

GODE RÅD OM

Refusion af sygedagpenge

## **Indholdsfortegnelse**

1. Arbejdsgiverperioden	3
2. Betingelser	3
2.1 Beskæftigelseskrav	4
2.2 Kommunens opfølgning, herunder oplysningsskema	4
2.3 Uarbejdsdygtig, herunder delvis sygdom	4
2.4 Ophold og beskatning i Danmark	4
3. Satser	5
4. Anmeldelsesfrister	5
5. Refusionsfrist	5
6. Forsikring for mindre arbejdsgivere	6
7. § 56 aftale ved kronisk sygdom	6
8. Ophør	7
9. Anke	7

# Gode råd om refusion af sygedagpenge

Hvis du håndterer refusionsreglerne på sygedagpengeområdet korrekt, kan din virksomhed spare mange penge.

Sygdom er såkaldt lovligt forfald. Du skal som arbejdsgiver udbetale funktionæren fuld løn under sygdom, forudsat at vedkommende er uarbejdsdygtig. Fuld løn omfatter blandt andet forskudttillæg og provision i fraværperioden. Ikke funktionærer kan have ret til løn under sygdom i henhold til overenskomst eller individuel aftale.

Under sygdom har du som arbejdsgiver under visse betingelser ret til at få udbetalt funktionærens sygedagpenge (refusion) fra funktionærens opholdskommune. På den måde dækkes en del af dine udgifter til betaling af løn under sygdom.

## 1. ARBEJDSGIVERPERIODEN

Som udgangspunkt har arbejdsgiveren først krav på refusion efter en arbejds-giverperiode på 15 dage. Arbejdsgiverpe-rioden regnes fra 1. hele fraværdsdag. Med andre ord modtager du refusion fra 16. hele fraværdsdag. 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 arbejds-giverperiode:*

- Hvis beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren ikke er opfyldt (8 ugers uafbrudt ansættelse og 74 timers arbejde i denne periode)
- Ved selvforskyldt sygdom
- Hvis medarbejderen har fortiet en væsentlig oplysning om sit helbred
- 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 medarbejde-rens ret til dagpenge. Hvis medarbejderen ikke har krav på dagpenge fra kommunen, får arbejdsgiveren heller ingen refusion. Det gælder for eksempel, hvis medarbej-deren ikke opfylder beskæftigelseskravet over for kommunen, eller hvis medarbej-deren ikke deltager i kommunens opfølgning.

### **2.1. Beskæftigelseskrav**

Medarbejderen skal opfylde et beskæftigelseskrav over for kommunen for at være dagpengeberettiget. 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, eventuelt gennem ansættelse hos flere arbejdsgivere. Opfylder medarbejderen ikke dette krav, har vedkommende ikke ret til sygedagpenge fra kommunen, og arbejdsgiveren får derfor ingen refusion. Som følge af reglerne i funktionærloven om løn under sygdom er arbejdsgiveren alligevel forpligtet til at udbetale løn under sygdom.

### **2.2. Kommunens opfølgning, herunder oplysningsskema**

Ved længerevarende sygdom 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, f.eks. hvis medarbejderen ikke deltager i de møder, som kommunen indkalder til.

Oftest får arbejdsgiveren først besked om den manglende deltagelse, når der gives afslag på refusionen, hvilket kan være flere måneder senere. Det er ikke muligt at generhverve dagpengereetten ved f.eks. at returnere oplysningsskemaet for sent. Det kan derfor være en god ide, at du som arbejdsgiver på forhånd tager forbehold for at foretage modregning i lønnen, hvis du mister refusionen som følge af, at

medarbejderen ikke har deltaget i kommunens opfølgning.

### **2.3 Uarbejdsdygtig, herunder delvis sygdom**

Medarbejderen skal være uarbejdsdygtig på grund af sygdommen. Det er altså ikke nok at være syg. Sygdommen skal bevirke, at man ikke kan udføre sit arbejde.

Der er mulighed for en delvis sygemelding, hvis medarbejderen efter en lægelig vurdering kan arbejde nogle timer om ugen (dog mindst 4 timer om ugen). Ved delvis sygdom beslutter arbejdsgiveren, om han vil tillade medarbejderen at komme tilbage på deltid, eller om medarbejderen først skal komme på arbejde, når vedkommende er helt raskmeldt. Uanset hvad du som arbejdsgiver vælger, modtager du kun refusion for det antal timer, hvor medarbejderen er sygemeldt. Funktionæren vil naturligvis have krav på sin fulde løn.

### **2.4 Ophold og beskatning i Danmark**

Det er som hovedregel en betingelse, 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. Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis medarbejderen rejser til et land uden for EØS, ophører dagpengereetten og dermed refusionen som hovedregel. Bliver du derfor opmærksom på, at en medarbejder har til hensigt at rejse til udlandet under en sygeperiode, er det vigtigt straks at søge rådgivning om, hvorvidt dette kan få indflydelse på refusionen. I bekræftende fald anbefaler vi, at du tager forbehold om at foretage modregning i lønnen,

hvis udlandsrejsen medfører bortfald af refusionen.

### 3. SATSER

*De maksimale sygedagpengesatser udgør pr. 1. januar 2007:*

- Pr. uge kr. 3.415,00
- Pr. time kr. 92,30

Satserne reguleres hvert år primo januar.

### 4. ANMELDESESRIST

Når en medarbejder er syg i mere end 15 dage, skal du som arbejdsgiver anmelde sygdommen til medarbejderens opholdskommune senest 4 uger efter 1. fraværsdag. Overholdes fristen ikke, kan du 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 4 uger senere.

Anvendes den digitale løsning, anses anmeldelsen for at være sket, når arbejdsgiveren har signeret anmeldelsen på Virk.dk.

### 5. REFUSIONSFRIST

Hvis medarbejderens sygefravær er blevet anmeldt inden for anmeldelsesfristen på 4 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 15 dage efter 1. fraværsdag.

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 medarbejderen udfylder og underskriver blanketten og videresender den til kommunen rettidigt, dvs. inden for 3-måneders fristen. Anvender du den digitale løsning, slipper du for at indhente medarbejderens underskrift.

Du kan vælge at anmelde sygdommen og anmode om refusion på én gang. Benytter du denne mulighed, skal 4-ugers fristen overholdes, og hvis du benytter papirblanketten, skal du indhente medarbejderens underskrift. Her risikerer du i højere grad, at medarbejderen ikke når at videresende blanketten til kommunen inden for fristen. Problemet kan løses ved, at du sender kommunen en kopi af blanketten, f.eks. pr. telefaks, inden du sender den til medarbejderen. Herved er sygdommen anmeldt indenfor 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 du ved fremsendelse af blanketten til medarbejderen skriftligt præciserer, at der er pligt til at indsende blanketten, da det er afgørende for din virksomheds ret til refusion. Vi foreslår også, at du samtidig tager forbehold for modregning i lønnen, hvis medarbejderen videresender blanketten for sent og dermed er skyld i, at du mister

refusionen. Om der kan ske modregning er uafklaret i retspraksis.

Hvis du har en forventning om, at fristen ikke vil blive overholdt af medarbejderen, kan det være nødvendigt skriftligt at oplyse, at manglende videresendelse af blanketten i underskrevet stand inden for fristen kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser (opsigelse, bortvisning).

Vi anbefaler dog, at du kontakter os for en vurdering af den konkrete sag, inden ansættelsesretlige konsekvenser bliver ført ud i livet.

## **6. 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 2007 kan der ske optagelse i ordningen, hvis lønsummen ikke oversteg 5.976.250 kr. i 2006. Herudover er det en betingelse, at virksomheden har et aktivt SE-/CVR-nummer. Optagelse sker ved tilmelding hos Beskæftigelsesministeriets Administrationscenter (BAC). Tilmeldingsblanketten fås hos kommunen eller på [www.bac.bm.dk](http://www.bac.bm.dk).

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

En virksomhed bliver udelukket fra ordningen i 2007, hvis lønsummen for 2006 oversteg 7.376.400 kr.

Forsikringspræmien beregnes også på grundlag af den årlige lønsum. I 2007 udgør præmien 0,58 pct. af lønsummen. Præmien er fradragsberettiget.

Lønsumsgrænserne og præmien reguleres hvert år primo januar.

## **7. §-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 indgå 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 dagpenge eller løn i 15 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](http://www.netborger.dk). Bopælskommunen kan indhente lægelig dokumentation for, at medarbejderens kroniske lidelse i væsentligt omfang forøger den normale fraværssisiko. 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 revalidender.

### **8. OPHØR**

Dagpengeretten og dermed refusionen ophører som udgangspunkt, når der er udbetalt dagpenge/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 dagpengeretten og dermed refusionen, hvis medarbejderen nægter at deltage i nødvendig behandling, eller hvis vedkommende på anden måde forhaler helbredelsen.

### **9. ANKE**

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 refusionssagen.

# DANSK ERHVERV

## **Dansk Erhverv**

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

Fax 3374 6080

Info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

## **Registrerede Revisorer** FRR

**FRR**

**Foreningen Registrerede**

**Revisorer**

Åmarksvej 1

2650 Hvidovre

Telefon 3634 4422

Fax 3634 4444

www.frr.dk