

GODE RÅD OM...

refusion af sygedagpenge



Indholdsfortegnelse

1. Arbejdsgiverperioden	3
2. Betingelser	3
2.1 Beskæftigelseskravet over for kommunen	3
2.2 Kommunens opfølgning, herunder oplysningsskema	4
2.3 Uarbejdsdygtig, herunder delvis sygdom	4
2.4 Ophold i Danmark – Ferierejser	5
3. Anmeldelsesfrister	5
4. Refusionsfrist	5
5. Forsikring for mindre arbejdsgivere	6
6. § 56 aftale ved kronisk sygdom	6
7. Ophør af refusion	7
8. Anke og aktindsigt	7
9. Yderligere information	7

Denne pjeces beskriver arbejdsgiverens ret til refusion af sygedagpenge fra kommunen, når der betales løn under sygdom.

Funktionærer har krav på fuld løn under sygdom, hvis de er helt eller delvist uarbejdsdygtige. Fuld løn omfatter blandt andet sædvanlige løntillæg, f.eks. forskudttidstillæg og provision, men ikke overarbejdsbetaling, uanset om overarbejde var aftalt.

Ikke-funktionærer kan have ret til løn under sygdom i henhold til overenskomst, individuel aftale eller kutyme på virksomheden.

En arbejdsgiver, der betaler løn under sygdom, har under visse betingelser ret til refusion af de sygedagpenge, som medarbejderen ville have modtaget fra kommunen, hvis medarbejderen ikke fik løn under sygdom.

I 2010 kan refusionen maksimalt udgøre 101,62 kr. pr. time eller 3.760 kr. pr. uge. Sætserne reguleres hvert år primo januar.

1. Arbejdsgiverperioden

Som udgangspunkt har arbejdsgiveren først krav på refusion efter en arbejdsgiverperiode på 21 dage. Arbejdsgiverperioden regnes fra 1. hele fraværsdag. Hvis medarbejderen har været syg i to adskilte perioder, hvor arbejdet har været genoptaget, begynder en ny arbejdsgiverperiode. Det gælder f.eks., hvis medarbejderen efter en sygeperiode forsøger at gå på arbejde, men hvor vedkommende efter få timers arbejde må sygemelde sig igen på grund af samme sygdom.

I følgende situationer er der ingen arbejdsgiverperiode:

- Hvis beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren ikke er opfyldt, det vil sige, hvis medarbejderen ikke har været ansat i uafbrudt 8 uger eller ikke har arbejdet 74 timer i 8 ugers perioden.
- Hvis sygdommen er selvforskyldt.
- Hvis medarbejderen ved ansættelsen har fortiet en sygdom, der har væsentlig betydning for ansættelsen.
- Hvis der er indgået en § 56-aftale (se nedenfor).
- Hvis der er tegnet en forsikring for mindre arbejdsgivere (se nedenfor).
- Ved graviditetsbetinget sygdom.
- Ved fleksjob.

2. Betingelser

Arbejdsgiveren indtræder i medarbejderens ret til sygedagpenge. Hvis medarbejderen ikke har krav på sygedagpenge fra kommunen, får arbejdsgiveren heller ingen refusion. Det gælder for eksempel, hvis medarbejderen ikke opfylder beskæftigelseskravet over for kommunen, eller hvis medarbejderen ikke deltager i kommunens opfølgning, jf. nedenfor.

2.1. Beskæftigelseskravet over for kommunen

Medarbejderen skal opfylde et beskæftigelseskrav over for kommunen for at være sygedagpengeberettiget. Det kræver, at medarbejderen har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden og har haft minimum 120 timers arbejde i denne periode. Opfylder medarbejderen ikke dette krav, har vedkommende ikke ret til sygedagpenge fra kommunen, og arbejdsgiveren får derfor ingen refusion. Det ændrer ikke på, at funktionæren alligevel

har krav på løn under sygdom. For ikke-funktionærernes vedkommende kan betaling af løn under sygdom være betinget af, at der er krav på fuld refusion fra kommunen. Det afhænger af, hvordan overenskomsten eller kontrakten er formuleret.

Der gælder ikke noget beskæftigelseskrav over for kommunen i forhold til fleksjobbere, elever i lønnet praktik eller personer, der inden for den sidste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.

2.2. Kommunens opfølgning, herunder oplysningsskemaet

Når arbejdsgiveren har anmeldt sygdommen til kommunen, sender kommunen et oplysningsskema til medarbejderen. Hvis medarbejderen ikke udfylder og returnerer skemaet inden for en 8 dages frist, kan kommunen beslutte at standse refusionen fra 9. dagen.

Refusionen ophører også, hvis medarbejderen på anden måde undlader at deltage i kommunens opfølgning eller undlader at fremskaffe de lægeerklæringer, som kommunen beder om.

Hvis medarbejderen ikke deltager i kommunens opfølgning, mistes retten til sygedagpenge – og dermed også refusionen – så længe medarbejderen ikke deltager. Det vil sige, at refusionen kan genoptages fra det tidspunkt, hvor medarbejderen oplyser, at han alligevel godt vil deltage i opfølgningen. Der gælder dog en 4 ugers grænse, der betyder, at refusionen ophører endeligt for resten af sygeperioden, hvis deltagelsen i opfølgningen ikke sker senest 4 uger efter, at medarbejderen er blevet underrettet om bortfaldet af dagpengeretten.

Når kommunen partshører medarbejderen om bortfaldet af retten til sygedagpenge, skal den samtidig orientere arbejdsgiveren om, at der er risiko for, at refusionen nu bortfalder. Hvis man som arbejdsgiver modtager en sådan orientering, er det vigtigt hurtigst muligt at give medarbejderen et pålæg om straks at deltage i kommunens opfølgning, således at perioden uden refusion bliver så kort som mulig.

I øvrigt kan det være en god idé, at man som arbejdsgiver på forhånd tager forbehold for at foretage modregning i lønnen, hvis virksomheden mister refusionen som følge af, at medarbejderen ikke har deltaget i kommunens opfølgning. Forbeholdet kan f.eks. tages ved, at man skriver til en langtidssyg medarbejder og minder om, hvilke forpligtelser vedkommende har i forhold til kommunens opfølgning samtidig med, at man tager forbehold for at modregne i lønnen, hvis medarbejderen på trods heraf er skyld i, at refusionen mistes. Et sådant brev kan med fordel sendes samtidig med, at man anmelder sygdommen til kommunen.

2.3 Uarbejdsdygtighed, herunder delvis sygdom

Medarbejderen skal være uarbejdsdygtig på grund af sygdommen. Det er altså ikke nok at være syg eller sygemeldt. Sygdommen skal bevirke, at medarbejderen ikke kan udføre sit arbejde helt eller delvist.

Der er mulighed for en delvis sygemelding, hvis medarbejderen efter en lægelig vurdering kan arbejde nogle timer om ugen (dog mindst fire timer om ugen). Ved delvis sygdom beslutter arbejdsgiveren, om han/hun vil tillade medarbejderen at komme tilbage på deltid, eller om medarbejderen først skal komme på arbejde, når vedkommende er helt raskmeldt. Hvis man som arbejdsgiver vælger at vente med at tage medarbejderen tilbage, indtil vedkommende er fuldtidsraskmeldt, modtager virksomheden fortsat fuld refusion.

Når kommunen skal vurdere, om medarbejderen opfylder kravet om uarbejdsdygtighed, tager den udgangspunkt i det arbejde, medarbejderen har. Hvis medarbejderen er for syg til at udføre sit normale arbejde helt eller delvist, er betingelsen opfyldt. Efter tre måneders sygdom kan kommunen dog lægge vægt på, om medarbejderen med sin uddannelse og tidligere beskæftigelse vil kunne på-

tage sig et andet passende arbejde og således kun er sygemeldt i forhold til sin nuværende arbejdsgiver. Hvis kommunen vurderer, at dette er tilfældet, ophører refusionen. Denne bredere vurdering af arbejdsdygtigheden kan efter omstændighederne ske både tidligere eller senere end tre måneder. Arbejdsgiveren skal være varsom med at fritstille en medarbejder, der er syg i opsigelsesperioden, idet Ankestyrelsen i ny praksis har lagt vægt på fritstillingen i forbindelse med, at man har foretaget den bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden. Arbejdsgiveren kan altså risikere at miste refusionen hurtigere end ellers, hvis en opsagt medarbejder fritstilles, og kommunen vurderer, at vedkommende på trods af sygdommen godt kan arbejde et andet sted.

2.4 Ophold i Danmark – ferierejser

Det er som hovedregel en betingelse for at få refusion, at medarbejderen har ophold i Danmark, og at indtægten er skattepligtig i Danmark. Der gælder særlige regler om EØS-borgere.

Det hænder, at en medarbejder på trods af sin sygdom er i stand til at rejse til udlandet. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at ifølge Ankestyrelsens praksis kan refusionen ophøre, hvis medarbejderen tager på ferieophold i udlandet. Bliver du derfor opmærksom på, at en medarbejder har til hensigt at rejse til udlandet under en sygeperiode, er det vigtigt at reagere hurtigt. Enten kan man som arbejdsgiver tage forbehold for at foretage modregning i lønnen, hvis udlandsrejsen medfører bortfald af refusionen. Alternativt kan arbejdsgiver og medarbejder kontakte kommunen med henblik på at indgå en aftale om, at medarbejderen er ”teknisk raskmeldt” under ferieopholdet, således at medarbejderen holder ferie med løn eller feriegodtgørelse, men hvor der ikke opstår en ny arbejdsgiverperiode, når medarbejderen vender tilbage fra ferien. Kommunen kan give tilladelse hertil, hvis den vurderer, at ferien ikke forhaler helbredelsen, og hvis den ikke skaber hindringer for kommunens opfølgingsarbejde.

3. Anmeldelsesfrist

Når en medarbejder er syg i mere end 21 dage, skal man som arbejdsgiver anmelde sygdommen til medarbejderens opholdskommune senest fire uger efter 1. fraværsdag. Overholdes fristen ikke, kan virksomheden først få refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet bliver anmeldt.

Anmeldelse af sygdom kan ske digitalt via Virk.dk, eller man kan benytte kommunens papirblanket (DP201). Blanketten udleveres af kommunen eller kan hentes på www.netborger.dk. Medarbejderen skal ikke underskrive anmeldelsesblanketten. Hvis 1. fraværsdag er en onsdag, er fristen overholdt, hvis blanketten er lagt i kommunens postkasse inden arbejdstidens ophør om onsdagen fire uger senere. Anvendes den digitale løsning, anses anmeldelsen for at være sket, når arbejdsgiveren har signeret anmeldelsen på Virk.dk.

Der er en ny pligtmæssig digital løsning på vej. Den forventes dog tidligst at blive introduceret i maj 2010. Der vil sandsynligvis blive en overgangsordning, hvor papirblanketter stadig kan bruges. Fra den 4. januar 2010 skal arbejdsgiveren på baggrund af de nye pligtmæssige sygefraværssamtaler besvare nogle ekstra spørgsmål i forbindelse med anmeldelse af sygdommen til kommunen.

4. Refusionsfrist

Hvis medarbejderens sygefravær er blevet anmeldt inden for anmeldelsesfristen på fire uger, kan der ydes refusion i op til tre måneder forud for fremsættelsen af kravet. Som arbejdsgiver kan du altså vente med at anmode om refusion i op til tre måneder og 21 dage efter 1. fraværsdag, hvis der først er krav på refusion efter arbejdsgiverperioden.

Anmodning om refusion kan ske digitalt via Virk.dk, eller man kan benytte kommunens papirblanket (DP201 eller DP202). Anvendes papirblanketten, skal arbejdsgiveren sørge for, at medar-

bejderen udfylder og underskriver blanketten og videresender den til kommunen rettidigt, det vil sige inden for tre måneders fristen. Anvender virksomheden den digitale løsning, slipper arbejdsgiveren for at indhente medarbejderens underskrift.

Arbejdsgiveren kan vælge at anmelde sygdommen og anmode om refusion på én gang. Benyttes denne mulighed, skal 4 ugers fristen overholdes, og hvis man benytter papirblanketten, skal man indhente medarbejderens underskrift. Her risikerer arbejdsgiveren i højere grad, at medarbejderen ikke når at videresende blanketten til kommunen inden for fristen. Problemet kan løses ved, at arbejdsgiveren sender kommunen en kopi af blanketten, inden man sender den til medarbejderen. Herved er sygdommen anmeldt inden for 4 ugers fristen.

Det hænder, at en medarbejder ikke videresender refusionsblanketten til kommunen, og at virksomheden herefter får afslag på sin refusionsanmodning. Det er arbejdsgiverens eget ansvar, at blanketten bliver indsendt. Vi anbefaler derfor, at man ved fremsendelse af blanketten til medarbejderen skriftligt præciserer, at der er pligt til at indsende blanketten, da det er afgørende for virksomhedens ret til refusion.

Vi foreslår også, at man samtidig tager forbehold for modregning i lønnen, hvis medarbejderen videresender blanketten for sent og dermed er skyld i, at virksomheden mister refusionen. Om der kan ske modregning er uafklaret i retspraksis.

5. Forsikring for mindre arbejdsgivere

Mindre private arbejdsgivere kan tegne en forsikring, der giver ret til refusion fra kommunen allerede fra 2. hele fraværsdag.

Virksomhedens lønsom er afgørende for, om virksomheden kan optages i ordningen. I 2010 kan der ske optagelse i ordningen, hvis lønsummen ikke oversteg 6.580.000 kr. i 2009. Herudover er det en betingelse, at virksomheden har et aktivt SE-/CVR-nummer. Optagelse sker ved tilmelding hos Økonomistyrelsens Administrations Center. Tilmeldingsblanketten fås hos kommunen eller på www.oes.dk/forsikring.

Forsikringen dækker alle ansatte, uanset om de modtager løn eller sygedagpenge under sygdom. Udbetaling fra forsikringen forudsætter, at medarbejderen opfylder betingelserne for at få sygedagpenge fra arbejdsgiveren, herunder beskæftigelseskravet på 8 uger og 74 timer.

En virksomhed bliver udelukket fra ordningen i 2010, hvis lønsummen for 2010 oversteg 8.121.600 kr. Forsikringspræmien beregnes også på grundlag af den årlige lønsum. I 2010 udgør præmien 0,63 pct. af lønsummen. Præmien er fradragsberettiget. Lønsumsgrænserne og præmien reguleres hvert år.

6. § 56-Aftale ved kronisk sygdom

Har du som arbejdsgiver ansat en medarbejder med en kronisk sygdom, kan der være mulighed for at indgå en såkaldt § 56-aftale, hvor du får refusion fra 1. fraværsdag, når fraværet skyldes den lidelse, aftalen omfatter.

En § 56-aftale kan indgås i følgende situationer:

- Hvis medarbejderens sygdomsrisiko er væsentlig forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og fraværet på grund af lidelsen skønnes at medføre mindst 10 sygedage pr. år. Dage med delvist fravær tæller fuldt med.
- Hvis medarbejderen skal indlægges eller behandles ambulant, og indlæggelsen eller behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet.
- Hvis der i det løbende ansættelsesforhold skal ske indlæggelse eller behandling, og arbejdsgiveren allerede har udbetalt sygedagpenge eller løn i 21 kalenderdage for samme lidelse inden for de seneste 12 måneder.

Aftalen skal indgås på en særlig blanket, DP211, der udleveres af kommunen eller kan hentes på www.netborger.dk

Kommunen kan indhente lægelig dokumentation for, at medarbejderens kroniske lidelse i væsentligt omfang forøger den normale fraværsrisiko. Lægeerklæringen betales af kommunen. Aftalen gælder i to år ad gangen fra og med datoen for indgåelsen. Der kan indgås en § 56-aftale med alle medarbejdere, herunder revaliderende.

Da der også kan indgås en § 56-aftale med en medarbejder, der skal gå til ambulante behandlinger i mere end 10 dage om året, kan der f.eks. også indgås en § 56-aftale, hvis en medarbejder går i fertilitetsbehandling – naturligvis forudsat, at det er den pågældende medarbejder, der er skyld i barnløsheden.

7. Ophør af refusionen

Sygedagpengeretten – og dermed refusionen – ophører som udgangspunkt, når der er udbetalt sygedagpenge/refusion for mere end 52 uger i de forudgående 18 måneder, medmindre der er grundlag for forlængelse.

Refusionen ophører også, hvis medarbejderen tilkendes førtidspension. I denne situation er arbejdsgiveren alligevel forpligtet til at fortsætte lønudbetalingen til funktionæren indtil udløbet af en opsigelsesperiode. På samme måde ophører refusionen, hvis medarbejderen visiteres til fleksjob.

Desuden ophører sygedagpengeretten og dermed refusionen, hvis medarbejderen nægter at deltage i nødvendig behandling, eller hvis vedkommende på anden måde forhaler helbredelsen. I den situation, hvor medarbejderen nægter behandling, kan refusionen genoptages, hvis medarbejderen fortryder inden for en fire ugers frist, der beregnes fra det tidspunkt, hvor medarbejderen er orienteret om bortfaldet af dagpengeretten. Her skal kommunen orientere arbejdsgiveren, ligesom ved manglende deltagelse i kommunens opfølgning, jf. ovenfor.

Det får ingen betydning for retten til refusion, hvis arbejdsgiveren ikke får afholdt den sygefraværssamtale, der fra 4. januar 2010 skal afholdes senest i 4. fraværssuge.

8. Anke og aktindsigt

I første omfang er det kommunen, der træffer afgørelse om, hvorvidt der er krav på refusion. Kommunens afgørelse kan ankes til Beskæftigelsesankenævnet og eventuelt Ankestyrelsen, hvis sagen har principiel eller generel betydning. En arbejdsgiver, der får afslag på refusion, har ret til fuld aktindsigt i sagens akter, da vedkommende er part i refusions sagen.

9. Yderligere information

Yderligere information kan findes på Dansk Erhvervs hjemmeside, hvor du også kan bestille bøgerne Kort om sygedagpenge og Sygedagpengeloven, der begge er skrevet af underdirektør i Dansk Erhverv, Charlotte Vester. Medlemmer af Dansk Erhverv kan også ringe på 33746000 og få hjælp og vejledning om sygedagpenge.

Vækstgrundlaget for dansk økonomi udgøres i stadig stigende grad af virksomheder inden for handel, rådgivning, oplevelse, transport og service. Dansk Erhverv er sat i verden for at skabe optimale vilkår for netop disse virksomheder og brancher, som Danmark skal leve af i fremtiden.

**Registrerede
Revisorer
FRR**

FRR
FORENINGEN REGISTREREDE
REVISORER
ÅMARKSVEJ 1
2650 HVIDOVRE
TELEFON 3634 4422
FAX 3634 4444
WWW.FRR.DK

DANSK ERHVERV
BØRSEN
1217 KØBENHAVN K
WWW.DANSKERHVERV.DK

T. +45 3374 6000
F. +45 3374 6080
-
INFO@DANSKERHVERV.DK