dvs. både retten til orlov og ydelser samt ansættelsesretlige regler, eller om en lov kun skal omfatte retten til orlov samt ydelsen under barselorlov.

Udgangspunktet vil være, at forældre har behov for at kende de regler, der gælder i normal-situationen under barselorloven, dvs. retten til fravær, varslingsreglerne samt retten til barseldagpenge.

Det har derudover været anført, at en særskilt lov også burde omfatte de ansættelsesretlige regler, så brugeren fik et samlet overblik over reglerne.

En bred model vil omfatte regler, der ikke kun vedrører normalsituationen under barselorlov, men også regler om diskrimination, der knytter sig til ansættelsesforholdet. En bred model vil have flere snitflader til øvrige områder. En bred model kan derfor blive mere kompliceret end en model, der alene vedrører retten til barselorlov og ydelsen.

KL har bemærket, at en samlet lov bør indeholde en klar afgrænsning af, hvilke bestemmelser, der henhører under kommunernes kompetence. En klar afgrænsning skal mindske risikoen for, at kommunerne vejleder om regler, der ligger uden for kommunernes kompetence.

Udvalget har nedenfor foretaget en gennemgang af særlige områder i henholdsvis ligebehandlingsloven og dagpengeloven.

21.7.1 Ligebehandlingslovens ret til fravær

Retten til fravær i forbindelse med graviditet og barselorlov er primært reguleret i ligebehandlingslovens § 7.

Ligebehandlingslovens § 7, stk. 5, henviser dog til dagpengelovens § 15 for så vidt angår retten til fravær, hvis barnet er indlagt på sygehus. Derudover indeholder § 7, stk. 6, en generel henvisning til fraværsrettigheder i dagpengeloven. I de tilfælde, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge, er lønmodtageren også berettiget til fravær. Det har bl.a. betydning i forbindelse med graviditetsbetinget fravær eller andet fravær under graviditeten og delvis genoptagelse af arbejdet i forbindelse med forlængelse af barselorloven. Det har endvidere betydning for adoptanters ret til fravær, der ikke fremgår direkte af ligebehandlingslovens regler. Det ville derfor være hensigtsmæssigt, hvis adoptanters ret til fravær præciseres i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

Derudover indeholder dagpengeloven nogle begrænsninger i de rettigheder til fravær, som forældrene har i ligebehandlingslovens § 7. Det gælder især bestemmelsen om retten til fravær, når barnet er dødfødt eller dør kort tid efter fødslen.

Konklusion

Der er enighed i barseludvalget om, at alle, der får et barn, har brug for at kende retten til fravær og de fleksibilitetsmuligheder, som de gældende barselsregler giver mulighed for. Disse regler bør derfor fremgå af en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

21.7.2 Ligebehandlingslovens varslingsregler

Ligebehandlingslovens § 10 indeholder reglerne om forældrenes forpligtelse til at varsle graviditet og barsel i forhold til deres arbejdsgiver.

Reglerne indeholder ikke nærmere regulering af retsvirkningerne af ikke at varsle. Det antages af de fleste, at forældrene, ikke mindst moderen, har ret til barselorlov, selv om varslet ikke er overholdt. Det samme gælder i hvert fald faderens 14-dages fædreorlov.

Om der derimod er misligholdelsesretsvirkninger af ikke at varsle er et helt andet spørgsmål. Det kan ikke anses for et problem, som alle forældre har behov for at overveje i forbindelse

med en normal barselssituation. Der kunne derfor være god grund til fortsat at behandle dette spørgsmål ud fra et almindeligt ansættelsesretligt synspunkt.

Konklusion

Barseludvalget er enig om, at ligebehandlingslovens regler om varsling af arbejdsgiveren bør medtages i en lov om barselorlov og barseldagpenge.

21.7.3 Ligebehandlingslovens beskyttelsesregler i forbindelse med graviditet og barsel

Ansættelsesretten indeholder en lang række bestemmelser om afskedigelse under graviditet og barsel, ligeløn i barselssituationen, viktimering, retten til at vende tilbage til samme job efter barslen og retten til forfremmelse mv. Ligebehandlingsprincippet anvendes således ved al forskelsbehandling pga. køn.

Disse situationer har et meget nært slægtskab med alle andre situationer vedrørende kønsdiskrimination. Man kan endda sige, at al kønsdiskrimination indeholder et element af diskrimination under graviditet og barsel, fordi kvinder ofte forskelsbehandles, fordi man ser dem som potentielle mødre med behov for fravær på grund af graviditet og barsel.

Der har været fremsat ønske om, at ligebehandlingslovens § 9 og § 16 medtages i en særskilt lov om barselorlov henset til, at dette vil give brugeren et bedre overblik over de regler, der gælder både i forhold til retten til barselorlov, men også regler i tilfælde af diskrimination.

Beskæftigelsesministeriet har anført, at beskyttelsesreglerne under graviditet og barsel ikke er den enkelte gravide og barslendes normalsituation. Langt de fleste bevarer deres job under graviditet og barsel og har ikke brug for at få assistance til at fortolke reglerne om ligeløn og forfremmelse mv. Disse reglers tætte sammenhæng med andre kønsdiskriminationsspørgsmål – der kan blot nævnes bevisbyrde, ligebehandling og afskedigelsesbeskyttelse – vil gøre det uhensigtsmæssigt at blande beskyttelsesregler sammen med regler om barselorlov og barseldagpenge.

Det blev overvejet i udvalget, om en løsning evt. kunne være, at der i en ny lov eller en ny vejledning om barselorlov og barseldagpenge var en henvisning til reglerne om diskrimination.

Konklusion

Udvalget er enig om, at ligebehandlingslovens beskyttelsesregler ikke skal medtages i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

Udvalget er endvidere enig om, at der i en ny lov er en henvisning til beskyttelsesreglerne.

21.7.4 Dagpengelovens ret til barseldagpenge

En mor har ret til barseldagpenge 4 uger før den forventede fødsel samt i 14 uger efter fødslen. En far har ret til barseldagpenge i 2 uger efter fødslen. Retten til barseldagpenge svarer således til retten til fravær efter ligebehandlingsloven for disse perioder.

Forældrene har efter 14-ugers perioden tilsammen ret til barseldagpenge i 32 uger. Her adskiller dagpengeloven sig fra ligebehandlingslovens fraværsret, da forældrene efter ligebehandlingsloven har ret til 32 ugers fravær hver. Forskellen skyldes, at forældre-

orlovsdirektivet alene regulerer retten til fravær og ikke retten til økonomisk ydelse under fraværet. Dagpengeretten kunne derfor begrænses til sammenlagt 32 uger.

I en særskilt lov om barselorlov er der fortsat et behov for separate bestemmelser om fraværsretten og retten til barseldagpenge. Både for at understrege en selvstændig ret til fravær, der er uafhængig af retten til barseldagpenge, og som ikke forudsætter opfyldelsen af et beskæftigelseskrav, og fordi der i anden lovgivning, fx reglerne om revalidering, henvises til fraværsretten.

Konklusion

Der er enighed i barseludvalget om, at reglerne om barseldagpenge skal medtages i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge. Dette gælder også barselreglerne for adoptanter.

21.7.5 Forældre med alvorligt syge børn

Dagpengelovens § 19 a, der henhører under Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender, omhandler forældres ret til dagpenge, såfremt de helt eller delvist må opgive deres lønarbejde eller selvstændige virksomhed for at passe et alvorligt sygt barn. Vejledningen til bestemmelsen er ikke medtaget i den seneste vejledning nr. 40 af 8. maj 2003 om barselorlov og barseldagpenge, men fremgår af vejledning nr. 185 af 18. september 1998 om syge- og barseldagpenge.

Bestemmelsen er placeret i lovens kapitel 7 om barselorlov, men har sammenhæng med bestemmelserne om sygedagpenge, som fx dagpengebeløbet svarer til dagpenge under egen sygdom, en varighedsbegrænsning svarende til begrænsningen under sygdom i § 22. Dette taler for, at bestemmelsen skal forblive i sygedagpengeloven. Hermed sikres det også, at bestemmelsen er i overensstemmelse med praksis om sygedagpenge.

Modsat kan det argumenteres, at bestemmelsen drejer sig om pasning af et barn og derfor har en naturlig sammenhæng med barselreglerne, herunder reglen om forlængelse af barselorloven, når et barn indlægges inden for de første 46 uger efter fødslen.

Bestemmelsen om alvorligt syge børn har været forelagt moderniseringsudvalget, og der var enighed i udvalget om, at bestemmelsen, der er en godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste, hører hjemme i lov om social service.

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender har i et svar af 20. oktober 2004 bemærket følgende: ”Efter ressortomlægningen hører den del af sygedagpengeloven, der vedrører dagpenge under graviditet og barsel sammen med § 19 a om dagpenge i forbindelse med pasning af alvorligt syge børn under Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggendes ressortområde. Fra serviceloven er de generelle bestemmelser vedrørende børn, herunder især reglerne om dagpasning, flyttet til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggendes ressortområde, medens reglerne i serviceloven om særlig støtte til børn, herunder § 29 om kompensation til forældre, der passer handicappede børn, fortsat hører under Socialministeriets ressortområde.”

På baggrund af overvejelserne om udskillelse af reglerne om barselorlov og barseldagpenge til en selvstændig lov, anmoder Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender [moderniserings]udvalget om at overveje, om det med henvisning til ressortomlægningen ikke

vil være hensigtsmæssigt at anbefale, at § 19 a fulgte med over i en eventuel lov om barseldagpenge og barselorlov.

Konklusion

Barseludvalget er enig om, at § 19 a skal placeres i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

21.7.6 Frivillig sikring for selvstændige erhvervsdrivende

En udskillelse af barselreglerne kan give anledning til vanskeligheder for så vidt angår reglerne for frivillig sikring for selvstændige erhvervsdrivende. En selvstændig erhvervsdrivende har mulighed for at tegne en forsikring, der sikrer udbetaling af dagpenge i tilfælde af sygdom og barsel/adoption, jf. lovens § 20. De nærmere regler for forsikringsordningen er fastsat i bekendtgørelsens kapitel 13.

Hvis der indføres en selvstændig lov om barselorlov og barseldagpenge vil det skulle fremgå af den nye lov, at selvstændige, der har tegnet forsikring, har ret til barseldagpenge forudsat, at beskæftigelseskravet er opfyldt. I stedet for at gengive dagpengelovens bestemmelser om selvstændige erhvervsdrivende adgang til at tegne forsikring, kunne det løses ved, at der i loven om barselorlov og barseldagpenge indsættes en bestemmelse, hvoraf det fremgår, at selvstændige, der har tegnet forsikring efter dagpengeloven, har ret til barseldagpenge. Herved undgås det også, at der opstår uoverensstemmelse mellem administrationen af forsikringsreglerne i forhold til sygdom og barsel/adoption. Det kan ikke udelukkes, at løsningen kan give problemer, hvis der sker en ændring i praksis for henholdsvis sygedagpenge og barseldagpenge.

Konklusion

Barseludvalget er enig om, at en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge bør henvise til reglerne om frivillig forsikring i sygedagpengeloven.

21.7.7 Ferieydelse

Dagpengelovens § 18 a vedrørende retten til optjening og udbetaling af ferieydelse henhører i dag under Beskæftigelsesministeriets ressortområde, da bestemmelsen har en nær tilknytning til de grundlæggende bestemmelser om beskæftigelseskrav og beregning, der ikke blev overflyttet til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

Såfremt der træffes beslutning om udarbejdelsen af en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge, der også indeholder regler om beskæftigelseskrav og beregning, vil det være nærliggende, at bestemmelsen om ferieydelse medtages. Bestemmelsen har en tilknytning til morens ret til barseldagpenge i 14 uger. Det bør derfor overvejes, om bestemmelsen bør medtages i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

Konklusion

Barseludvalget er enig om, at bestemmelsen om ferieydelse bør placeres i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

21.7.8 Graviditetsbetinget sygdom/ arbejdets særlige karakter

Dagpengelovens § 12, stk. 2 omhandler retten til dagpenge i forbindelse med:

- graviditetsbetinget sygdom
- at arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret
- at offentlige fastsatte bestemmelser forhindrer varetagelsen af arbejdet under graviditet

Bestemmelsen, der i dag henhører under Beskæftigelsesministeriets ressortområde, har en sammenhæng til reglerne om sygedagpenge, herunder om opfølgning under sygdom.

På den anden side har bestemmelserne også en naturlig tilknytning til de øvrige regler om barseldagpenge og de rettigheder, der er forbundet med graviditet. Det kan derfor være mere overskueligt for lovens brugere, at bestemmelserne står i samme lov som de øvrige bestemmelser vedrørende graviditet og barsel.

Det bør derfor overvejes, om bestemmelsen bør medtages i en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge.

Konklusion

Der var enighed i udvalget om, at reglerne i § 12, stk. 2, bør medtages i en særskilt lov.

En overflytning af § 12, stk. 2, vil dog forudsætte, at der i den nye lov indsættes en bestemmelse, der henviser til reglerne om opfølgning i sygedagpengeloven, da der som udgangspunkt skal foretages opfølgning i sager om graviditetsbetinget fravær.

21.7.9 Delvist fravær i forbindelse med graviditet

Dagpengelovens § 12, stk. 3 og stk. 4 omhandler mulighed for nedsatte dagpenge i forbindelse med delvist fravær fra arbejdet:

- ved sygeligt forløbende graviditet
- pga. arbejdets særlige karakter
- i 4-ugers perioden før fødslen

Bestemmelsen, der i dag henhører under Beskæftigelsesministeriets ressortområde, har en sammenhæng til reglerne om sygedagpenge, herunder om opfølgning under sygdom.

Som § 12, stk. 2 har de to første punkter en sammenhæng til reglerne om sygedagpenge og vurderingen af uarbejdsdygtigheden.

Det sidste punkt er dog en del af de fleksibilitetsmuligheder, som dagpengeloven giver mulighed for under barselorlov.

Det bør overvejes, om bestemmelsen fortsat skal høre hjemme under reglerne om sygedagpenge, eller om bestemmelsen af hensyn til overskuelighed bør placeres i en lov om barselorlov og barseldagpenge.

Konklusion

Barseludvalget var enig om, at § 12, stk. 3 og 4, har nær sammenhæng med § 12, stk. 2, og derfor bør placeres i en samlet lov om barselorlov og barseldagpenge.

For så vidt angår delvist fravær ved sygeligt forløbende graviditet og pga. af arbejdets særlige karakter, skal der som ved graviditets betinget sygdom foretages en løbende opfølgning i de pågældende sager. Som nævnt ovenfor er der derfor behov for en henvisning til sygedagpengelovens regler om opfølgning.

21.7.10 Beskæftigelsesrådet

Beskæftigelsesrådet er nedsat til at rådgive beskæftigelsesministeren i spørgsmål om beskæftigelsespolitikken. Som følge heraf forudsættes det derfor, at der ikke indsættes en bestemmelse om beskæftigelsesrådet i en særskilt lov om barselorlov.

21.7.11 Forsøgsordninger

Dagpengelovens § 41 a omhandler muligheden for forsøgsordninger. Bestemmelsen henviser bl.a. til § 26, der også omfatter refusion i barseldagpengesager. De nuværende forsøgsordninger vedrører i øjeblikket kun sygedagpengesager som fx forsøget med digital indberetning. Denne forsøgsordning vil på sigt sandsynligvis komme til at omfatte barseldagpengesager. Da forsøgsordninger skal have tilladelse fra den pågældende ressortminister, vil Beskæftigelsesministeren ikke kunne give tilladelse til forsøgsordninger, der vedrører sager om barseldagpenge.

Det bør derfor overvejes, om en tilsvarende bestemmelse skal medtages i en lov om barselorlov. Da de nuværende forsøgsordninger ikke omfatter vedrører sager om barseldagpenge, er der mulighed for at vente med en bestemmelse, indtil det tidspunkt, hvor det kan blive aktuelt.

21.7.12 En bekendtgørelse om barselorlov

Ved en samling af barselreglerne bør det overvejes, om der skal udarbejdes en særskilt bekendtgørelse om barselorlov. Den nuværende dagpengebekendtgørelse har en vanskelig struktur, og en udskillelse af de særlige barselregler om fx frister for anmodning om barseldagpenge og arbejdsgivers refusionsret vil medvirke til at gøre reglerne mere tilgængelige. En særskilt bekendtgørelse vil medføre en gentagelse af bestemmelser om fx lønindtægt, opgørelse af beskæftigelseskrav, beregning af dagpengesatsen. Overordnet set vil en særskilt bekendtgørelse om barselorlov dog mindske en sammenblanding af de forskelle, der er ved udbetaling af sygedagpenge og barseldagpenge.

21.7.13 Behandling af tvister efter dagpengeloven og ligebehandlingsloven

Ved en samling af barselreglerne fra dagpengeloven og ligebehandlingsloven er der behov for at belyse den administrative klageadgang.

Det følger af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, at en kommunes afgørelse vedrørende barselreglerne i dagpengeloven kan påklages til det sociale nævn. Principielle sager eller sager af generel betydning kan i sidste instans påklages til Ankestyrelsen.

Ligebehandlingslovens regler håndhæves som udgangspunkt ved de almindelige domstole. Det følger imidlertid af lovens § 1, stk. 4, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, en

tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst. Ligebehandlingsloven kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren i en kollektiv overenskomst, jf. lovens § 12.

Hovedparten af sagerne ved de civile domstole vedrørende ligebehandlingsloven drejer sig om ansættelsesretlige spørgsmål som fx afskedigelse pga. graviditet eller barsel. Der verserer i øjeblikket kun 1 sag om retten til fravær. Sagen drejer sig om forældres ret til fri fordeling af barselorloven.

En samling af reglerne i en lov om barselorlov og barseldagpenge vil ikke medføre ændringer i den nuværende behandling af tvister. Sager, der relaterer sig til fraværsretten eller varslingsreglerne, og sager der vedrører orlov med dagpenge vil fortsat blive behandlet af forskellige klageinstanser. En samling af reglerne kan dog medvirke til, at der er større opmærksomhed på en ens fortolkning af fx fraværsretten og fordelingen af orloven med dagpenge.

21.8 Snitflader til øvrig lovgivning samt overenskomster

21.8.1 Kontanthjælp/starthjælp

Efter lov om aktiv socialpolitik § 13, stk. 4, nr. 4, skal en ansøger ikke udnytte sin arbejdsmuligheder, hvis den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption, i det omfang der efter bestemmelserne i § 12, stk. 1 og 2, § 13, stk. 1, 2 og 7, § 14, stk. 1-3 og 8, og § 15, stk. 1 og 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er ret til dagpenge ved graviditet, barsel og adoption. En udskillelse af barselreglerne vil ikke få betydning i forhold til retten til fravær med kontanthjælp/starthjælp. Der vil alene skulle foretages en konsekvensændring i forhold til lovens titel og de anførte paragrafhenviisninger.

21.8.2 Revalidering

Revaliderer bevarer retten til revalideringsydelse, jf. lov om aktiv socialpolitik § 55, når revaliderenden har ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption efter ligebehandlingsloven. En samling af barselreglerne vil alene medføre et behov for konsekvensændring. Det kan dog ikke afvises, at en samling af barselreglerne kan rejse en diskussion, om revaliderer fortsat skal have ret til revalideringsydelsen efter ligebehandlingslovens fraværsregler, hvor forældrene hver har 32 ugers forældreorlov. Det kan anføres, at revaliderer bør stilles som fx kontanthjælpsmodtagere eller modtagere af ledighedsydelse, hvor der alene er ret til ydelse i 32 uger, i det omfang den anden forælder ikke har udnyttet retten til orlov med en ydelse.

21.8.3 Ledighedsydelse

Personer, der modtager ledighedsydelse, bevarer retten til ledighedsydelse, hvis der er fravær på grund af barsel, jf. lov om aktiv socialpolitik § 74 a, stk. 5. Fraværperioden med ledighedsydelsen er den samme periode, som der er ret til dagpenge under barsel i henhold til dagpengeloven. Som ovenfor er der alene behov for en konsekvensændring som følge af en samling af barselreglerne.

21.8.4 Overenskomster

Ligebehandlingslovens regler kan fraviges ved aftale (overenskomst), så længe at fravigelsen ikke er til ugunst for lønmodtageren, jf. lovens § 12. En tilsvarende regel gælder ikke i dagpengeloven. Ved en udskillelse af barselreglerne vil der derfor fortsat være behov for at skelne mellem regler med oprindelse i ligebehandlingsloven og reglerne fra dagpengeloven. Det skal således klart fremgå af en lov om barselorlov og barseldagpenge, hvilke regler, der kan fraviges ved en overenskomst og hvilke regler, der ikke kan fraviges ved en aftale.

Arbejdsgivere og lønmodtagere vil ved en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge fortsat skulle være opmærksomme på eventuelle overenskomstmæssige rettigheder, der har betydning for retten til barselorlov.

21.9 Sammenfatning

Der er enighed i barseludvalget om, at der bør udarbejdes en særskilt lov om barselorlov og barseldagpenge, der samler reglerne om fravær og varsling i ligestillingsloven og reglerne om barseldagpenge i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 22

UDKAST

SKITSE TIL LOV OM SYGEDAGPENGE

Afsnit I

Formål og målgrupper mv.

Kapitel 1

Formål

§ 1. Formålet med denne lov er

- 1) at yde økonomisk kompensation ved fravær på grund af sygdom,
- 2) at medvirke til, at den sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og så vidt muligt vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt, og
- 3) at understøtte samarbejdet mellem virksomheder og kommuner for at forebygge og nedbringe sygefravær.

Kapitel 2

Målgrupper

§ 2. Dagpenge efter denne lov ydes til

- 1) lønmodtagere,
- 2) selvstændige erhvervsdrivende,
- 3) ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge, og
- 4) personer ramt af en arbejdsskade, der er omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade.

Stk. 2. Det er en betingelse for retten til dagpenge for de personer, som er nævnt i stk. 1, nr. 1 og 2, at personen opfylder beskæftigelseskravet efter §§ 26 og 28 for lønmodtagere eller § 37 for selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om dagpenge til søfarende.

Kapitel 3

Ophold og skattepligt her i landet

§ 3. Retten til dagpenge er betinget af, at personen har lovligt ophold her i landet (Kongeriget Danmark med undtagelse af Færøerne og Grønland), jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Dagpenge kan udbetales under ophold i udlandet,

- 1) når en person i tilknytning til en sygeperiode er på rekreationsophold med fast lægetilsyn, og opholdet inden afrejsen er anbefalet af en læge af helbredsmæssige grunde,
- 2) når en person er under sygebehandling, og Sundhedsstyrelsen eller en sygehusmyndighed har givet tilladelse til behandlingen,
- 3) når en person må udsætte hjemrejse fra et ferieophold eller lignende af helbredsmæssige grund, og dette er dokumenteret ved en lægeerklæring,
- 4) når en person er udsendt af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet til beskæftigelse i højst 1 år i udlandet, og personen er skattepligtig her i landet,

Stk. 3. Reglerne i stk. 2 gælder ikke for personer, der er omfattet af EU/EØS-reglerne om social sikring.

§ 4. Retten til dagpenge er betinget af, at personen har indtægter, der er skattepligtige her i landet (Kongeriget Danmark med undtagelse af Færøerne og Grønland), jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Dagpenge kan udbetales til personer, hvis indtægter ikke er skattepligtige her i landet, når

- 1) indtægten er skattepligtig på Færøerne eller i Grønland,
- 2) de ikke har eller ikke længere har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland, og
- 3) en af følgende to betingelser er opfyldt:
 - a) at de har ophold her i landet, eller
 - b) at de har ophold i Grønland eller på Færøerne, og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

Stk. 3. Personer, der efter EU-reglerne om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til dagpenge, selv om deres indtægt ikke er skattepligtig her i landet.

Stk. 4. Personer med skattepligtig indtægt her i landet kan ikke opnå dagpenge,

- 1) så længe de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til dagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt, eller

- 2) i det omfang de efter EU-reglerne er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Kapitel 4

Udbetaling af dagpenge

§ 5. Kommunen udbetaler dagpenge efter denne lov. Dog udbetaler arbejdsgiveren dagpenge til ansatte ved sygefravær i 2 uger fra 1. fraværsdag.

Afsnit II

Almindelige betingelser for ret til dagpenge under sygdom

Kapitel 5

Uarbejdsdygtighed

§ 6. Dagpenge ydes fra 1. fraværsdag ved uarbejdsdygtighed på grund af egen sygdom, jf. dog § 36. Afgørelsen af, om den pågældende anses for uarbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på den syges arbejdsevne.

Stk. 2. Ved delvis uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ydes nedsatte dagpenge, jf. dog § 36. Lønmodtageren er berettiget til nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, hvis fraværet er på mindst 4 timer pr. uge. Selvstændige er berettiget til nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, når kommunen skønner, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde.

Stk. 3. Uarbejdsdygtighedsvurderingen skal som udgangspunkt ses i forhold til beskæftigelsen før sygemeldingen. Efter et vist sygefravær skal vurderingen ske på et bredere grundlag. Den sygemeldte vil herefter anses for uarbejdsdygtig, hvis sygdommen afskærer den pågældende fra at tage andet passende arbejde. Hvis den sygemeldte fortsat er ansat på den arbejdsplads, hvorfra sygemeldingen skete, kan den brede vurdering af uarbejdsdygtigheden tidligst ske X måneder efter 1. fraværsdag.

Stk. 4. Vurderingen af uarbejdsdygtigheden for ledige sker på grundlag af det arbejdsområde, som den pågældende står til rådighed for.

Stk. 5. Dagpengene ophører helt eller delvist den dag, hvor lønmodtageren eller den selvstændige er helt eller delvis arbejdsdygtig, uanset om den pågældende undlader at genoptage arbejdet eller at raskmelde sig. Dagpengene ophører endvidere, når helbredstilstanden er stationær og kommunen efter anvendelse af arbejdsevne-metoden

skønner, at den sygemeldte ikke er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension.

§ 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om adgangen til

- 1) nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, og
- 2) dagpenge ved deltagelse i erhvervsmæssig uddannelse af begrænset omfang.

Kapitel 6

Visitation og opfølgning

[De gældende regler om kommunens visitation og opfølgning er fastsat i lovens § 24.

Forslag til en ny formulering af reglerne og deres placering i loven afventer fremsættelsen af lovforslaget om ny visitations- og opfølgningsmodel].

§ 8. - - - - -

§ 9. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om opfølgning over for sygemeldte, der modtager dagpenge under ophold eller ved bopæl i udlandet, herunder regler om rådgivning, vejledning og anden bistand til kommunerne i forbindelse med gennemførelse af opfølgningen.

Kapitel 7

Bortfald af ret til dagpenge

§ 10. Retten til dagpenge bortfalder,

- 1) så længe den sygemeldte mod lægens opfordring hertil nægter at lade sig indlægge på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling eller mod lægens eller kommunens opfordring nægter at deltage i hensigtsmæssig optræning for at genvinde arbejdsevnen,
- 2) hvis den sygemeldte ved sin adfærd forhæler helbredelsen, eller
- 3) hvis den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning, jf. kapitel 6.

Stk. 2. Bortfald af dagpenge efter stk. 1, nr. 1 og 3 er betinget af, at kommunen har givet den sygemeldte en skriftlig orientering om konsekvenserne af, at den sygemeldte nægter at modtage nødvendig lægebehandling eller deltage i hensigtsmæssig optræning, eller undlader at medvirke ved kommunens opfølgning.

Stk. 3. Retten til dagpenge ophører fra det tidspunkt, hvor betingelserne for udbetaling ikke længere er opfyldt, dog tidligst fra det tidspunkt hvor den sygemeldte er orienteret om konsekvenserne.

§ 11. Retten til dagpenge bortfalder endvidere, så længe den sygemeldte ikke opfylder sin pligt til anmeldelse af eller dokumentation for fraværet, jf. kapitel 14 og 17.

§ 12. Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder,

- 1) hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed,
- 2) hvis lønmodtageren har fortiet helbredsoplysninger, der har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, herunder for arbejdsgiverens mulighed for ved aftale at kunne opnå refusion for dagpenge til lønmodtageren, jf. kapitel 21,
- 3) under strejke eller lockout, og
- 4) hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen under tjeneste, som er omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl.

Kapitel 8

Varighedsbegrænsning

§ 13. Udbetalingen af dagpenge ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt dagpenge, herunder nedsatte dagpenge, eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder.

Stk. 2. Ved beregningen af dagpengeperioder efter stk. 1 medregnes ikke de dage, for hvilke der er udbetalt dagpenge eller løn

- 1) fra arbejdsgiveren eller kommunen i de første 2 uger af fraværsperioden ved sygdom eller
- 2) i anledning af graviditet, barsel eller adoption, eller ved børns alvorlige sygdom, jf. lov om barselorlov og barseldagpenge.

§ 14. Udbetalingen af dagpenge ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt dagpenge, herunder nedsatte dagpenge, eller løn under sygdom for mere end 13 uger i de 12 forudgående kalendermåneder til personer, der:

- 1) modtager social pension bortset fra invaliditetsydelse,
- 2) opfylder de helbredsmæssige betingelser for at kunne få social pension bortset fra invaliditetsydelse, eller
- 3) er fyldt 65 år, for personer, der den 1. juli 1999 er fyldt 60 år, dog 67 år.

Stk. 2. Ved beregningen af dagpengeperioder efter stk. 1 anvendes reglerne i § 13, stk. 2.

Stk. 3. Kommunen kan rejse sag om, hvorvidt den sygemeldte skal overgå til at modtage social pension på grund af svigtende helbred.

§ 15. Hvis udbetalingen af dagpenge er ophørt efter § 13, stk. 1 eller § 14, stk. 1, i en sammenhængende periode, kan der på ny udbetales dagpenge, når den sygemeldte godtgør at have været arbejdsdygtig i mindst 13 uger efter varighedsbegrænsningens indtræden. Ved arbejdsdygtighed i mindre end 13 uger kan den sygemeldte på ny få udbetalt dagpenge fra kommunen, når beskæftigelseskravet i §§ 28 og 37, og betingelserne i §§ 16 og 17 for at forlænge dagpengeperioden er opfyldt.

Kapitel 9

Forlængelse af dagpengeperioden

§ 16. Kommunen kan forlænge dagpengeperioden for personer, der er omfattet af varighedsbegrænsningen i § 13, når

- 1) det anses for overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes en revalidering, herunder arbejdsprøvning, der kan føre til, at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked,
- 2) det anses for nødvendigt at gennemføre arbejdsprøvning eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne, således at dagpengeperioden forlænges i op til 26 uger,
- 3) den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling, og den pågældende efter en lægelig vurdering skønnes at ville kunne genoptage erhvervmæssig beskæftigelse inden for 52 uger,
- 4) den sygemeldte har en livstruende sygdom, hvor de medicinske behandlingsmuligheder anses for udtømte,
- 5) der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, eller
- 6) der er påbegyndt en sag om førtidspension.

Stk. 2. Ved forlængelse af dagpengeperioden efter stk. 1, nr. 3, ses der bort fra den periode, hvor den sygemeldte venter på behandling på et offentligt sygehus.

§ 17. Før udbetalingen af dagpenge kan ophøre på grund af varighedsbegrænsningen, jf. §§ 13 og 16, skal arbejdsevnetoden anvendes med henblik på at undersøge, om den sygemeldte er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension.

§ 18. Kommunen kan forlænge dagpengeperioden for personer, der er omfattet af § 14, når det efter en lægelig vurdering skønnes, at den sygemeldte inden for et kortere tidsrum, dog højst 26 uger, vil kunne stå til rådighed for arbejdsmarkedet eller genoptage beskæftigelse.

Afsnit III

Dagpengenes beregning

Kapitel 10

Beregningsgrundlaget

§ 19. Dagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om,

- 1) hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt og hvilke til selvstændig erhvervsindtægt, og
- 2) beregning af dagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig erhvervsvirksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra told- og skatteforvaltningen.

§ 20. For personer, der er ramt af en arbejdsskade omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, men som ikke er fuldt beskæftiget ved erhvervmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervmæssig beskæftigelse, fastsættes den indtægt, dagpengene beregnes på grundlag af, efter et skøn.

Kapitel 11

Dagpengenes størrelse

§ 21. Dagpenge til lønmodtagere, der er fuldt uarbejdsdygtige på grund af sygdom, beregnes på grundlag af det ugentlige timeantal under

sygefraværet og den timeindtægt, som lønmodtageren ville have været berettiget til under fraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Hvis denne indtægt i det enkelte tilfælde ikke er egnet til beregning af dagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før sygdommens indtræden. Dagpenge fra arbejdsgiveren ydes dog kun på grundlag af indtjening hos den pågældende arbejdsgiver.

Stk. 2. Dagpenge efter stk. 1 kan ikke udgøre mere end 3.203 kr. divideret med den normale overenskomstsmæssige arbejdstid i timer pr. uge.

Stk. 3. Ved udbetaling af dagpenge fra kommunen, bortset fra dagpenge ved arbejdsturnus, jf. stk. 5, kan den samlede dagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det i stk. 2 nævnte beløb.

Stk. 4. Udbetaler arbejdsgiveren løn under sygdom med et beløb, der overstiger de dagpenge, som beregnes efter stk. 1-3, bortfalder dagpengene fra arbejdsgiveren. Er lønnen mindre end de beregnede dagpenge, udbetales det manglende beløb som supplement til lønnen.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

- 1) i hvilke tilfælde den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger kan anvendes, jf. stk. 1,
- 2) i hvilke tilfælde der kan anvendes andre beregningsperioder end fastsat i nr. 1, og
- 3) at reglerne i stk. 1 og 2 kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

§ 22. Dagpenge til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, beregnes på grundlag af det timetal gange den timefortjeneste, som er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud til arbejdsgiveren.

§ 23. Dagpenge til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse udgør samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været syg. Til personer, der ved deltagelse i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge, udgør dagpengene et beløb svarende til den aktuelle indtjening, dog maksimalt det højeste dagpengebeløb.

§ 24. Dagpenge til selvstændige erhvervsdrivende beregnes for en uge ad gangen og kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 21, stk. 2. Er der tegnet en frivillig sikring efter reglerne i kapitel 18, udgør dagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 21, stk. 2.

§ 25. Til lønmodtagere, der er delvist uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales nedsatte dagpenge med samme beløb pr. fraværstime som ved fuldt fravær. For arbejdsledige nedsættes dagpengene i sygdomstilfælde i forhold til lægens skøn over graden af uarbejdsdygtigheden.

Stk. 2. Til selvstændige erhvervsdrivende, der er delvist uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales nedsatte dagpenge med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af dagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

Afsnit IV

Dagpenge under sygdom til lønmodtagere

Kapitel 12

Beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiver

§ 26. Lønmodtagere, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren i 2 uger fra og med 1. fraværdsdag. Arbejdsgiverperioden på 2 uger forlænges ikke, selv om der i perioden forekommer søgnehelligdage, fridage, arbejdsconflikt eller lignende, der kan afbryde udbetalingen af dagpenge.

Stk. 2. Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren på 1. fraværdsdag

- 1) har været ansat uafbrudt i de sidste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og
- 2) i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Stk. 3. I opgørelsen af 8 ugers-perioden i stk. 2, nr. 1, indgår perioder, hvor lønmodtageren under ansættelsesforholdet har

- 1) modtaget sygedagpenge eller dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption, jf. lov om barselorlov og barseldagpenge,
- 2) afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse,
- 3) deltaget for egen regning i kursus- og undervisningsaktiviteter efter aftale med arbejdsgiveren, eller
- 4) været omfattet af en arbejdsconflikt.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren tidligere har været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og den samlede beskæftigelse hos denne udgør mindst 74 timer inden for de sidste 8 uger, gælder kravet i stk. 2, nr. 1, ikke. Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren er i aktuel beskæftigelse hos denne ved sygdommens

indtræden. Retten er endvidere betinget af, at lønmodtageren skulle have været på arbejde den dag, hvor sygefraværet begynder.

Stk. 5. Ved vurderingen af om beskæftigelseskravet efter stk. 2 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov.

§ 27. En lønmodtager har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren, selv om ansættelsesforholdet ophører inden for de første 2 uger fra og med 1. fraværsdag.

Kapitel 13

Beskæftigelseskrav i forhold til kommunen

§ 28. Lønmodtagere har ret til dagpenge fra kommunen, når de

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer samt ikke har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren for samme periode og beskæftigelsesforhold, eller
- 2) hvis uarbejdsdygtigheden ikke var indtrådt, ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller lov om arbejdsmarkedsuddannelser, eller
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
- 4) er elever i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov.

Stk. 2. I opgørelsen af 13 ugers-perioden i stk. 1, nr. 1, indgår perioder, hvor lønmodtageren har

- 1) arbejdet som lønmodtager,
- 2) arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende umiddelbart forud for arbejdet som lønmodtager,
- 3) modtaget sygedagpenge eller dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption, jf. lov om barselorlov og barseldagpenge,
- 4) modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor,
- 5) afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse,
- 6) modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond, eller
- 7) været omfattet af en arbejdskonflikt.

Stk. 3. Ved vurderingen af om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der er ydet godtgørelse for tabt

arbejdsfortjeneste efter § 29 og § 104 i lov om social service, og dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter § X i lov om barselorlov og barseldagpenge.

§ 29. Retten til dagpenge fra kommunen indtræder fra 1. fraværsdag eller 1. fraværsdag efter, at retten til dagpenge fra arbejdsgiveren efter kapitel 12 er ophørt, hvis lønmodtageren efter fraværets begyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 28, stk. 1, nr. 2.

Kapitel 14

Anmeldelse af sygefravær og dokumentation

Lønmodtagerens anmeldelse over for arbejdsgiver

§ 30. Lønmodtageren skal anmelden sygefravær til arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 2 timer efter arbejdstids begyndelse, medmindre der i personalecirkulære eller lignende er fastsat en anden frist.

Stk. 2. Anmeldes sygefraværet for sent, har lønmodtageren først ret til dagpenge fra arbejdsgiveren fra dagen efter anmeldelsesdagen. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger en fyldestgørende begrundelse for, at lønmodtageren ikke har opfyldt kravet, eller hvis arbejdsgiveren undlader hurtigst muligt at gøre indsigelse mod for sen anmeldelse.

Lønmodtagerens dokumentation over for arbejdsgiver

§ 31. Arbejdsgiveren kan forlange, at lønmodtageren inden for en rimelig frist ved en skriftlig erklæring eller på anden måde dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan tidligst kræve at få en skriftlig sygemelding (tro- og loveerklæring) i hænde på 2. fraværsdag. Søn- og helligdage medregnes ikke. Varer sygefraværet mindre end 2 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren alligevel forlange, at den skriftlige sygemelding afleveres den dag, hvor arbejdet genoptages.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af lønmodtageren. Erklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsdirektoratet og betales af arbejdsgiveren.

[OBS!! Den foreslåede lovtekst i stk. 3 vil få en ændret formulering, hvis der fremsættes lovforslag om nye visitations- og opfølgingsregler]

Stk. 4. Den lægeerklæring, som er en arbejdsgiver efter stk. 3 kan forlange udstedt efter en personlig konsultation hos lægen, kan tidligst

forlanges udstedt på 4. sygedag og ikke på lørdage og søn- og helligdage. Arbejdsgiveren kan dog under særlige omstændigheder forlange, at lægeerklæringen udstedes på 1. sygedag, dog ikke på lørdage og søn- og helligdage. I så fald skal arbejdsgiveren på forhånd have udfærdiget en skriftlig anmodning til lægen, hvoraf det fremgår, hvilke konkrete sygefravær inden for en bestemt periode der begrundes ønsket om en 1.dags lægeerklæring.

Stk. 5. Arbejdsgiveren kan tidligst forlange en lægeerklæring i hænde dagen efter, at den er forlangt udstedt efter stk. 4, og ikke på søn- og helligdage.

§ 32. Hvis den skriftlige sygemelding (tro- og loveerklæringen) eller lægeerklæringen efter § 31 afleveres efter fristens udløb, bortfalder lønmodtagerens ret til dagpenge fra og med den dag, hvor arbejdsgiveren skulle have haft erklæringen i hænde, og til og med den dag, hvor arbejdsgiveren har modtaget erklæringen. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger en fyldestgørende begrundelse for, at lønmodtageren ikke har opfyldt kravet, eller hvis arbejdsgiveren ikke senest 2. arbejdsdag efter den dag, hvor dokumentationen skulle have været arbejdsgiveren i hænde, gør indsigelse over for lønmodtageren mod dokumentationens form eller forsinkelse.

Lønmodtagerens anmeldelse over for kommunen

§ 33. Ved anmodning om dagpenge fra kommunen skal lønmodtageren anmelde sygefraværet til kommunen senest en uge efter 1. fraværsdag. Har arbejdsgiveren udbetalt dagpenge, skal anmeldelsen ske senest en uge efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

Stk. 2. Kommunen kan i særlige tilfælde forlange, at anmeldelse sker tidligere end fastsat i stk.1.

Stk. 3. Anmeldelse af sygefravær skal ske på en blanket, der udleveres af kommunen.

Stk. 4. Hvis anmodning om dagpenge fra kommunen indgives senere end fastsat i stk.1 eller 2, har lønmodtageren først ret til dagpenge fra den dag, hvor anmodningen modtages.

Stk 5. Kommunen kan udbetale dagpenge for tiden før anmodningsdagen, når lønmodtageren på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret, eller når andre særlige undskyldende forhold har bevirket, at anmeldelse ikke er sket rettidigt. Anmodningsfristen kan dog ikke fraviges, når anmodningen er indgivet mere end 6 måneder efter sygdommens indtræden, jf dog stk. 6.

Stk. 6. Hvis arbejdsgiveren har udbetalt løn eller dagpenge i 6 måneder eller mere, uden at arbejdsgiveren har anmeldt sygefraværet til kommunen, kan anmodningsfristen fraviges, hvis anmodningen om dagpenge indgives senest 4 uger efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt, og lønmodtageren ikke længere er ansat hos arbejdsgiveren.

Lønmodtagerens dokumentation over for kommunen

§ 34. Kommunen kan forlange, at lønmodtageren inden for en nærmere fastsat frist afleverer en lægeerklæring som dokumentation for, at fraværet skyldes sygdom. Erklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsdirektoratet og betales af kommunen.

[OBS!! Den foreslåede lovtæst i stk. 1 vil få en ændret formulering, hvis der fremsættes lovforslag om nye visitations- og opfølgingsregler]

Stk. 2. Hvis lægeerklæringen afleveres efter den frist, som kommunen har fastsat, falder lønmodtagerens ret til dagpenge bort fra og med den dag, hvor kommunen skulle have haft erklæringen i hænde, til og med dagen før den dag, hvor kommunen har modtaget erklæringen.

Stk. 3. Hvis en dokumentation, der er forlangt af kommunen, indgives for sent eller udebliver, kan kommunen se bort herfra, når lønmodtageren på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret, eller når andre særlige undskyldende forhold har bevirket, at dokumentationen ikke er sket rettidigt.

Arbejdsgiverens anmeldelse af sygefravær

§ 35. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under en lønmodtagers sygefravær, skal anmelde fraværet til lønmodtagerens opholdskommune senest 4 uger efter 1. fraværsdag, hvis fraværet strækker sig ud over den periode, hvori arbejdsgiveren har pligt til at udbetale dagpenge.

Stk. 2. Anmeldelse af sygefraværet til kommunen skal ske på en blanket, der udleveres af kommunen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan anmelde sygefraværet direkte til kommunen uden lønmodtagerens underskrift.

Afsnit V

Dagpenge under sygdom til selvstændige erhvervsdrivende

Kapitel 15

Tidspunktet for dagpengeretten

§ 36. Selvstændige erhvervsdrivende har ret til dagpenge fra kommunen fra 1. fraværsdag efter 2 ugers sygdom. Er der tegnet en frivillig sikring efter § 40, har den selvstændige ret til dagpenge fra 3. fraværsdag efter sygdommens indtræden, eller ved betaling af en forhøjet præmie ret til dagpenge fra 1. fraværsdag.

Kapitel 16

Beskæftigelseskrav

§ 37. Retten til dagpenge er betinget af, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for sygefraværet. Har den selvstændige erhvervsvirksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

Stk. 2. Ved vurderingen af om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, ses der bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter lov om børnepasningsorlov. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter § 29 og § 104 i lov om social service, og dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter § X i lov om barselorlov og barseldagpenge.

Kapitel 17

Anmeldelse af sygefravær og dokumentation

Anmeldelse

§ 38. Den selvstændige erhvervsdrivende skal anmelde sygefravær til kommunen senest 3 uger efter 1. fraværsdag. Har den selvstændige sikret sig ret til dagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag, jf. § 40, skal anmeldelsen dog ske senest en uge efter dagpengerettens indtræden.

Stk. 2. Kommunen kan i særlige tilfælde forlange, at anmeldelse sker tidligere end fastsat i stk.1.

Stk. 3. Anmeldelse af sygefravær skal ske på en blanket, der udleveres af kommunen.

Stk. 4. Hvis anmodning om dagpenge fra kommunen indgives senere end fastsat i stk.1 eller 2, har den selvstændige først ret til dagpenge fra den dag, hvor anmodningen modtages.

Stk 5. Kommunen kan dog udbetale dagpenge for tiden før anmodningsdagen, når den selvstændige på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret, eller når andre særlige undskyldende forhold har bevirket, at anmeldelse ikke er sket rettidigt. Anmodningsfristen kan dog ikke fraviges, når anmodningen er indgivet mere end 6 måneder efter sygdommens indtræden.

Stk. 6. Hvis der ved anmodningen om dagpenge ikke foreligger dokumentation for arbejdsfortjenesten i virksomheden, indtræder retten til dagpenge først fra det tidspunkt, hvor dokumentationen foreligger, og der er indgivet fornyet anmodning om dagpenge.

Dokumentation

§ 39. Kommunen kan forlange, at den selvstændige erhvervsdrivende inden for en nærmere fastsat frist afleverer en lægeerklæring som dokumentation for, at fraværet skyldes sygdom. Erklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsdirektoratet og betales af kommunen.

[OBS!! Den foreslåede lovtekst i stk. 1 vil få en ændret formulering, hvis der fremsættes lovforslag om nye visitations- og opfølgingsregler]

Stk. 2. Hvis lægeerklæringen afleveres efter den frist, som kommunen har fastsat, falder den selvstændiges ret til dagpenge bort fra og med den dag, hvor kommunen skulle have haft erklæringen i hænde, til og med dagen før den dag, hvor kommunen har modtaget erklæringen.

Stk. 3. Hvis en dokumentation, der er forlangt af kommunen, indgives for sent eller udebliver, kan kommunen se bort herfra, når den selvstændige på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret, eller når andre særlige undskyldende forhold har bevirket, at dokumentationen ikke er sket rettidigt.

Kapitel 18

Den frivillige sikringsordning for selvstændige erhvervsdrivende

§ 40. Selvstændige kan sikre sig ret til dagpenge fra kommunen i de første 2 uger af sygeperioden.

Stk. 2. Dagpengene udgør mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 21, stk. 2, fra 3. fraværsdag, medmindre den selvstændige har sikret sig ret til dagpenge fra 1. fraværsdag, jf. § 36.

Stk. 3. Dagpengene kan udgøre et højere beløb end nævnt i stk. 2, hvis der er tegnet forsikring for det beløb, der er nævnt i § 21, stk. 2, og indtægten berettiger til det.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter præmien til den frivillige sikringsordning i forhold til størrelsen af de sikrede dagpenge og den periode, de dækker. De samlede præmier skal fastsættes således, at de skønnes at dække 55 pct. af udgifterne, hvis der er sikret dagpenge fra 3. fraværsdag, og 85 pct., hvis der er sikret dagpenge fra 1. fraværsdag.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om den frivillige sikringsordning, herunder regler om indbetaling af forsikringsbidrag. Bidragene samt påløbne renter inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

Afsnit VI

Refusion og finansiering m.v.

Kapitel 19

Arbejdsgivers ret til refusion af dagpenge

§ 41. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de dagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum.

Stk. 2. Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles dagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

Kapitel 20

Forsikringsordning for private arbejdsgivere

§ 42. En privat arbejdsgiver kan tegne en forsikring, som giver arbejdsgiveren ret til fra lønmodtagerens 2. fraværsdag at få refunderet et beløb fra kommunen, som svarer til de dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren. Refusionsbeløbet kan dog ikke overstige det beløb, som lønmodtageren efter § 21, stk. 3, har ret til fra kommunen.

Stk. 2. Det er en betingelse, at virksomhedens samlede årlige lønsum ikke overstiger et beløb, hvis størrelse fastsættes af direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. stk. 5.

Stk. 3. De samlede præmier til forsikringen fastsættes således, at de dækker 70 pct. af udgifterne til ordningen.

Stk. 4. Private arbejdsgivere er:

- 1) alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler.
- 2) forældre, der har valgt at få et økonomisk tilskud til privat pasning, jf. § 26 i lov om social service.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om forsikringsordningen, herunder om virksomhedens årlige lønsum, beregning af lønsum og præmie, optagelse og udtræden m.v. Præmierne samt påløbne renter inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

Kapitel 21

Aftale om refusion af dagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom m.v.

§ 43. En arbejdsgiver kan ved aftale med en lønmodtager opnå ret til fra kommunen at få refusion med et beløb, der svarer til de dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren i de første 2 uger af sygefraværet. Refusionen kan dog højst ske med det beløb, som lønmodtageren har ret til efter § 21, stk. 3.

Stk. 2. En aftale efter stk. 1 kan indgås,

- 1) når lønmodtagerens sygdomsrisiko er væsentlig forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse. Fraværet på grund af lidelsen skal skønnes at medføre mindst 10 fraværsdage inden for 1 år. I tvivlstilfælde kan det faktiske hidtidige fravær på grund af lidelsen tillægges betydning i vurderingen,
- 2) når lønmodtageren skal indlægges eller behandles ambulant på sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution, og indlæggelsen eller behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet, eller
- 3) når arbejdsgiveren under det bestående arbejdsforhold allerede har udbetalt dagpenge eller løn i 2 uger for samme lidelse inden for de sidste 12 måneder før indlæggelsen eller behandlingen.

Stk. 3. Aftalen skal være skriftlig og indeholde oplysning om arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse samt sygdommens art. Aftalen skal godkendes af lønmodtagerens opholdskommune.

Stk. 4. Aftalen kan indgås for højst 2 år ad gangen og omfatter kun fravær på grund af lidelsen. Aftalen kan ikke fornyes, når lønmodtagerens fravær på grund af lidelsen i det seneste år ikke har medført mindst 10 fraværsdage, medmindre der ved aftalens udløb er sket væsentlige ændringer i lønmodtagerens arbejdsmæssige eller helbredsmæssige forhold.

§ 44. Arbejdsgiverens ret til refusion har virkning fra aftalens indgåelse og omfatter kun det bestående ansættelsesforhold.

Stk. 2. Refusionsretten omfatter dagpenge udbetalt i forbindelse med fravær ved indlæggelser, behandlinger, efterbehandlinger, kontrolundersøgelser og nødvendig rekreation i forbindelse hermed.

Stk. 3. Ved arbejdsbetingede lidelser gælder arbejdsgiverens ret til refusion dog ikke, hvis den aktuelle sygeperiode skyldes arbejdsgiverens tilsidesættelse af bestemmelser i arbejdsmiljøloven.

§ 45. Kommunen kan indhente lægeerklæring om, at lønmodtagerens langvarige eller kroniske lidelse i væsentligt omfang forøger den normale fraværsrisiko, og dokumentation for hvornår indlæggelse eller behandling er besluttet og har fundet sted. Erklæringen betales af kommunen.

Stk. 2. Kommunen kan endvidere i det enkelte fraværstilfælde indhente lægeerklæring til belysning af, om fraværet skyldes den pågældende lidelse. Erklæringen betales af kommunen.

[OBS! Der skal indsættes et kapitel med regler om bortfald af arbejdsgivers refusionsret, hvis det fremsatte lovforslag L 89 om bekæmpelse af misbrug af sociale ydelser mv. vedtages]

Kapitel 22

Anmeldelse af refusionskrav

§ 46. En arbejdsgiver, der efter §§ 41-44 er berettiget til refusion af dagpenge, skal anmelde refusionskravet til lønmodtagerens opholdskommune. Ved en lønmodtagers fortsatte sygefravær kan krav om refusion ikke fremsættes med mindre end 1 måneds mellemrum.

Stk. 2. Har arbejdsgiveren anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, jf. § 35, stk. 1, kan der ydes refusion for tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for fremsættelsen af kravet.

Stk. 3. Har arbejdsgiveren ikke anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, kan der alene ydes refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet er anmeldt. For så vidt angår de sygdomstilfælde, der er afsluttet inden for 2 uger fra 1. fraværsdag, kan der ydes refusion for tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for fremsættelsen af kravet.

Stk. 4. Kommunen kan dog udbetale refusion, når overskridelsen af fristen skyldes forhold, som i det væsentlige må tilskrives lønmodtageren, skyldes forkert vejledning fra offentlige myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene, eller når særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor. Dette gælder dog ikke, når anmodningen om refusion indgives senere end 6 måneder efter 1. fraværsdag.

Stk. 5. Anmeldelse af refusionskrav til kommunen indgives på en blanket, der udleveres af kommunen.

Stk. 6. Blanketten underskrives af både arbejdsgiver og lønmodtager, inden den sendes til kommunen. Der kan ses bort fra lønmodtagerens bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger på blanketten, når ganske særlige grunde taler for det, og arbejdsgiveren på anden fyldestgørende måde dokumenterer fravær og krav på refusion.

Kapitel 23

Finansiering

§ 47. Arbejdsgiveren afholder udgifterne til dagpenge i de første 2 uger af en fraværsperiode under sygdom, jf. dog § 48, stk. 1, nr. 1.

§ 48. Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter til

- 1) dagpenge i de første 4 uger af en fraværsperiode under sygdom, jf. § 47, og
- 2) dagpenge til personer i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til dagpenge fra og med 5. uge og til og med 52. uge regnet fra 1. sygedag i den aktuelle sygefraværsperiode.

[OBS!! Den foreslåede lovtæst i stk.2 vil få en ændret formulering, hvis der fremsættes lovforslag om nye visitations- og opfølgingsregler]

Stk. 3. Kommunen afholder 100 pct. af udgifterne til dagpenge efter 52. uge.

§ 49. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden for anvisningen, regnskabsaflæggelse og revision.

Kapitel 24

Regulering af dagpengebeløb

§ 50. Det dagpengebeløb, der er nævnt i § 21, stk. 2, reguleres én gang om året pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste hele kronebeløb, der kan deles med 5. Det afrundede beløb danner grundlag for det kommende års satsregulering.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren bekendtgør de regulerede beløb.

Kapitel 25

Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

§ 51. Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere i alderen 16-66 år indbetales det dobbelte af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Arbejdsgivere, der udbetaler dagpenge efter sygedagpengelovens § 5, indbetaler dog kun det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, sammenholdt med § 2 a og § 4 a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der indbetales ikke bidrag, når personen har valgt at få tillægspensionen udbetalt fra det 65. år eller senere.

Stk. 2. De nærmere regler for beregningen af bidraget fastsættes af bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension efter principperne i § 15 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 3. Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget, mens 2/3 betales af arbejdsgiveren eller, når der udbetales dagpenge efter § 2, stk. 1, nr. 4 eller § 28, af kommunen.

Stk. 4. Det af kommunen beregnede lønmodtagerbidrag afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

Stk. 5. Lønmodtagerens del af bidraget tilbageholdes ved dagpengeudbetalingen.

§ 52. Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 51, stk. 3, afholdes af staten.

Stk. 2. Arbejdsgiverbidraget beregnes i forhold til antallet af lønmodtagere fra arbejdsgivere, der modtager dagpenge fra kommunen.

Stk. 3. Til dækning af arbejdsgiverens del af ATP-bidraget, jf. stk. 1, skal private arbejdsgivere, der er registreret efter merværdiafgiftsloven (momsloven) eller lov om afgift af lønsum m.v., betale finansieringsbidrag. Kravet om registrering gælder ikke for udenlandske virksomheder og virksomheder på Færøerne og i Grønland.

Stk. 4. Finansieringsbidraget skal indbetales til Arbejdsmarkedets Tillægspension, som forestår opkrævning og inddrivelse af finansieringsbidrag fra arbejdsgiverne.

Stk. 5. Finansieringsbidrag efter stk. 4 kan opkræves sammen med andre finansieringsbidrag, der af Arbejdsmarkedets Tillægspension opkræves fra arbejdsgiverne.

Stk. 6. Finansieringsbidrag, der skal opkræves efter stk. 4, og som er under 100 kr. i en betalingsperiode, bortfalder. Opkræves finansieringsbidrag sammen med andre finansieringsbidrag fra arbejdsgivere, jf. stk. 5, udgør bidraget i 1. pkt. summen af de samlede finansieringsbidrag.

Stk. 7. Finansieringsbidraget fra arbejdsgiverne efter stk. 1 og 3 fastsættes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. I finansieringsbidraget indgår administrationsomkostninger, herunder administrationsomkostninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om finansieringsbidragets størrelse.

Stk. 8. Finansieringsbidraget beregnes af Arbejdsmarkedets Tillægspension på grundlag af de samlede bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension har modtaget fra arbejdsgiveren i en forudgående periode, hvis længde svarer til den periode, som betaling af finansieringsbidrag vedrører. Bidraget udgør årligt det af beskæftigelsesministeren fastsatte finansieringsbidrag, for hver gang arbejdsgiveren indbetaler et beløb, der svarer til årsbidraget efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 9. Arbejdsmarkedets Tillægspension kan indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre offentlige myndigheder om den pågældende arbejdsgiver, som er nødvendige for at varetage opkrævningen og inddrivelsen af skyldige finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr, herunder oplysninger om indkomst- og formueforhold. Til brug ved beregning, opkrævning og behandling af

finansieringsbidrag er der i nødvendigt omfang adgang til oplysninger i Arbejdsmarkedets Tillægspensions registre.

Stk. 10. Sker indbetaling af finansieringsbidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af finansieringsbidraget med 1½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

Stk. 11. Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr.

Stk. 12. Krav på finansieringsbidrag forældes efter reglerne i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af visse fordringer.

Stk. 13. Afgørelser om finansieringsbidragspligt og finansieringsbidrag, herunder beregning og opkrævning, kan inden for en frist af 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for Ankenævnet for Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 14. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregningsperioder og indbetaling af finansieringsbidrag m.v., herunder om forfaldstid og frist for arbejdsgiverens indbetaling. Det kan ved disse regler bestemmes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand med indbetaling, opkræve et ekspeditionsgebyr ved påkrav på grund af manglende betaling samt eftergive finansieringsbidrag, renter og eventuelle ekspeditionsgebyrer.

§ 53. Ved udbetaling af dagpenge efter denne lov til lønmodtagere indbetales en særlig pensionsopsparing, der udgør det i § 17 f, stk. 3, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsatte.

Stk. 2. Kommunen eller arbejdsgiveren fratrækker opsparingen af de beregnede dagpenge med henblik på indbetaling af beløbet til Arbejdsmarkedets Tillægspension efter hvert kvartals udløb. Hver beløbsandel for en uge nedrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om indbetaling af beløbet efter stk. 1 og 2 samt om indberetning herom til Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder at beløb tilbageholdt af arbejdsgivere betragtes som, indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 51, stk. 1.

Stk. 4. Indbetales opsparingsbeløb ikke rettidigt, gælder de i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension § 17, stk. 2-5 og 7, fastsatte regler.

Afsnit VII

Øvrige bestemmelser

Kapitel 26

Administration m.v.

§ 54. Kommunen træffer afgørelse om retten til dagpenge, jf. reglerne om opholds- og handlekommune i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager om dagpenge til personer med ophold eller bopæl i udlandet.

§ 55. Personer, der modtager ydelser efter denne lov, skal underrette arbejdsgiveren om forandringer i deres forhold eller andre omstændigheder, der kan medføre ændring i eller bortfald af dagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

Stk. 2. En person, der har tilsidesat sin oplysningspligt efter stk. 1 eller efter § 11 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget ydelser efter denne lov, skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

Stk. 3. Inddrivelsen sker efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

Stk. 4. Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven, i delpension og i social pension.

§ 56. Kommunen udbetaler forskud på dagpenge, herunder bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvis en arbejdsgiver helt eller delvis undlader at udbetale dagpenge, og kommunen skønner, at dette er uberettiget. Kommunen underretter arbejdsgiveren om udbetalingen af forskud.

Stk. 2. Når kommunen har udbetalt forskud efter stk. 1, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn m.v. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter. Tilsvarende gælder, når det sociale nævn eller Ankestyrelsen træffer afgørelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at udbetale dagpenge, når kommunen har udbetalt forskud efter stk. 1.

§ 57. Krav på ydelser efter denne lov kan ikke gøres til genstand for udlæg eller anden retsforfølgning, medmindre der er forløbet 3 måneder fra den dag, hvor ydelsen kunne kræves udbetalt. Aftaler om sådanne krav er ugyldige.

§ 58. Kriminalforsorgen underretter kommunen, såfremt en dagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

Kapitel 27

Klageregler

§ 59. Kommunens afgørelse om retten til dagpenge kan indbringes for det sociale nævn, jf. kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

[OBS! Den foreslåede lovtekst om klageadgangen skal justeres, når der fremsættes lovforslag om konsekvensændringer i bl.a. sygedagpengeloven som følge af kommunalreformen].

Kapitel 28

Regreskrav overfor ansvarlig skadevolder

§ 60. Hvis en person modtager dagpenge fra kommunen, jf. § 2, stk. 1, nr. 4, § 28, § 36 og § 41, som følge af en lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, kan kommunen gøre regreskrav gældende for de udbetalte dagpenge, i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt.

Stk. 2. Forsikringselskaber har pligt til at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en personskade.

Kapitel 29

Straf

§ 61. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 30*Beskæftigelsesrådet*

§ 62. Beskæftigelsesrådet, jf. § 29 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, er rådgivende for beskæftigelsesministeren i spørgsmål om ydelser efter denne lov.

Kapitel 31*Forsøgsordninger*

§ 63. Beskæftigelsesministeren kan efter aftale med en kommune tillade, at der bliver lavet forsøgsordninger, herunder forsøgsordninger med digital administration, der fraviger reglerne i §§ 8, 30-35 og 40-45.

Kapitel 32*Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

§ 64. Loven træder i kraft den
Samtidig ophæves lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.