

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10047 af 15/12/2023 (Gældende)

Ankestyrelsens principmeddelelse 29-23 om sygedagpenge - beskæftigelseskrav - opgørelse af otte ugers perioden og kravet om 74 timer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-55752

Ankestyrelsens principmeddelelse 29-23 om sygedagpenge - beskæftigelseskrav - opgørelse af otte ugers perioden og kravet om 74 timer

Principmeddelelsen fastslår

En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, vil have ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag. Retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren. Det er som udgangspunkt en betingelse for at opfylde beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, at lønmodtageren på første fraværsdag:

- ☐ har været ansat uafbrudt i de seneste otte uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og
- ☐ i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Ved vurderingen af, om lønmodtageren har været ansat uafbrudt i de seneste otte uger før sygefraværet indgår perioder med f.eks. sygdom og ferie i perioden på de otte uger før sygefraværet.

Ved vurderingen af, om lønmodtageren har været beskæftiget i mindst 74 timer hos arbejdsgiveren vil dage, hvor lønmodtageren er fraværende uden, at det er pligtforsømmelse, medføre, at der sker forlængelse ud over de seneste otte uger før sygefraværet. Fravær uden pligtforsømmelse kunne være sygdom og ferie.

Perioden, hvori timekravet kan opfyldes, forlænges bagud ud over de otte uger med lige så mange dage, som dage uden arbejdstimer har været. Beskæftigelseskravet vil derfor være opfyldt, såfremt arbejdstimerne før og efter afbrydelsen er på mindst 74 timer.

Den konkrete sag

I den konkrete sag havde borgeren været sygemeldt i en længere periode, hvorefter borgeren raskmeldte sig. Borgeren mødte herefter op på arbejde igen i to dage, men borgeren måtte igen sygemelde sig. Der var to adskilte sygeforløb, hvor beskæftigelseskravet over for arbejdsgiver skulle være opfyldt på ny.

Borgeren havde forud for første fraværsdag ved den nye sygemelding været sygemeldt i seks uger og tre dage. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede i den forbindelse, at der ved opgørelsen af perioden på otte uger skulle ses bort fra perioder med sygdom mv. Ved det nye sygefravær skulle 74-timers kravet opgøres på baggrund af en periode på otte + seks uger og tre dage, dvs. i alt 14 uger og tre dage umiddelbart forud for første fraværsdag.

Af oplysningerne i indkomstregistreret kunne det ikke ses, hvorvidt der var udbetalt løn under sygdom, eller om der har været afholdt ferie i perioden. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede derfor, at kommunen skulle undersøge, hvorvidt borger reelt havde udført arbejde i hele perioden og i den forbindelse tage stilling til, hvorvidt borger opfyldte kravet om mindst 74 timers beskæftigelse.

Baggrund for at behandle sagen principielt

Ankestyrelsen har behandlet sagen principielt. Det har vi gjort for at fastslå, hvordan de seneste otte uger og mindst 74 timers beskæftigelse før et sygefravær skal opgøres, når lønmodtageren i otte ugers perioden har været fraværende af årsager, der ikke kan betragtes som pligtforsømmelse.

Reglerne

Love og bekendtgørelser

Lov om sygedagpenge, senest bekendtgjort i lovbekendtgørelse nr. 1179 af 21. september 2023,

- § 30, stk. 1, om arbejdsgivers pligt til at udbetale sygedagpenge og arbejdsgiverperioden.
- § 30, stk. 2, om beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver.

Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven), lov nr. 453 af 10. juni 1997, senest bekendtgjort i lovbekendtgørelse nr. 1109 af den 24. august 2023,

- § 10 om oplysningsgrundlag.
- § 67 om dispensation.

Lovforarbejder

Lovforslag nr. 154/2005 om sygedagpenge, fremsat den 2. februar 2006,

- Uddrag af lovbemærkninger til § 30.

Vejledninger

Vi har anvendt Vejledning om sygedagpenge nr. 9300 af 25. juni 2008,

- Pkt. 30.3.1, om opgørelse af 8-ugers perioden.
- Pkt. 30.3.2, om opgørelse af 74 timers beskæftigelse.

Den konkrete afgørelse

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg har nu afgjort jeres sag.

Resultatet er:

- Kommunen skal behandle jeres sag igen.

Det betyder, at vi hjemviser sagen til ny behandling og afgørelse i kommunen. Hjemvisningen af sagen betyder, at den påklagede afgørelse ikke gælder.

Kommunen skal dog ikke udbetale sygedagpengerefusion, før der er truffet en gyldig afgørelse.

Kommunen skal, inden der træffes en ny afgørelse, indhente oplysninger om, hvorvidt jeres medarbejder ved sin sygemelding fra den 6. juli 2022 opfyldte beskæftigelseskravet over for jer.

Begrundelse for afgørelsen

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderer, at kommunen ikke havde tilstrækkelig dokumentation til at fastslå ved afgørelse den 27. oktober 2022, hvorvidt jeres medarbejder opfyldte beskæftigelseskravet over for jer ved sin sygemelding fra den 6. juli 2022.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderer desuden, at der ikke er grundlag for at dispensere fra klagefristen i forhold til kommunens afgørelse om ret til refusion af den 29. juni 2022, som I har påklaget for sent.

Hvad er afgørende for sagen

Jeres medarbejder blev sygemeldt fra den 6. juli 2022 fra sit arbejde hos jer. Jeres medarbejder havde tidligere været sygemeldt i perioden fra den 16. maj 2022 til og med den 1. juli 2022.

Kommunen sendte den 29. juni 2022 en afgørelse til jer om, at jeres medarbejder havde raskmeldt sig, hvilket betød, at jeres ret til refusion ophørte. Kommunen har den 27. oktober 2022 truffet afgørelse om, at I ikke havde ret til refusion i perioden fra den 6. juli 2022 til og med den 13. juli 2022, da I havde pligt til udbetale sygedagpenge til jeres medarbejder i perioden.

I har i klagen af den 31. oktober 2022 oplyst, at jeres medarbejder havde raskmeldt sig til kommunen, men ikke til jer. I oplyste, at jeres medarbejder mødte på arbejde, men at hun ikke kunne holde til at arbejde en hel dag. I udbetalte af denne årsag ikke løn under sygdom.

Kommunens afgørelse om ret til refusion af 29. juni 2022

I har ikke påklaget kommunens afgørelse om ret til refusion af 29. juni 2022 rettidigt, fordi I først har klaget over denne afgørelse den 27. oktober 2022.

Ved vurderingen af, at der ikke er grundlag for at dispensere fra klagefristen, lægger vi afgørende vægt på, at jeres medarbejder den 29. juni 2022 oplyste, at hun havde sidste fraværsdag den 1. juli 2022.

Vi lægger også vægt på, at jeres medarbejder havde genoptaget sit arbejde den 4. juli 2022 og den 5. juli 2022, selvom hun måtte gå tidligere hjem begge dage.

Vi lægger endelig vægt på, at jeres medarbejder i forbindelse med sin nye sygemelding har oplyst, at hun havde første fraværsdag den 6. juli 2022.

Der er desuden ikke i sagen oplyst om andre særlige forhold, der kan begrunde en dispensation fra klagefristen.

På baggrund af jeres medarbejders raskmelding, genoptagelse af sit arbejde samt det forhold, at jeres medarbejder først sygemeldte sig fra den 6. juli 2022, vurderer vi, at der ikke er grundlag for at dispensere fra klagefristen.

Kommunens afgørelse af 29. juni 2022

Kommunens afgørelse af den 29. juni 2022 er derfor gældende, hvorefter I ikke havde ret til refusion efter den 1. juli 2022.

Jeres medarbejders sygefravær fra den 6. juli 2022 er derfor en ny sygemelding med en ny arbejdsgiverperiode, hvilket som udgangspunkt medfører, at I har pligt til at udbetale sygedagpenge de første 30 kalenderdage fra første fraværsdag.

Da der er tale om en ny arbejdsgiverperiode, skal beskæftigelseskravet over for jer dog igen være opfyldt. Det er således et krav, at lønmodtageren har været ansat uafbrudt i de seneste otte uger før fraværet hos arbejdsgiver, og i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Ved vurderingen af, hvorvidt jeres medarbejder var berettiget til sygedagpenge fra jer i arbejdsgiverperioden, lægger vi vægt på, at jeres medarbejder havde været ansat hos jer i mere end otte uger på første fraværsdag den 6. juli 2022. Det fremgår af oplysningerne i arbejdsgivers erklæring om sygedagpenge af den 18. august 2022, at jeres medarbejder havde været ansat hos jer siden den 9. august 2021.

Derudover er det en betingelse, at jeres medarbejder har været beskæftiget hos jer i mindst 74 timer i perioden på otte uger.

Det er vores vurdering, at der ved opgørelsen af, hvorvidt jeres medarbejder havde været beskæftiget hos jer i mindst 74 timer ses bort fra perioder med fravær, der ikke kan betragtes som medarbejderens pligtforsømmelse, eksempelvis sygdom eller ferie. Perioden på otte uger forlænges bagud med lige så mange dage, som dage uden arbejdstimer har været. Beskæftigelseskravet vil derfor være opfyldt, såfremt arbejdstimerne før og efter afbrydelsen er på mindst 74 timer i en sammenlagt otte ugers periode.

Denne fortolkning af timeopgørelsen er i øvrigt et udtryk for en langvarig praksis.

Det er desuden vores vurdering, at lønmodtageren reelt skal have udført arbejde i de 74 timer i perioden, hvorfor løn under sygdom eller ferie ikke medtages/medregnes i opgørelsen.

Jeres medarbejder havde første fraværsdag den 6. juli 2022. Jeres medarbejder havde dog været sygemeldt i perioden fra den 17. maj 2022 til og med den 1. juli 2022. Som følge heraf havde jeres medarbejder været sygemeldt i seks uger og tre dage, hvorefter hun var raskmeldt i to dage. Ved jeres medarbejders nye sygefravær skal 74-timers kravet opgøres på baggrund af en periode på otte + seks uger og tre dage, dvs. i alt 14 uger og tre dage umiddelbart forud for første fraværsdag den 6. juli 2022.

Det fremgår af indkomstregisteret, at jeres medarbejder havde haft over 400 løntimer i perioden på 14 uger og tre dage forud for første fraværsdag den 6. juli 2022. Det kan dog ikke ses i oplysningerne i indkomstregisteret, hvorvidt der er udbetalt løn under sygdom, eller om der har været afholdt ferie med løn.

Kommunen skal som følge heraf undersøge, hvorvidt jeres medarbejder reelt havde udført arbejde i perioden og i den forbindelse tage stilling til, hvorvidt jeres medarbejder opfyldte kravet om mindst 74 timers beskæftigelse.

Hjemvisningen af sagen betyder, at den er afsluttet hos os og sendt tilbage til kommunen. Kommunen skal derfor fortsætte behandlingen af jeres sag og træffe en ny afgørelse. I kan klage over kommunens afgørelse efter de almindelige regler, dvs. ved at henvende jer til kommunen inden fire uger.

Vi bemærker vejledende til kommunen, at der er pligt til at udbetale forskud på sygedagpenge til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren ikke vil udbetale sygedagpenge, og kommunen skønner, at dette er uberettiget.

Om reglerne

Klagen skal ske inden fire uger efter, at afgørelsen er modtaget.

Vi kan se bort fra, at fristen ikke er overholdt, når der er en særlig grund til det. En særlig grund kan være alvorlig sygdom i hele perioden eller omkring klagefristens udløb, bortrejse, hospitalsindlæggelse eller andre hindringer, som ikke skyldes klagerens forhold. Det kan også være en særlig grund, hvis afgørelsen er åbenbar urigtig. Det er den, der klager, der skal vise dokumentation for, at der har været en særlig grund til, at klagefristen ikke er overholdt.

Efter reglerne kan en arbejdsgiver kun få sygedagpengerefusion, hvis medarbejderen ville have haft ret til at få udbetalt sygedagpengene fra kommunen.

En lønmodtager, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag. Retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren på første fraværsdag har været ansat uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Efter reglerne skal kommunen desuden sikre sig, at en sag er tilstrækkeligt oplyst, før der træffes afgørelse.

Mødebehandling

Sagen er behandlet på møde. På mødet stemmer deltagerne om resultatet.

Der er ikke enighed om afgørelsen. En mødedeltager mener, at der tydeligvis ikke er hjemmel til den nuværende praksis med at forlænge opgørelsen af 74 timers kravet bagud med arbejdstimer for dage med fravær. Det er ikke i sig selv en tilstrækkelig begrundelse for at fortsætte en ikke hjemlet praksis, at den er foregået gennem længere tid. Den nuværende praksis påfører også virksomheder omkostninger til

betaling af sygedagpenge. Afgørelsen træffes ved almindeligt flertal og de øvrige medlemmer har stemt for afgørelsen.

Det fremgår af reglerne, at Ankestyrelsen kan beslutte, at en afgørelse skal træffes på et møde i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Det gælder blandt andet, hvis sagen har principiel eller generel betydning.

Beskæftigelsesudvalget består af to ankechefer, hvoraf den ene er formand. Beskæftigelsesudvalget består desuden af én repræsentant fra hver af følgende organisationer:

- Kommunernes Landsforening
- Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Dansk Arbejdsgiverforening
- Danske Handicaporganisationer

Beskæftigelsesudvalget afgør som udgangspunkt sagen ved mødebehandling. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende. Beskæftigelsesudvalget er kun beslutningsdygtigt, når de nævnte repræsentanter er til stede ved behandlingen af sagen.

I kan læse mere om, hvordan Ankestyrelsen behandler sager på møde på www.ast.dk.