

Udskriftsdato: mandag den 27. juli 2026

VEJ nr 9300 af 25/06/2008 (Gældende)

## Vejledning om sygedagpenge

---

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., Arbejdsdirektoratet,  
j.nr.

### Senere ændringer til forskriften

CIR1Æ nr 9298 af 23/06/2009 - CIR1Æ nr 9766 af 29/09/2009 - CIR1H nr 9014 af 13/01/2010 - SKR nr 9262 af 19/04/2010 -  
VEJ nr 9455 af 30/06/2014 - VEJ nr 10524 af 16/09/2015 - VEJ nr 9661 af 28/06/2016 - VEJ nr 10291 af 16/12/2016 -  
VEJ nr 10292 af 16/12/2016 - VEJ nr 9998 af 23/10/2017 - VEJ nr 9002 af 20/12/2024

# Vejledning om sygedagpenge

## Indholdsfortegnelse

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Afsnit I</b>  | I dette afsnit beskrives lovens formål og persongruppe, reglerne om ophold og beskatning her i landet samt udbetalingen af sygedagpenge.                                                                                                                                                                                                              | <b>Punkter</b> |
| <i>Kapitel 1</i> | <i>Formål</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1              |
|                  | Lovens formålsbestemmelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1.1            |
| <i>Kapitel 2</i> | <i>Målgrupper</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2              |
|                  | Generelt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2.1            |
|                  | Afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2.2            |
|                  | Søfart - indenrigsfart mv.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2.3            |
|                  | Søfart - udenrigsfart mv. (søfartsbekendtgørelsen)                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2.4            |
|                  | Arbejdsgiverens ret til refusion i søfartssager                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2.5            |
|                  | Klageadgangen i sygedagpenge til søfarende                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2.6            |
| <i>Kapitel 3</i> | <i>Ophold og beskatning her i landet</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 3 - 5          |
|                  | Hovedregel - lovligt ophold i Danmark                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3.1            |
|                  | Undtagelse - ikke krav om ophold i Danmark                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3.2            |
|                  | Hovedregel - beskatning i Danmark                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 4.1            |
|                  | Undtagelse - ikke krav om beskatning i Danmark                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 4.2            |
|                  | Ydelse fra et andet land eller omfattet af anden medlemsstats lovgivning                                                                                                                                                                                                                                                                              | 5.1            |
| <i>Kapitel 4</i> | <i>Udbetaling af sygedagpenge</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 6              |
|                  | Generelt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 6.1            |
|                  | Deltagelse i undervisning samtidig med modtagelse af sygedagpenge                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 6.2            |
|                  | Personer som er genansat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 6.3            |
| <b>Afsnit II</b> | I dette afsnit beskrives de almindelige betingelser for ret til sygedagpenge. Det gælder det grundlæggende krav om, at en person skal være uarbejdsdygtig, og at personen skal deltage i opfølgningsindsatsen. Endvidere beskrives reglerne om bortfald af sygedagpenge, varighedsbegrænsningen samt reglerne om forlængelse af sygedagpengeperioden. |                |
| <i>Kapitel 5</i> | <i>Uarbejdsdygtighed</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 7              |
|                  | Uarbejdsdygtighed generelt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 7.1            |
|                  | Uarbejdsdygtighed - vurderingsgrundlaget                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 7.2            |
|                  | Uarbejdsdygtighed - revalidering                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 7.3            |
|                  | Uarbejdsdygtighed - fleksjob                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 7.4            |
|                  | Uarbejdsdygtighed - pension                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 7.5            |
|                  | Helbredstilstanden er stationær                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 7.6            |
|                  | Sygdom under ferie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 7.7            |

|                                                                              |        |
|------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Sygdom under frihedsberøvelse                                                | 7.8    |
| Delvis uarbejdsdygtighed - nedsatte sygedagpenge                             | 7.9    |
| <i>Kapitel 6 Visitation og opfølgning</i>                                    | 8 - 20 |
| Formål med visitation og opfølgning                                          | 8      |
| Elementer i visitation og opfølgning                                         | 8.1    |
| Visitationsguide                                                             | 8.2    |
| Organisering af kommunens opgaver på sygedagpengeområdet                     | 8.3    |
| Individuel og fleksibel opfølgning                                           | 8.4    |
| Sammenhængende og helhedsorienteret indsats                                  | 8.5    |
| Inddragelse af relevante aktører i opfølgningen                              | 9      |
| Relevante aktører skal inddrages                                             | 9.1    |
| Information til arbejdsgiveren                                               | 9.2    |
| Løbende vurdering af ret til ydelse                                          | 10     |
| Løbende vurdering                                                            | 10.1   |
| Nærmere regler                                                               | 10.2   |
| Oplysningsskema                                                              | 11     |
| Oplysning af sagen og oplysningsskema                                        | 11.1   |
| Pligt til at udfylde og indsende oplysningsskema                             | 11.2   |
| Kommunens udsendelse af oplysningsskema                                      | 11.3   |
| Eksempler og Principafgørelser                                               | 11.4   |
| Visitation                                                                   | 12     |
| Grundlaget for visitation                                                    | 12.1   |
| De tre visitationskategorier                                                 | 12.2   |
| Opfølgning efter visitationen                                                | 13     |
| Kategori 1 sager – glatte sager                                              | 13.1   |
| Kategori 2 sager – risikosager                                               | 13.2   |
| Kategori 3 sager – langvarige sager                                          | 13.3   |
| Opmærksomhedspunkter vedrørende visitation                                   | 13.4   |
| Revisitation                                                                 | 13.5   |
| Første visitation samtidig med 1. samtale                                    | 13.6   |
| Nærmere regler om visitation                                                 | 14     |
| Vurdering af den sygemeldtes behov for indsats                               | 15     |
| Opfølgningssamtaler – form og indhold                                        | 15.1   |
| Samlet vurdering af den sygemeldtes behov for indsats                        | 15.2   |
| Vurdering af arbejdsevne                                                     | 15.3   |
| Tilbud til sygedagpengemodtagere efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats | 15.4   |
| Revisitation                                                                 | 15.5   |
| Andre forhold                                                                | 15.6   |
| Helhedsvurdering efter retssikkerhedsloven                                   | 15.7   |
| Opfølgningsplan                                                              | 16     |
| Opfølgningsplan – form og indhold                                            | 16.1   |
| Fastholdelse af den sygemeldte på arbejdsmarkedet                            | 17     |
| Gradvis tilbagevenden af sygemeldte, der er i arbejde                        | 17.1   |
| Genoptagelse af arbejdet hurtigst muligt                                     | 17.2   |
| Beslutning om gradvis tilbagevenden træffes i enighed                        | 17.3   |

|                                                                                                   |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Opfølgning af sager om sygedagpenge til personer, der bor i udlandet                              | 18      |
| Den kommunale opfølgning ved ophold i udlandet                                                    | 18.1    |
| Ophold inden for EU                                                                               | 18.2    |
| Hvordan foretager kommunen opfølgning                                                             | 18.3    |
| Når opfølgningen overdrages til bopælslandet                                                      | 18.4    |
| Når opfølgningen ikke overdrages til bopælslandet                                                 | 18.5    |
| Indkaldelse til samtale i Danmark                                                                 | 18.6    |
| Vejledning mv. fra Den Centrale Enhed                                                             | 18.7    |
| Oversigt over EU-lande, EØS-lande mv.                                                             | 18.8    |
| Aftalen mellem EU og Schweiz                                                                      | 18.9    |
| Opfølgning over for borger med ophold eller bopæl i Danmark og sygedagpenge fra et andet EØS-land | 18.10   |
| Andre aktører i opfølgningsindsatsen                                                              | 19      |
| Anvendelse af andre aktører                                                                       | 19.1    |
| Opfølgningsplan skal udarbejdes inden anden aktør inddrages                                       | 19.2    |
| Fastsættelse af regler om andre aktører                                                           | 19.3    |
| Behandling af personoplysninger i forbindelse med andre aktører                                   | 20      |
| Anden aktørs modtagelse af oplysninger                                                            | 20.1    |
| Tavshedspligt                                                                                     | 20.2    |
| <i>Kapitel 7 Bortfald af ret til sygedagpenge</i>                                                 | 21 - 23 |
| Situationer med bortfald af sygedagpenge fra både arbejdsgiveren og kommunen                      | 21.1    |
| Afvisning af lægebehandling mv.                                                                   | 21.2    |
| Forhalelse af helbredelsen                                                                        | 21.3    |
| Undladelse af medvirken ved opfølgningen                                                          | 21.4    |
| Tidspunkt for bortfald                                                                            | 21.5    |
| Sygemeldtes manglende overholdelse af pligt til at anmelde og dokumentere fravær                  | 22.1    |
| Situationer med bortfald af sygedagpenge alene fra arbejdsgiveren                                 | 23.1    |
| Situationer, hvor sygdommen er pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed                          | 23.2    |
| Fortielse af væsentlige helbredsoplysninger                                                       | 23.3    |
| Sygdom i forbindelse med arbejdskonflikt                                                          | 23.4    |
| Sygdom under tjeneste i hjemmeværn, civilforsvar mv.                                              | 23.5    |
| <i>Kapitel 8 Varighedsbegrænsning</i>                                                             | 24 - 26 |
| Den almindelige varighedsbegrænsning                                                              | 24.1    |
| Opgørelsen af perioder med sygedagpenge/løn under sygdom                                          | 24.2    |
| Ved udløbet af en måned                                                                           | 24.3    |
| Forlængelse                                                                                       | 24.4    |
| Generhvervelse af ret til sygedagpenge                                                            | 24.5    |
| Den særlige varighedsbegrænsning                                                                  | 25.1    |
| Personkredsen                                                                                     | 25.2    |
| Opgørelsen af perioder med sygedagpenge/løn under sygdom                                          | 25.3    |
| Ved udløbet af en måned                                                                           | 25.4    |

|                                                                                                                                                                                                                                                  |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Forlængelse                                                                                                                                                                                                                                      | 25.5        |
| Generhvervelse af ret til sygedagpenge                                                                                                                                                                                                           | 25.6        |
| Fornyset udbetaling af sygedagpenge – dagpengeretten opbrugt efter en sammenhængende sygdomsperiode                                                                                                                                              | 26          |
| Fra arbejdsgiveren                                                                                                                                                                                                                               | 26.1        |
| Fra kommunen                                                                                                                                                                                                                                     | 26.2        |
| Flere adskilte perioder                                                                                                                                                                                                                          | 26.3        |
| <br><i>Kapitel 9 Forlængelse af sygedagpengeperioden</i>                                                                                                                                                                                         | <br>27 - 29 |
| Generelt om forlængelse                                                                                                                                                                                                                          | 27.1        |
| Når det er overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes revalidering                                                                                                                                                                          | 27.2        |
| Når det er nødvendigt at afklare den sygemeldtes arbejdsevne                                                                                                                                                                                     | 27.3        |
| Når den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling og forventes arbejdsdygtig inden for 2 gange 52 uger                                                                                                                                  | 27.4        |
| Når der foreligger en livstruende sygdom                                                                                                                                                                                                         | 27.5        |
| Når der er rejst sag om erstatning for en arbejdsskade                                                                                                                                                                                           | 27.6        |
| Når der er påbegyndt en sag om førtidspension                                                                                                                                                                                                    | 27.7        |
| Anvendelse af arbejdsevnet metoden i form af ressourceprofil                                                                                                                                                                                     | 28.1        |
| Forlængelsesregel for personer omfattet af lovens § 25                                                                                                                                                                                           | 29.1        |
| <br><b>Afsnit III</b> I dette afsnit beskrives reglerne for sygedagpenge til lønmodtagere. Det gælder beskæftigelseskravet - både i forhold til arbejdsgiveren og kommunen, samt reglerne om anmeldelse af sygefravær og krav til dokumentation. |             |
| <br><i>Kapitel 10 Beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiveren</i>                                                                                                                                                                            | <br>30 - 31 |
| Ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren                                                                                                                                                                                                          | 30.1        |
| Ny arbejdsgiverperiode                                                                                                                                                                                                                           | 30.2        |
| Beskæftigelseskravet for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren                                                                                                                                                                                 | 30.3        |
| Løsarbejder/vikar                                                                                                                                                                                                                                | 30.4        |
| Ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af arbejdsgiverperioden                                                                                                                                                                               | 31.1        |
| <br><i>Kapitel 11 Beskæftigelseskrav i forhold til kommunen</i>                                                                                                                                                                                  | <br>32 - 34 |
| Beskæftigelseskravene i forhold til kommunen                                                                                                                                                                                                     | 32          |
| 13-ugers kravet og 120 timer                                                                                                                                                                                                                     | 32.1        |
| Arbejdsløshedsdagpenge eller erstatning herfor                                                                                                                                                                                                   | 32.2        |
| Erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed                                                                                                                                                                                         | 32.3        |
| Elever i lønnet praktik                                                                                                                                                                                                                          | 32.4        |
| Personer i fleksjob                                                                                                                                                                                                                              | 32.5        |
| Kommunens pligt til at udbetale sygedagpenge                                                                                                                                                                                                     | 33.1        |
| Sygedagpenge ved arbejdsskader                                                                                                                                                                                                                   | 34.1        |
| Lønmodtagere                                                                                                                                                                                                                                     | 34.2        |
| Selvstændige erhvervsdrivende                                                                                                                                                                                                                    | 34.3        |
| Anmeldelsesregler                                                                                                                                                                                                                                | 34.4        |
| <br><i>Kapitel 12 Anmeldelse af sygefravær og dokumentation</i>                                                                                                                                                                                  | <br>35 - 40 |

|                                                      |      |
|------------------------------------------------------|------|
| Lønmodtagerens anmeldelse over for arbejdsgiver      | 35   |
| Anmeldelsesfristen                                   | 35.1 |
| Forlængelse af sygefravær                            | 35.2 |
| Overskridelse af anmeldelsesfristen                  | 35.3 |
| Lønmodtagerens dokumentation over for arbejdsgiveren | 36   |
| Generelt                                             | 36.1 |
| Skriftlig sygemelding                                | 36.2 |
| Lægeerklæring                                        | 36.3 |
| Overskridelse af fristen for dokumentation           | 37.1 |
| Lønmodtagerens anmeldelse over for kommunen          | 38   |
| Anmeldelsesfristen                                   | 38.1 |
| Anmeldelsens form                                    | 38.2 |
| Oplysninger fra arbejdsgiveren                       | 38.3 |
| Overskridelse af anmeldelsesfristen                  | 38.4 |
| Lønmodtagerens dokumentation over for kommunen       | 39   |
| Lægeerklæring eller anden dokumentation              | 39.1 |
| Arbejdsgiverens anmeldelse af sygefravær             | 40   |

**Afsnit IV** I dette afsnit beskrives reglerne om sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende. Endvidere findes en beskrivelse af sygedagpengeforsikringen for selvstændige erhvervsdrivende.

|                                                                              |         |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <i>Kapitel 13 Tidspunktet for retten til sygedagpenge</i>                    | 41      |
| <i>Kapitel 14 Beskæftigelseskrav</i>                                         | 42      |
| Beskæftigelseskravet                                                         | 42.1    |
| Perioder, der ses bort fra                                                   | 42.2    |
| Kommunens kontrol af beskæftigelseskravet                                    | 42.3    |
| Udøvet virksomhed i under 6 måneder                                          | 42.4    |
| <i>Kapitel 15 Anmeldelse af sygefravær og dokumentation</i>                  | 43 - 44 |
| Den selvstændiges anmeldelse over for kommunen                               | 43.1    |
| Formkrav til anmeldelsen                                                     | 43.2    |
| Overskridelse af fristen                                                     | 43.3    |
| Ingen dispensation, hvis over 6 måneder                                      | 43.4    |
| Den selvstændiges dokumentation over for kommunen                            | 44      |
| <i>Kapitel 16 Sygedagpengeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende</i>   | 45      |
| Forhold af betydning ved optagelse i forsikringen                            | 45.1    |
| Ventetid                                                                     | 45.2    |
| Forsikringssatser                                                            | 45.3    |
| Sygedagpengenes størrelse                                                    | 45.4    |
| Ændring fra type 1 – til type 2 –forsikring og forhøjelse af forsikringssats | 45.5    |
| Ændring af type 2- til type 1-forsikring og nedsættelse af forsikringssats   | 45.6    |
| Udmeldelse og udelukkelse                                                    | 45.7    |

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| Forsikringens ophør       | 45.8  |
| Præmie til forsikringen   | 45.9  |
| Tilbagebetaling af præmie | 45.10 |

**Afsnit V** I dette afsnit beskrives reglerne om beregning af sygedagpenge. Først beskrives bestemmelserne om beregningsgrundlaget og dernæst bestemmelserne om størrelsen af sygedagpengene.

|                                                                              |             |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <i>Kapitel 17 Beregningsgrundlaget</i>                                       | 46 - 49     |
| Lønindtægt                                                                   | 46.1        |
| Indtægt som selvstændig erhvervsdrivende                                     | 46.2        |
| Lønindtægt eller indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed                  | 46.3        |
| Beregning – lønmodtagere med kendt arbejdstid og fortjeneste                 | 47.1        |
| Beregning – lønmodtagere med ukendt/varierende arbejdstid                    | 47.2        |
| Beregning – lønmodtagere med skifteholdsarbejde efter holddriftsaftale       | 47.3        |
| Beregning – lønmodtagere med weekend-arbejde                                 | 47.4        |
| Beregning – lønmodtagere med fast arbejdsturnus                              | 47.5        |
| Beregning – lønmodtagere med ukendt arbejdstid                               | 47.6        |
| Beregning – lønmodtagere, der er løsarbejdere mv.                            | 47.7        |
| Beregning – lønmodtagere, der er omfattet af reglerne om turnus              | 47.8        |
| Beregning – arbejdsløse                                                      | 47.9        |
| Beregning – personer med voksenuddannelsesstøtte (SVU)                       | 47.10       |
| Beregning – personer med supplerende arbejdsløshedsdagpenge                  | 47.11       |
| Beregning – delvis ledige med ikke på forhånd fastsat arbejdstid             | 47.12       |
| Beregning – kombinerede tilfælde med flere indtægtsgrundlag                  | 47.13       |
| Beregning – lønmodtager/forsikret selvstændig erhvervsdrivende               | 47.14       |
| Beregning – søgnehelldage                                                    | 47.15       |
| Beregning – efterlønsmodtagere og pensionister                               | 47.16       |
| Beregning – person der har pådraget sig en arbejdsskade                      | 48.1        |
| Beregning – lønmodtagere ansat i fleksjob                                    | 49.1        |
| Beregning – selvstændige erhvervsdrivende - flekstilskud                     | 49.2        |
| <br><i>Kapitel 18 Sygedagpengenes størrelse</i>                              | <br>50 - 53 |
| Timemaksimum                                                                 | 50.1        |
| Ugemaksimum                                                                  | 50.2        |
| Sygedagpenge efter 5-dages-uge                                               | 50.3        |
| Personer med arbejdsløshedsdagpenge                                          | 51.1        |
| Personer med supplerende arbejdsløshedsdagpenge                              | 51.2        |
| Maksimumsbeløb for selvstændige                                              | 52.1        |
| Sygedagpenge efter 5-dages-uge                                               | 52.2        |
| Nedsatte sygedagpenge til lønmodtagere                                       | 53.1        |
| Nedsatte sygedagpenge til særlige grupper af delvist sygemeldte lønmodtagere | 53.2        |

**Afsnit VI** I dette afsnit beskrives reglerne om refusion og finansieringer mv. Her beskrives også reglerne om sygedagpengeforsikring for private arbejdsgivere, reglerne om

§ 56-aftaler ved langvarig eller kronisk sygdom mv., samt bestemmelserne om bidrag til ATP.

|                                                                                                 |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <i>Kapitel 19 Arbejdsgivers ret til refusion</i>                                                | 54      |
| Almindelige bestemmelser om arbejdsgiverrefusion                                                | 54.1    |
| Refusion i arbejdsgiverperioden                                                                 | 54.2    |
| Ved flere arbejdsforhold                                                                        | 54.3    |
| Ved fritstilling                                                                                | 54.4    |
| Arbejdsgiverrefusionens størrelse                                                               | 54.5    |
| Bortfald af refusion                                                                            | 54.6    |
| Formkrav til anmeldelsen                                                                        | 54.7    |
| <br><i>Kapitel 20 Sygedagpengeforsikring for private arbejdsgivere</i>                          | 55      |
| Betingelser for tilmelding                                                                      | 55.1    |
| Lønudgift og præmie                                                                             | 55.2    |
| Forsikringens omfang og ikrafttræden                                                            | 55.3    |
| Udmeldelse                                                                                      | 55.4    |
| Udelukkelse                                                                                     | 55.5    |
| Refusion                                                                                        | 55.6    |
| <br><i>Kapitel 21 Aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom mv.</i> | 56 - 58 |
| Aftalens omfang                                                                                 | 56.1    |
| Betingelser for indgåelse og fornyelse af en § 56-aftale                                        | 56.2    |
| Fornyelse                                                                                       | 56.3    |
| Aftalens gyldighed                                                                              | 56.4    |
| Tidspunktet for ret til refusion                                                                | 57.1    |
| Krav for refusion                                                                               | 57.2    |
| <br><i>Kapitel 22 Anmeldelse af refusionskrav</i>                                               | 59      |
| Anmeldelse af sygefravær                                                                        | 59.1    |
| Arbejdsgiver har anmeldt sygefraværet inden 4 uger                                              | 59.2    |
| Arbejdsgiver har ikke anmeldt sygefraværet inden 4 uger                                         | 59.3    |
| Arbejdsgiver skal ikke anmelde sygefravær under 21 kalenderdage                                 | 59.4    |
| Frister ved lønmodtagerens fortsatte fravær                                                     | 59.5    |
| Dispensation                                                                                    | 59.6    |
| Formkrav til anmeldelsen                                                                        | 59.7    |
| <br><i>Kapitel 23 Bortfald af arbejdsgivers refusionsret</i>                                    | 60      |
| Bekæmpelse af misbrug af sociale ydelser mv.                                                    | 60.1    |
| Udelukkelse fra refusion i 6 måneder                                                            | 60.2    |
| <br><i>Kapitel 24 Finansiering</i>                                                              | 61 - 63 |
| Finansieringen mellem arbejdsgiver, kommune og stat                                             | 62.1    |
| Ingen statsrefusion ved manglende opfølgning i kommunen                                         | 62.2    |
| <br><i>Kapitel 25 Regulering af sygedagpengebeløb</i>                                           | 64      |

*Kapitel 26 Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension*

65 - 67

**Afsnit VII** I dette afsnit beskrives de øvrige regler, herunder reglerne om handlekommune, tilbagebetaling, klageregler, regreskrav og ikrafttrædelsesbestemmelserne.

*Kapitel 27 Administration mv.*

68 - 76

|                                                                                       |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Administration og udbetaling                                                          | 68.1 |
| Opholdskommune/handlekommune                                                          | 68.2 |
| Uenighed mellem 2 kommuner om, hvem der er handlekommune                              | 68.3 |
| Ikke et krav om at personen er tilmeldt folkeregistret                                | 68.4 |
| Ændret opholdssted                                                                    | 68.5 |
| Midlertidigt ophold                                                                   | 68.6 |
| Ophold uden for Danmark                                                               | 68.7 |
| Sygedagpenge i forbindelse med flytning                                               | 68.8 |
| Digital kommunikation i sygedagpengesager                                             | 69.1 |
| Arbejdsdirektoratets adgang til registersamkøring i kontroløjemed i sygedagpengesager | 70.1 |
| Lønmodtagerens underretning af arbejdsgiveren                                         | 71.1 |
| Tilbagebetaling                                                                       | 71.2 |
| Bedrageri - politianmeldelse                                                          | 71.3 |
| Inddrivelse og modregning                                                             | 71.4 |
| Forskud på sygedagpenge fra arbejdsgiveren                                            | 72.1 |
| Arbejdsgiverens pligt til at refundere forskuddet til kommunen                        | 72.2 |
| Retsforfølgning mod krav på sygedagpenge                                              | 73.1 |
| Sygedagpenge under frihedsberøvelse mv.                                               | 74.1 |
| Kriminalforsorgens pligt til at underrette kommunen                                   | 74.2 |
| Unddragelse af strafforfølgning her i landet                                          | 75.1 |
| Kriminalforsorgens pligt til at underrette kommunen                                   | 75.2 |
| Ingen efterfølgende domfældelse                                                       | 76.1 |

*Kapitel 28 Klageregler*

77

|                                                                     |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| Klage over afgørelser                                               | 77.1 |
| Klage over personalets optræden, ekspeditionsfejl og sagsbehandling | 77.2 |
| Klage over aktindsigt                                               | 77.3 |
| Andre klager                                                        | 77.4 |
| Vejledning om at skrive en afgørelse                                | 77.5 |

*Kapitel 29 Regreskrav over for ansvarlig skadevolder*

78

|                                                       |      |
|-------------------------------------------------------|------|
| Generelt                                              | 78.1 |
| Ingen regres mod arbejdsgiver i særlige tilfælde      | 78.2 |
| Forsikringsselskabets pligt til at orientere kommunen | 78.3 |

*Kapitel 30 Beskæftigelsesrådet*

79

*Kapitel 31 Forsøgsordninger*

80

*Kapitel 32 Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

81 – 83

**Bilag**

|                 |                                                                                 |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Bilag 1</i>  | Sygedagpengeloven                                                               |
| <i>Bilag 2</i>  | Sygedagpengebekendtgørelsen                                                     |
| <i>Bilag 3</i>  | Søfartsbekendtgørelsen                                                          |
| <i>Bilag 4</i>  | Bekendtgørelsen om digital kommunikation mv. i sager om syge- og barseldagpenge |
| <i>Bilag 5</i>  | Relevante retssikkerheds- og forvaltningsregler                                 |
| <i>Bilag 6</i>  | Arbejdsskader                                                                   |
| <i>Bilag 7</i>  | Arbejdsretlige regler i forbindelse med sygdom                                  |
| <i>Bilag 8</i>  | Sygedagpenge indenfor EU/EØS                                                    |
| <i>Bilag 9</i>  | Udvalgte regler om arbejdsløshedsdagpenge                                       |
| <i>Bilag 10</i> | Stikordsregister                                                                |
| <i>Bilag 11</i> | Oversigt over Principafgørelser og domme                                        |

*Indledning*

Denne vejledning erstatter Ankestyrelsens vejledning nr. 185 af 18. september 1998 for så vidt angår bestemmelserne om sygedagpenge. Vejledningen erstatter desuden Arbejdsmarkedsstyrelsens vejledning nr. 9627 af 24. september 2005 om visitation og opfølgning mv. i sygedagpengesager.

Lovgrundlaget for denne vejledning er lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge, som senest ændret ved lov nr. 389 af 27. maj 2008. Der henvises endvidere til lovbekendtgørelse nr. 1407 af 27. august 2007 om retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven).

Der henvises dog til overgangsreglerne som disse er fastsat i lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge, for så vidt angår sygedagpengesager hvor den 1. sygefraværdsdag ligger før 3. juli 2006.

I vejledningen er der ved henvisning til lov om sygedagpenge anvendt ”loven”. Ved henvisning til bekendtgørelse nr. 665 af 20. juni 2006 om sygedagpenge, som senest ændret ved bekendtgørelse nr. 414 af 28. maj 2008, er anvendt ”sygedagpengebekendtgørelsen”.

Sygedagpengeloven og bekendtgørelser udstedt i medfør af denne er medtaget som bilag (1-4) til vejledningen. I bilag 5 er en gennemgang af de relevante retssikkerheds- og forvaltningsregler, i bilag 6 reglerne om arbejdsskade, i bilag 7 de arbejdsretlige regler i forbindelse med sygdom, i bilag 8 reglerne om sygedagpenge indenfor EU/EØS og i bilag 9 udvalgte regler om arbejdsløshedsdagpenge.

Bilag 10 er et stikordsregister til vejledningen og i bilag 11 findes en oversigt over de domme og principafgørelser fra Ankestyrelsen, som er nævnt i vejledningen.

Det generelle indhold af Ankestyrelsens Principafgørelser er i videst muligt omfang indarbejdet i vejledningen. Principafgørelserne findes på Ankestyrelsens hjemmeside [www.ast.dk](http://www.ast.dk).

*Afsnit I**Formål og målgrupper**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 vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt og
- 3) at understøtte samarbejdet mellem kommuner, virksomheder og andre relevante aktører for at nedbringe og forebygge sygefravær.

### *1.1 Lovens formålsbestemmelse*

Loven indledes med en formålsbestemmelse, der angiver de formål, der skal forfølges og varetages med reglerne om sygedagpenge.

Ved udformningen af målsætningerne er det fremhævet, at loven ikke blot omfatter regler om sygedagpengene i form af den passive økonomiske ydelse, men at der samtidig i langt højere grad end tidligere lægges vægt på regler, der kan sikre den aktive og opfølgende indsats over for den sygemeldte.

Det er for det første lovens formål at give erhvervsaktive personer en økonomisk kompensation under sygefravær, dvs. at personer med tilknytning til arbejdsmarkedet i tilfælde af sygdom er sikret en ret til sygedagpenge. Det er dog ikke en betingelse, at der konkret kan påvises et indtægtstab på grund af sygdom.

Det er for det andet lovens formål at medvirke til, at den sygemeldte person får genoprettet sin arbejdsevne og hurtigst muligt vender tilbage til arbejdsmarkedet. Sagsbehandlingen skal tilrettelægges, så den sygemeldte selv tager ansvar for sin situation, og så der hele tiden er fokus på arbejdsfastholdelse. Kommunernes visitation og opfølgningsindsats i samspil med andre aktører, bl.a. virksomhederne, er nøgleord i denne sammenhæng.

Det er for det tredje lovens formål at understøtte samarbejdet mellem kommuner, virksomheder og andre relevante aktører for at nedbringe og forebygge sygefravær. Dette kan bl.a. opnås ved at styrke virksomhedernes og kommunernes engagement i og incitamenter til tidligt at tage hånd om sygefraværet og dermed øge mulighederne for at fastholde sygemeldte på arbejdspladsen.

## Kapitel 2

### *Målgrupper*

#### **§ 2. Sygedagpenge ydes til:**

- 1) Lønmodtagere.
- 2) Selvstændige erhvervsdrivende.
- 3) Ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge.
- 4) Personer, der har pådraget sig en arbejdsskade, som er omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade.

*Stk. 2.* Det er en betingelse for retten til sygedagpenge for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, at personen opfylder beskæftigelseskravet efter §§ 30 eller 32 eller efter § 42.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler om sygedagpenge til søfarende.

### *2.1 Generelt*

Generelt gælder det om målgruppen i lovens § 2, stk. 1, at alle lønmodtagere er omfattet af den sygedagpengeberettigede personkreds, herunder lønmodtagere med ret til løn under sygdom som f.eks. funktionærer og tjenestemænd. Desuden er selvstændige erhvervsdrivende, herunder medarbejdende ægtefæller, omfattet.

Også personer, der er ansat i et fleksjob eller er i ansættelse med løntilskud efter reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, er omfattet af lovens målgruppe.

Loven indeholder ikke en særskilt definition med afgrænsning af lønmodtagerbegrebet. Lønmodtagerbegrebet defineres af de arbejdsretlige regler.

Selvstændige erhvervsdrivende, der får støtte i form af tilskud (fleksjobtilskud) efter kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, er ikke omfattet af lønmodtagerbegrebet i lovens § 2, stk. 1, men kan få sygedagpenge efter reglerne for selvstændige, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Sygedagpengene beregnes imidlertid i disse tilfælde udelukkende på grundlag af indtægten ved virksomheden, jf. pkt. 49.2.

Til lovens målgruppe hører endvidere personer, der er ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge, og personer, der bliver uarbejdsdygtige ved at pådrage sig en arbejdsskade, og som er omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade.

## *2.2 Afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende*

Afgørelse af, om en indtægt i sygedagpengelovens forstand er lønindtægt eller indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, tager udgangspunkt i skattemyndighedernes sontring mellem indkomstarterne. Der kan imidlertid være tilfælde, hvor indtægtens karakter ikke kan afgøres efter dette kriterium, fordi det klart strider mod den arbejdsretlige vurdering, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 5. Se i øvrigt pkt. 46.3.

## *2.3 Søfart - indenrigsfart mv.*

Søfarende, der er ansat på danske skibe, der udelukkende sejler i dansk indenrigsfart, har ret til sygedagpenge efter de almindelige regler for lønmodtagere.

Søfarende, der opholder sig i Danmark og som er afmønstret inden 1. fraværsdag her i landet eller bliver syg her i landet i forbindelse med afvikling af ferie eller fridage, omfattes ligeledes af lovens almindelige bestemmelser. Det er således også i det tilfælde kommunen, der har pligt til at udbetale sygedagpenge efter de almindelige regler.

## *2.4 Søfart - udenrigsfart mv. (søfartsbekendtgørelsen)*

Andre søfarendes ret til sygedagpenge er reguleret i bekendtgørelse nr. 678 af 22. juni 2006, som senest ændret ved bekendtgørelse nr. 413 af 28. maj 2008, om sygedagpenge til søfarende (søfartsbekendtgørelsen).

Personkredsen, der er omfattet af søfartsbekendtgørelsen er efter § 2:

- 1) Søfarende, der er tjenestegørende på dansk skib, der ikke udelukkende sejler i indenrigsfart,
- 2) Andre søfarende, der opholder sig i udlandet, og som inden for de sidste 2 uger har været tjenestegørende på dansk skib, hvis de ikke efter tjenestens ophør har taget anden erhvervsmæssig beskæftigelse,
- 3) Søfarende, hvis tjenesteforhold ikke er tilknyttet et bestemt skib (rederiansatte) under tjenstligt ophold i udlandet, og
- 4) Søfarende, der hører under de grupper, der er nævnt under nr. 1 eller 3, under rejse til og fra skibet.

### *2.4.1 Søfolk omfattet af EF forordning nr. 1408/71*

Søfolk, der er omfattet af EF forordning nr. 1408/71, er som hovedregel omfattet af dansk lovgivning, når de er beskæftiget om bord på et skib, der fører dansk flag. Der gælder efter forordningen nogle undtagelser fra denne hovedregel.

### *2.4.2 Udbetalingsperiode*

Søfarende, der er omfattet af ovennævnte bestemmelser og ikke får udbetalt hyre under sygdom, har ret til sygedagpenge i 18 uger fra og med 1. fraværsdag. Sygedagpengene i denne periode udbetales af Søfartsstyrelsen, jf. søfartsbekendtgørelsens § 16, stk. 1.

Hvis den søfarende fortsat er syg efter udløbet af de 18 uger, har pågældende ret til at få udbetalt sygedagpenge fra kommunen efter sygedagpengelovens almindelige bestemmelser. Det er en forudsætning, at pågældende tager bopæl her i landet eller er omfattet af EF forordning nr. 1408/71.

Efter § 16, stk. 2, i søfartsbekendtgørelsen kan retten til sygedagpenge fra Søfartsstyrelsen forlænges udover de 18 uger, når særlige omstændigheder taler derfor.

Perioden forlænges, hvis den søfarende er sygemeldt efter en arbejdsskade og har bopæl og opholder sig i et land uden for EU. Sygedagpenge udbetales så længe den sygemeldte er fuldt uarbejdsdygtig, dog længst til det tidspunkt, hvor Arbejdsskadestyrelsen træffer afgørelse om erstatning for erhvervsevnetab.

Når Søfartsstyrelsen ophører med at udbetale sygedagpenge, giver styrelsen besked til den søfarendes opholdskommune og oplyser om, hvem der er eller var pågældendes arbejdsgiver samt om, på hvilket indtægtsgrundlag sygedagpengene er blevet udbetalt.

Perioden med udbetaling fra Søfartsstyrelsen tæller med ved opgørelse af varighedsbegrænsningen, og derfor skal kommunen indberette udbetalingsperioden i sygedagpengesystemet, for tiden som sagsart 91.

#### **2.4.3 Indtægtsgrundlag - Dansk Internationalt Skibsregister**

Det er i forbindelse med den fortsatte beregning af sygedagpenge vigtigt, at opholdskommunen er opmærksom på, om pågældende ved sygdommens indtræden var ansat på et skib, der er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS). Hyren til en sådan søfarende vil være fastsat under hensyn til, at denne ikke er skattepligtig og vil således være væsentlig lavere end den bruttoløn, der almindeligvis beregnes sygedagpenge på grundlag af.

Under hensyn til, at sygedagpenge er et A-skattepligtigt beløb, skal sygedagpenge til søfarende, der er ansat på DIS-skibe, beregnes på grundlag af en bruttohyre, der findes ved at benytte de retningslinier, der er fastsat i Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 1032 af 22. oktober 2004 om beregning af (arbejds-løsheds)dagpengesatsen for lønmodtagere. Bekendtgørelsen kan ses på Arbejdsdirektoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk) eller på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

#### **2.4.4 Opfølgning**

Så længe det er Søfartsstyrelsen, der udbetaler sygedagpenge, er det Søfartsstyrelsen, der sørger for opfølgning af sygedagpengesagen. Opfølgningen af sygedagpengesagen overgår til kommunen, hvis den søfarende fortsat er uarbejdsdygtig ved udløbet af Søfartsstyrelsens udbetalingsperiode på 18 uger.

Når kommunen modtager sagen fra Søfartsstyrelsen, anbefales det, at kommunen starter sagen op i ydelseskantoret. Sagen skal ind i den almindelige sygedagpengesagsbehandling og skal oplyses, f.eks. ved indhentelse af oplysningsskema fra den sygemeldte.

#### **2.5 Arbejdsgiverens ret til refusion i søfartssager**

En arbejdsgiver, der yder løn eller sygehyre under sygdom fra arbejdet til en søfarende, der er omfattet af søfartsbekendtgørelsen, er berettiget til at få udbetalt de sygedagpenge, som den søfarende ellers ville have ret til fra Søfartsstyrelsen vedrørende samme arbejdsforhold, jf. § 17, stk. 1, i søfartsbekendtgørelsen.

Refusionen udbetales højst med et beløb, der svarer til den udbetalte løn eller sygehyre for samme tidsrum. Beløbet pr. uge kan ikke overstige det højeste sygedagpengebeløb, der er fastsat efter sygedagpengeloven.

#### **2.6 Klageadgangen i sygedagpenge til søfarende**

Søfartsstyrelsens afgørelser om retten til sygedagpenge kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs afgørelser træffes på et møde, hvori der deltager 2 ankechefer og 2 medlemmer udpeget af henholdsvis en rederiorganisation og en organisation for søfarende, jf. retssikkerhedslovens § 50 a, stk. 8. Endvidere deltager et medlem udpeget efter indstilling fra KL og et medlem udpeget efter indstilling fra De Samvirkende Invalideorganisationer.

### Kapitel 3

#### *Ophold og beskatning her i landet*

**§ 3.** Retten til sygedagpenge er betinget af, at personen har lovligt ophold her i landet, jf. dog stk. 2.  
**Stk. 2.** Sygedagpenge kan udbetales under ophold i udlandet, når

- 1) 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) en person er under sygebehandling, og Sundhedsstyrelsen eller en sygehusmyndighed har givet tilladelse til behandlingen,
- 3) en person må udsætte hjemrejse fra et ferieophold eller lignende af helbredsmæssige grunde, og dette er dokumenteret ved en lægeerklæring, eller
- 4) en person er udsendt af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet til beskæftigelse i højst 1 år i udlandet, og personen har indkomst, der kan beskattes i Danmark.

**Stk. 3.** Personer, der efter EF forordning nr. 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (herefter betegnet EF forordning nr. 1408/71), er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til sygedagpenge, selv om de ikke har ophold her i landet, uanset om betingelserne i stk. 2 er opfyldt.

**Stk. 4.** Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til sygedagpenge, selv om de ikke har ophold her i landet, uanset om betingelserne i stk. 2 er opfyldt.

#### *3.1 Hovedregel - lovligt ophold i Danmark*

Udgangspunktet er, at det er en betingelse for at få sygedagpenge, at man lovligt opholder sig i Danmark, jf. lovens § 3, stk. 1.

#### *3.2 Undtagelse - ikke krav om ophold i Danmark*

I det følgende er beskrevet tilfælde, hvor der ikke stilles krav om ophold i Danmark for at være berettiget til danske sygedagpenge.

##### *3.2.1 Rekreationsophold i udlandet*

Der kan udbetales sygedagpenge under rekreationsophold i udlandet, hvis opholdet er lægeanbefalet af helbredsmæssige grunde inden afrejsen, jf. lovens § 3, stk. 2, nr. 1. Udlandet omfatter her også Færøerne og Grønland.

Der skal som hovedregel være tale om et ophold, der enten har et klart behandlingsmæssigt formål eller betyder, at patienten ved afslutning af en sygdomsperiode kan genvinde sine kræfter. Det er en betingelse, at den syge under opholdet er under lægetilsyn og det vil normalt være en betingelse, at rekreationen foregår på et rekreationshjem, kuranstalt eller tilsvarende behandlingsinstitution. Der er f.eks. ikke ret til sygedagpenge, hvis lægen anbefaler, at den syge tager ophold hos familie.

I Principafgørelse D-19-05 afgjorde Ankestyrelsen, at der ikke var ret til sygedagpenge under ophold hos familie i Marokko, idet et sådant ophold ikke opfyldte betingelserne for at blive anset for rekreationsophold i sygedagpengelovens forstand, da der ikke var noget behandlingsformål eller et professionelt tilsyn,

der kunne sikre, at der under opholdet var mulighed for at foretage den opfølgning, som kommunen var forpligtet til.

### *3.2.2 Behandling i udlandet*

Der er ret til sygedagpenge under opholdet, hvis Sundhedsstyrelsen/sygehusmyndigheden har givet tilladelse til behandling i udlandet, jf. lovens § 3, stk. 2, nr. 2. Udlandet omfatter her også Færøerne og Grønland.

Dette vil f.eks. være tilfældet, hvis behandlingen ikke kan foretages i Danmark, f.eks. på grund af klimatiske forhold. Som eksempel kan nævnes behandling for psoriasis i Israel.

I Principafgørelse D-20-03 afgjorde Ankestyrelsen, at en arbejdsgiver ikke var berettiget til sygedagpengerefusion til en ansat, der var under sygebehandling i Brasilien. Ankestyrelsen lagde vægt på, at hverken Sundhedsstyrelsen eller Rigshospitalet havde givet de nødvendige tilladelser til sygebehandlingen i udlandet.

### *3.2.3 Udsættelse af hjemrejse pga. sygdom*

Der kan udbetales sygedagpenge, hvis en person på grund af sygdom må udsætte hjemrejsetransporten fra et ferieophold eller lignende (studieophold, deltagelse i kursus og lignende) i udlandet, jf. lovens § 3, stk. 2, nr. 3. Udlandet omfatter her også Færøerne og Grønland. Der er kun ret til sygedagpenge, så længe det af lægelige grunde skønnes at være nødvendigt at udsætte hjemrejsen.

Nødvendigheden af at udsætte hjemrejsen skal dokumenteres ved lægeerklæring eller indlæggelsesseddel fra hospital med angivelse af diagnose, og at der foreligger et sygdomstilfælde, der medfører fuld uarbejdsdygtighed. Det kan foreslås, at kommunen lader lægekonsulenten vurdere sagen.

For at bevare retten til sygedagpenge skal hjemrejsen til Danmark ske, når den syges tilstand muliggør rejsen, også selv om den sygemeldte er under lægebehandling i udlandet.

Det betyder f.eks. at en person, der er rejst på ferie i bil, ikke har ret til sygedagpenge, hvis han kunne tage hjem med fly eller tog, men venter med at tage hjem, indtil han er i stand til at køre tilbage i bil.

Af § 52 i den tidligere bekendtgørelse (bekendtgørelse nr. 639 af 21. juni 2005 om dagpenge ved sygdom eller fødsel) fremgik, at dagpengene først udbetaltes efter hjemkomsten og løb fra det tidspunkt, hvor dagpengeretten efter almindelige regler ville indtræde her i landet. Denne bestemmelse er ikke gentaget i den nye lovgivning. Det fremgår dog af bemærkningerne, at der ikke er tilsigtet nogen ændring.

Det forudsættes derfor, at sygedagpengene først udbetales efter hjemkomsten, men løber fra det tidspunkt, hvor sygedagpengeretten efter almindelige regler ville indtræde her i landet.

### *3.2.4 Udsendte lønmodtagere*

Der kan udbetales sygedagpenge til udsendte lønmodtagere, som af en arbejdsgiver med hjemsted her i landet udsendes til midlertidig beskæftigelse af højst 1 års varighed i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, jf. lovens § 3, stk. 2, nr. 4.

Det er en betingelse for udbetaling af sygedagpenge, at lønmodtageren er skattepligtig her i landet. Denne betingelse er opfyldt, selv om den sygemeldte efter ligningslovens bestemmelser er fritaget for skat.

Hvis der er tale om en EU/EØS-borger, der er udsendt til et andet medlemsland, vil denne kunne være omfattet af dansk lovgivning i yderligere 2 år (dvs. i alt op til 3 år), hvis der foreligger en aftale herom efter forordningens art. 17. Dette dokumenteres ved en blanket E 101, der skal være attesteret af Sikringsstyrelsen.

### **3.2.5 Personer omfattet af EF forordning nr. 1408/71**

Der kan udbetales sygedagpenge til personer, der efter EF forordning nr. 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning, jf. lovens § 3, stk. 3.

Dette kan være tilfældet, hvis en person, der er tilkendt sygedagpenge i Danmark, flytter til eller tager midlertidigt ophold i et andet EU/EØS-land eller Schweiz. Vedrørende EU/EØS-land, se bilag 8, punkt 1. Det kan også være tilfældet, hvis f.eks. en grænsearbejder med beskæftigelse i Danmark bliver syg, eller hvis en medarbejder udsendt i kortere tid af en dansk arbejdsgiver til arbejde i et andet medlemsland bliver syg. (Man er grænsearbejder, hvis man som lønmodtager arbejder i ét EØS land, men bor i et andet, og vender tilbage til sin bopæl mindst 1 gang om ugen).

Det er meget vigtigt at være opmærksom på, at den relevante EU-lovgivning – EF forordning nr. 1408/71 og gennemførelsesforordning nr. 574/72 - har samme retsvirkning som sygedagpengeloven og således gælder direkte i Danmark.

Om disse regler og samspillet med sygedagpengeloven samt om de E-blanketter, der anvendes på sygedagpengområdet, henvises til bilag 8.

### **3.2.6 Internationale aftaler mv.**

Der kan - uanset at opholdskravet ikke er opfyldt - udbetales sygedagpenge til personer, der efter international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning, jf. lovens § 3, stk. 4, herunder:

#### **3.2.6.1 Personer omfattet af Nordisk Konvention om Social Sikring**

Konventionen betyder i sig selv, at den danske sygedagpengelov også finder anvendelse på ikke EØS-statsborgere, som er omfattet af lovgivningen i et nordisk land. EØS-statsborgere har denne ret via EF forordning nr. 1408/71.

#### **3.2.6.2 Personer omfattet af bilaterale overenskomster om social sikring**

Sådanne overenskomster er indgået med Tyrkiet, Jugoslavien, Pakistan, Schweiz, Marokko og Israel.

Dog er de gældende overenskomster formuleret således, at de pågældende skal opfylde de samme betingelser, som en dansk borger for at være berettiget til sygedagpenge, herunder den grundliggende betingelse om ophold i Danmark. Statsborgere fra de nævnte lande kan således kun modtage sygedagpenge under ophold i deres hjemlande, hvis en dansk statsborger ville være berettiget til sygedagpenge under ophold i det pågældende land.

Efter praksis anses personer, der er udsendt til et land, som Danmark har en bilateral overenskomst med, og som under udsendelsen er omfattet af dansk lovgivning efter overenskomstens regler, dog for berettiget til sygedagpenge, som om pågældende havde arbejde og bopæl i Danmark. Som dokumentation skal der foreligge en afgørelse fra Sikringsstyrelsen i form af attesteret blanket eller brev om, at den udsendte er omfattet af dansk lovgivning.

Det skal dog bemærkes, at der ved afgørelser om ret til sygedagpenge til personer, der kommer fra de nævnte lande skal tages hensyn til forsikrings- og beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt efter hjemlandenes lovgivning. Det vil således kunne få betydning ved opgørelse af såvel beskæftigelseskravet som tidspunktet for varighedsbegrænsningens indtræden.

Desuden er der en bestemmelse om, at i de tilfælde hvor sygedagpenge skal beregnes på grundlag af gennemsnitsindtægten i en forudgående periode, skal der kun tages hensyn til indtægter, der er erhvervet i det land, der skal udbetale sygedagpengene. Det vil kunne få betydning, når sygedagpenge skal beregnes på grundlag af indtægten i de sidste 4 uger – eventuelt 13 uger før fraværet.

Endelig skal det bemærkes, at overenskomsterne og vejledninger hertil ligger på Sikringsstyrelsens hjemmeside [www.sist.dk](http://www.sist.dk).

### *3.2.6.3 Personer, som af Udenrigsministeriet udsendes i diplomatisk eller konsulær tjeneste, herunder det tekniske administrative personale*

Denne personkreds er efter Wien-konventionen om diplomatiske forbindelser omfattet af sygedagpenge-loven uden nogen tidsbegrænsning. Indtægten i tjenestemand- eller funktionærstilling er principielt skattepligtig i Danmark.

§ 4. Retten til sygedagpenge er betinget af, at den indkomst, der indgår i beregningsgrundlaget efter kapitel 17, kan beskattes i Danmark.

Stk. 2. Sygedagpenge kan dog udbetales til personer, hvis indkomst ikke er omfattet af stk. 1, når

- 1) indkomsten kan beskattes på Færøerne eller i Grønland, og
- 2) de pågældende ikke har eller ikke længere har ret til sygedagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter lovgivningen for Færøerne og Grønland, og de pågældende i øvrigt enten har ophold her i landet, eller har ophold på Færøerne eller i Grønland, og indtægten er erhvervet ved beskæftigelse her i landet eller på dansk skib.

Stk. 3. Personer, der efter EF forordning nr. 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til sygedagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 4. Personer, der efter en international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til sygedagpenge, selv om deres indkomst omfattet af stk. 1 ikke kan beskattes i Danmark.

Stk. 5. Får en person udbetalt løn fra en udenlandsk arbejdsgiver under sygdom, har arbejdsgiveren ret til refusion af sygedagpenge, jf. § 54.

#### *4.1 Hovedregel - beskatning i Danmark*

Udgangspunktet er, at retten til sygedagpenge fra Danmark er betinget af, at indtægten fra det arbejdsforhold, som den pågældende sygemeldes fra, beskattes i Danmark, jf. lovens § 4, stk. 1.

En person, som er ansat i en international organisation eller institution, f.eks. WHO og UNICEF, og som har ophold her i landet, har ret til danske sygedagpenge. I et sådant tilfælde er indtægten formelt skattepligtig her i landet, men reelt fritaget, da lønnen er fastsat under hensyn til, at der ikke skal svares skat til opholdslandet (reduceret løn). Sygedagpenge beregnes da på grundlag af bruttolønnen inkl. skattereduktion.

Personer, som af Udenrigsministeriet udsendes i diplomatisk eller konsulær tjeneste, herunder det teknisk administrative personale, er omfattet af den danske sygedagpengelov, idet deres indtægt i tjenestemand- eller funktionærstilling principielt er skattepligtig her i landet.

For ulandsfrivillige, som er udsendt af DANIDA, Mellempfolkeligt Samvirke eller anden tilsvarende organisation (i et år), gælder, at indtægten principielt er skattepligtig her i landet under udsendelsen, men indtægten er undtaget fra skattepligt ved særlig tekstanmærkning på finansloven.

I de tilfælde, hvor lønnen udbetales af en udenlandsk arbejdsgiver, har arbejdsgiveren krav på refusion efter lovens § 54, jf. lovens § 4, stk. 5.

KMD har oplyst, at ved udbetaling af refusion til en udenlandsk arbejdsgiver, der ikke har et SE nr., kan kommunen indberette sagen i KMD Dagpenge. Når der udbetales refusion, registreres udbetalingen som udbetalt på dagpengekontoen (5.57.71), hvorefter beløbet overføres til en mellemregningskonto. Det er fra denne mellemregningskonto, at kommunen udbetaler beløbet til arbejdsgiveren enten i bank eller pr. check. Der sker i denne forbindelse således ikke udbetaling til en Nemkonto.

#### *4.2 Undtagelse – ikke krav om beskatning i Danmark*

I det følgende er beskrevet tilfælde, hvor der ikke stilles krav om, at der betales skat i Danmark for at være berettiget til danske sygedagpenge.

#### *4.2.1 Færøerne og Grønland*

Personer, der

- 1) har ophold i Danmark, eller har ophold på Færøerne eller i Grønland men med en indtægt fra beskæftigelse her i landet eller på et dansk skib, og
- 2) ikke har ret til sygedagpenge eller lignede fra Færøerne eller Grønland, og
- 3) har en indtægt, der beskattes på Færøerne eller i Grønland

har trods hovedreglen i lovens § 4, stk. 1, ret til danske sygedagpenge. Det følger af lovens § 4, stk. 2.

#### *4.2.2 Personer omfattet af EF forordning nr. 1408/71*

Personer, der efter EF forordning nr. 1408/71 er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har trods hovedreglen ret til sygedagpenge, selvom deres indkomst ikke beskattes i Danmark.

Det er meget vigtigt at være opmærksom på, at den relevante EU-lovgivning – EF forordning nr. 1408/71 og gennemførelsesforordning nr. 574/72 - har samme retsvirkning som sygedagpengeloven og således gælder direkte i Danmark.

Om disse regler og samspillet med sygedagpengeloven samt om de E-blanketter, der anvendes på sygedagpengeområdet, henvises til bilag 8.

#### *4.2.3 Internationale aftaler mv.*

Der kan - uanset at kravet om beskatning i Danmark ikke er opfyldt - udbetales sygedagpenge til personer, der efter international aftale om social sikring er omfattet af dansk lovgivning, jf. lovens § 4, stk. 4, herunder:

##### *4.2.3.1 Personer omfattet af Nordiske Konvention om Social Sikring*

Konventionen betyder i sig selv, at den danske sygedagpengelov også finder anvendelse på ikke EØS-statsborgere, som er omfattet af lovgivningen i et nordisk land. EØS-statsborgere har denne ret via EF forordning nr. 1408/71.

##### *4.2.3.2 Personer omfattet af bilaterale overenskomster om social sikring*

Sådanne overenskomster er indgået med Tyrkiet, Jugoslavien, Pakistan, Schweiz, Marokko og Israel. Dog er de gældende overenskomster formuleret således, at de pågældende skal opfylde de samme betingelser, som en dansk borger for at være berettiget til sygedagpenge, herunder den grundliggende betingelse om skattepligt i Danmark. Der henvises i øvrigt til punkt 3.2.6.2.

**§ 5.** Personer med ophold her i landet eller indkomst omfattet af § 4, stk. 1, kan ikke opnå sygedagpenge

- 1) så længe de efter et andet lands lovgivning eller efter lovgivningen for Færøerne eller Grønland har ret til sygedagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt, eller
- 2) i det omfang de efter EF forordning nr. 1408/71 er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

#### *5.1 Ydelse fra et andet land eller omfattet af anden medlemsstats lovgivning*

Personer, der opfylder betingelserne om ophold og skattepligt her i landet, har dog ikke ret til sygedagpenge, hvis de har ret til sygedagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter et andet lands lovgivning eller efter de bestemmelser, der gælder for Færøerne og Grønland. Tilsvarende gælder i de situationer, hvor personer efter EF-reglerne er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Det er meget vigtigt at være opmærksom på, at den relevante EU-lovgivning – EF forordning nr. 1408/71 og gennemførelsesforordning nr. 574/72 - har samme retsvirkning som sygedagpengeloven og således gælder direkte i Danmark.

Om disse regler og samspillet med sygedagpengeloven samt om de E-blanketter, der anvendes på sygedagpengeområdet, henvises til bilag 8.

Bestemmelsens formål er at sikre, at en person ikke opnår dobbelttydelse for samme sygdomsperiode.

## Kapitel 4

### *Udbetaling af sygedagpenge*

**§ 6.** Kommunen udbetaler sygedagpenge under sygefravær. Dog udbetaler arbejdsgiveren sygedagpenge til ansatte ved sygefravær i 21 kalenderdage fra 1. fraværsdag, jf. § 30.

**Stk. 2.** Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om udbetaling af sygedagpenge fra arbejdsgiveren og kommunen, herunder sygedagpenge til

- 1) personer, der deltager i erhvervsmæssig uddannelse af begrænset omfang, og
- 2) genansatte, jf. § 30, stk. 4, og nyansatte i nuværende beskæftigelsesforhold.

#### **6.1 Generelt**

Arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge til sine ansatte i de første 21 kalenderdage af hver sygdomsperiode, hvis lovens betingelser i øvrigt er opfyldt.

Kommunen udbetaler sygedagpenge i alle øvrige tilfælde, dvs. til lønmodtagere, som ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, eller hvor denne ret er ophørt, samt til selvstændige erhvervsdrivende og øvrige personer inden for den sygedagpengeberettigede personkreds, jf. lovens § 2, hvis lovens betingelser i øvrigt er opfyldt.

Der er i visse situationer ingen arbejdsgiverperiode. Det gælder f.eks. ved personer ansat i fleksjob, når der er indgået en § 56-aftale og hvis der er tale om selvforskyldt sygdom. Se nærmere under punkterne 23 og 54.2.

Selvstændige erhvervsdrivende kan eventuelt tegne en sygedagpengeforsikring, jf. lovens kapitel 16. Private arbejdsgivere kan ligeledes tegne en sygedagpengeforsikring, jf. lovens kapitel 20.

#### **6.2 Deltagelse i undervisning samtidig med modtagelse af sygedagpenge**

Om en sygedagpengemodtager er berettiget til sygedagpenge hvis han modtager undervisning, afhænger af, om der er tale om erhvervsmæssig eller ikke erhvervsmæssig uddannelse.

##### **6.2.1 Ikke erhvervsmæssig uddannelse**

Ved ikke erhvervsmæssig uddannelse skal forstås undervisning, som svarer til uddannelse i folkeskolen mv. inkl. 10. klasse og undervisning på højskoler/ungdomsskoler, som alene opfylder et alment kundskabsbehov uden et erhvervssigte. Som eksempler på ikke erhvervsmæssig uddannelse kan nævnes kortvarige kurser i f.eks. bogføring, pc-kørekort og lignende på generelt niveau.

Der findes ingen regler i loven eller i sygedagpengebekendtgørelsen, der tager stilling til, i hvilket omfang en person, der er sygemeldt, kan modtage sygedagpenge og samtidig deltage i ikke erhvervsmæssig uddannelse.

Udgangspunktet er, at den sygemeldte fortsat kan modtage sygedagpenge ved deltagelse i ikke erhvervsmæssig uddannelse. Det er dog en betingelse, at deltagelsen i undervisningen kan forenes med sygebehandlingen og ikke forhaler helbredelsen eller udskyder iværksættelse af revalidering.

Der er intet timekrav for deltagelse i ikke erhvervsmæssig uddannelse, men kommunen skal være opmærksom på, om personen fortsat kan betragtes som helt eller delvist uarbejdsdygtig. Der er heller ikke et krav om, at den ikke erhvervsmæssige uddannelse skal være påbegyndt inden sygefraværet.

### **6.2.2 Erhvervsmæssig uddannelse**

I sygedagpengebekendtgørelsens § 4 findes reglerne om en sygemeldts mulighed for at deltage i erhvervsmæssig uddannelse samtidig med modtagelse af sygedagpenge.

Erhvervsmæssig uddannelse er undervisning på gymnasier og HF-kurser, merkonomstudier samt anden undervisning med erhvervssigte.

Normalt vil deltagelse i en erhvervsmæssig uddannelse sidestilles med arbejde, men sygedagpengebekendtgørelsen giver mulighed for udbetaling af sygedagpenge samtidig med deltagelse i erhvervsmæssig uddannelse, når visse betingelser er opfyldt.

Er personen startet på uddannelsen før sygdommens indtræden, kan personen fortsætte uddannelsen i ubegrænset omfang, uden at dette går ud over retten til sygedagpenge. Det er dog en betingelse, at deltagelsen i uddannelsen er forenelig med sygebehandlingen og ikke forhælder helbredelsen eller udskyder en evt. iværksættelse af revalidering.

Starter personen på uddannelsen efter sygdommens indtræden, må deltagelsen i den erhvervsmæssige uddannelse kun foregå i begrænset omfang, hvis personen fortsat skal have udbetalt sygedagpenge. Begrænset omfang er maksimum 6 timers undervisning om ugen. Det er også her en betingelse, at deltagelsen i uddannelsen er forenelig med sygebehandlingen og ikke forhælder helbredelsen eller udskyder en iværksættelse af revalidering.

Hvis den påbegyndte erhvervsrettede uddannelse er at betragte som forrevalidering, vil der dog fortsat kunne udbetales sygedagpenge, uanset om uddannelsen er udover de 6 timer.

### **6.3 Personer som er genansat**

For så vidt angår retten til sygedagpenge for personer som er genansat (typisk løsarbejdere) henvises til pkt. 30.4.

## **Afsnit II**

### ***Almindelige betingelser for ret til sygedagpenge***

#### **Kapitel 5**

##### ***Uarbejdsdygtighed***

**§ 7.** Retten til sygedagpenge er betinget af, at en person er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Afgørelsen af, om en person anses for uarbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på den sygemeldtes arbejdssevne.

**Stk. 2.** En lønmodtager er delvis uarbejdsdygtig på grund af sygdom, når det skønnes, at den pågældende kun kan udføre arbejdet delvist, eller når to eller flere behandlinger, der er foreskrevet af en læge eller tandlæge, medfører delvist fravær fra arbejdet. Det er en betingelse, at lønmodtagerens fravær er på mindst 4 timer pr. uge, hvori indgår befordring og ventetid ved ambulante behandlinger. En selvstændig erhvervsdrivende er delvis uarbejdsdygtig, når det skønnes, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde.

**Stk. 3.** Vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed skal som udgangspunkt foretages i forhold til beskæftigelsen før sygemeldingen. Efter 3 måneders sygefravær skal vurderingen ske på grundlag af

den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde, medmindre der er særlige grunde, der taler for andet med hensyn til tidspunktet for vurderingen.

*Stk. 4.* Vurderingen af uarbejdsdygtigheden for ledige sker i forhold til det arbejdsområde, som den pågældende står til rådighed for.

*Stk. 5.* Sygedagpengene ophører helt eller delvist den dag, hvor lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende er helt eller delvis arbejdsdygtig, uanset om den pågældende genoptager arbejdet eller raskmelder sig. Sygedagpengene kan ophøre tidligere, når den sygemeldtes helbredstilstand er stationær, og kommunen efter anvendelse af arbejdsevneметоден i form af beskrivelse, udvikling og vurdering af en persons arbejdsevne skønner, at den sygemeldte ikke er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension. Dog vil udbetalingen af sygedagpenge senest ophøre ved varighedsbegrænsningen, jf. §§ 24 eller 25, medmindre betingelserne for en forlængelse af sygedagpengeperioden efter §§ 27 eller 29 er opfyldt.

### *7.1 Uarbejdsdygtighed generelt*

Det fremgår af lovens § 7, stk. 1, at retten til sygedagpenge er betinget af, at en person er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Det fremgår endvidere af lovens § 7, stk. 5, 1. punktum, at sygedagpengene ophører helt eller delvist den dag, hvor lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende er helt eller delvist arbejdsdygtig, uanset om den pågældende genoptager arbejdet eller raskmelder sig.

Vurderingen af, om der foreligger uarbejdsdygtighed, er en samlet vurdering af sygdommen og den betydning, den har for den sygemeldtes arbejdsevne.

Begrebet uarbejdsdygtighed i sygedagpengelovens forstand er ikke defineret nærmere i loven. I bestemmelsen er det i overensstemmelse med praksis præciseret, at der ved vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed skal ske en helhedsvurdering, der ikke kun inddrager sygdommen, men også dens indvirkning på den syges arbejdsevne.

I Principafgørelse D-28-05 fandt Ankestyrelsen ikke grundlag for at udtale kritik af kommunens lægekonsulents medvirken i sagen. Ankestyrelsen bemærkede, at der ikke fandtes bindende regler om lægekonsulenters opgaver. Efter loven var det kommunen, der havde kompetence til at træffe afgørelse om uarbejdsdygtighed. Sagsbehandleren i kommunen havde pligt til at søge nødvendig rådgivning med henblik på, at kommunen kunne træffe en korrekt afgørelse. Det var derfor et led i kommunens sagsbehandling at få de lægelige forhold i en sag vurderet af en medarbejder med lægefaglig sagkundskab.

Der henvises i øvrigt til Principafgørelserne D-2-02, D-2-04, D-6-04, D-16-04 og D-5-06.

Særligt om sygdom på grund af uarbejdsdygtighed i følgende situationer:

#### *Sterilisation og kosmetiske operationer*

Der kan være tale om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ved sterilisation eller kosmetiske operationer. Om indgrebet er lægeligt indiceret eller ikke - herunder om der er tale om frivillig sterilisation eller kosmetiske operationer, som foretages udelukkende af kosmetiske hensyn og ikke til afhjælpning af fysiske eller psykiske lidelser - har kun betydning for, om der er en arbejdsgiverperiode eller ej. Det fremgår nemlig af lovens § 23, nr. 1, at retten til sygedagpenge bortfalder, hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed. Se pkt. 23.2.

#### *Knuste briller og tandlægebehandling*

Der kan være tale om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ved knuste briller, eller tandlægebehandling (f.eks. behandling mod paradentose). Fraværet kan give ret til sygedagpenge på betingelse af, at den pågældende vurderes ikke at kunne udføre sit arbejde.

### *Organdonation*

Der er tale om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ved organdonation. Fravær af denne grund giver imidlertid kun ret til sygedagpenge fra kommunen, jf. lovens § 23, nr. 1. Se pkt. 23.2.

### *Graviditet uden for livmoderen*

Graviditet uden for livmoderen anses for uarbejdsdygtighed i sygedagpengelovens forstand. Se Principafgørelse D-20-97.

### *Abort*

Der er ikke tale om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ved abort. Se om ret til barseldagpenge i barselloven.

### *Fravær ved behandling for barnløshed*

Der kan være tale om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ved behandling for barnløshed, hvis der er tale om sygelige forhold. Der er dog kun ret til sygedagpenge ved fravær på grund af behandlingen af den af parterne, hos hvem de sygelige forhold findes.

Der vil eventuelt kunne godkendes en aftale i henhold til lovens § 56, se pkt. 56.2.

### *Alkohol- og stofmisbrug, samt ludomani*

Misbrug er ikke i sig selv sygdomme, der medfører ret til sygedagpenge. Misbruget kan imidlertid være grund til en fysisk eller psykisk tilstand, der må betragtes som sygdom, og således kan give grundlag for at udbetale sygedagpenge.

Det fremgår af Principafgørelse D-3-95, at alkoholisme efter omstændighederne kan betragtes som sygdom, der kan give ret til sygedagpenge, hvis sygedagpengelovens øvrige betingelser er opfyldt. Ved afgørelsen blev der bl.a. lagt vægt på, at det ved lægeerklæring var attesteret, at pågældende var fuldt uarbejdsdygtig og var under behandling.

I Principafgørelse D-16-00 sygemeldte en 33-årig mand, som i flere år havde haft problemer på grund af spillelidenskab (ludomani) sig i en periode, hvor han var under behandling for spillelidenskab på et behandlingshjem. Han havde ikke ret til sygedagpenge under opholdet på behandlingshjemmet. Ankestyrelsen begrundede afgørelsen med, at han efter de foreliggende oplysninger ikke var uarbejdsdygtig på grund af sygdom i den omhandlede periode. Ankestyrelsen lagde vægt på, at hans læge ikke påviste sygdom, der kan medføre uarbejdsdygtighed. Den omstændighed, at han havde været under behandling for patologisk spillelidenskab kunne ikke i sig selv medføre, at han kunne anses for at være fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom under behandlingen.

En misbruger kan være berettiget til sygedagpenge, uanset om der er tale om døgnbehandling eller behandling kun i dagtimerne. Det, der må lægges vægt på ved vurderingen af, om der er en ret til sygedagpenge, er, om misbruget medfører uarbejdsdygtighed, og om den pågældende er under behandling.

### *Eksempel:*

En person, som er indlagt til alkoholafvænning på en behandlingsinstitution i f.eks. 5 uger, er sygemeldt i denne periode. En efterfølgende ambulant behandling, f.eks. deltagelse i AA møder, berettiger ikke den pågældende til udbetaling af sygedagpenge.

## *7.2 Uarbejdsdygtighed - vurderingsgrundlaget*

Det fremgår af lovens § 7, stk. 3, at vurderingen af, om der er tale om uarbejdsdygtighed sker på grundlag af en meget konkret vurdering. I denne vurdering indgår blandt andet, om fraværet har stået på i kortere eller længere tid og desuden, om der er et ansættelsesforhold eller ej. Se nærmere beskrivelse under punkterne 7.2.1 "Smal vurdering" og 7.2.2 "Bredere vurdering".

### *7.2.1 Smal vurdering*

Det fremgår af lovens § 7, stk. 3, at vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed som udgangspunkt skal ske i forhold til beskæftigelsen før sygemeldingen.

Der foreligger således uarbejdsdygtighed, hvis den pågældende er ude af stand til at udføre noget af det arbejde, som ligger inden for personens hidtidige arbejdsområde.

Hvis arbejdsgiveren har mulighed for at sætte den sygemeldte til andet arbejde inden for vedkommendes faglige område, som ikke hindres af sygdommen, kan pågældende ikke længere anses for uarbejdsdygtig, uanset fortsat fravær.

Som det fremgår nedenfor ændrer vurderingsgrundlaget sig som udgangspunkt efter 3 måneder. Der vil således kunne opstå tilfælde, hvor omstændighederne taler for, at man på et tidligere eller senere tidspunkt anlægger en bredere vurdering. Se f.eks. D-9-08 hvor den bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden blev anlagt efter ca. 7 uger.

### *7.2.2 Bredere vurdering*

Efter 3 måneders sygefravær skal vurderingen ske på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde, medmindre der er særlige grunde, der taler for andet med hensyn til tidspunktet for vurderingen, jf. lovens § 7, stk. 3.

Af bemærkningerne til lovens § 7, stk. 3, fremgår bl.a.:

"Efter en vis sygemeldingsperiode er der imidlertid dannet en praksis om, at vurderingen ikke udelukkende kan foretages ved at sammenholde virkningerne af sygdommen med karakteren af arbejdet før sygemeldingen.

Med udgangspunkt i denne praksis – der således ikke entydigt fastlægger længden af den sygefraværperiode, der skal være gået, før der foretages en bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden – foreslås det fastsat i loven, at vurderingen efter 3 måneders sygefravær skal ske på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde. Det betyder, at den sygemeldte kun vil kunne anses for uarbejdsdygtig, hvis sygdommen afskærer den pågældende fra at tage anden beskæftigelse inden for samme uddannelses- og beskæftigelsesområde.

Med forslaget åbnes der dog mulighed for, at kommunen kan fravige 3 måneders-reglen, hvis der er særlige grunde, der taler for at anlægge vurderingen i forhold til den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde på et tidligere eller senere tidspunkt i sygefraværperioden. Ved bedømmelsen heraf kan der bl.a. lægges vægt på, om den sygemeldte fortsat er ansat på den arbejdsplads, hvorfra sygemeldingen skete, og om den pågældende kan forventes at kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejdsområde."

Der er ikke med den præciserende formulering i lovteksten tilsigtet nogen ændring i retstilstanden, og udtrykket "vurderingen af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde" skal forstås bredt, således at den pågældende kun kan betragtes som uarbejdsdygtig, når sygdommen afskærer vedkommende fra at påtage sig arbejde, som anses for passende. Dette er tilfældet, uanset om den pågældende fortsat får løn fra arbejdsgiveren, og uanset om den pågældende er opsagt.

#### *Eksempel 1:*

En chauffør, der kører med sække med mel til et centrallager, får melallergi og bliver sygemeldt i oktober. På baggrund af en lægeerklæring vurderes, at den sygemeldte på grund af allergien ikke vil kunne vende tilbage til dette chaufførarbejde. Da allergien imidlertid ikke gør ham uarbejdsdygtig i forhold til et arbejde som chauffør med et andet produkt – et andet passende arbejde - standses udbetalingen af sygedagpenge i december.

#### *Eksempel 2:*

En sejlmand bliver sygemeldt på grund af en lidelse i begge hænder. Han er funktionær, bliver opsagt og har 6 måneders opsigelse med ret til løn. Efter 3 måneder bliver det konstateret, at han ikke længere er uarbejdsdygtig bredt vurderet, fordi sygdommen ikke forhindrer ham at påtage sig andet arbejde. Han er dog fortsat fuld uarbejdsdygtig i forhold til det hidtidige arbejde. Arbejdsgiveren kræver refusion for hele opsigelsesperioden, men får afslag efter 3 måneder, fordi den sygemeldte efter en bred vurdering ikke anses for at være fuld uarbejdsdygtig længere.

Hvis der er tale om delvis uarbejdsdygtighed, skal kommunen være opmærksom på den bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden. Nedsatte sygedagpenge kan ikke ydes som en kompensation for varigt tab af indtægt i et erhverv, hvor den pågældende ikke kan forventes at genvinde fuld erhvervsevne.

Se Principafgørelserne D-6-00, D-8-00, D-20-05, D-10-06 og D-9-08.

#### *7.2.3 Specielt om sygefravær på grund af dårligt arbejdsmiljø/arbejdspladsproblemer*

Der findes en række Principafgørelser, hvor uarbejdsdygtigheden skyldes dårligt arbejdsmiljø, arbejdspladsproblemer og lignende, blandt andet D-6-00, D-8-00, D-4-01, D-20-02, D-12-04, D-10-06, D-2-07 og D-9-08.

Det fremgår af praksis, at princippet om en bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden efter en nærmere præciseret periode også gælder for sygefravær, der er begrundet i arbejdspladsproblemer.

Af Principafgørelse D-2-07 fremgår det, at Højesterets dom af 27. maj 2004 om bedømmelse af uarbejdsdygtighed (se Principafgørelse D-12-04) ikke kun skulle tages i betragtning ved afgørelser, der ligger efter dommens afsigelse, men også ved genvurdering af afgørelser, der var truffet forud for dommen, når der blev anmodet om en genvurdering af sagen.

#### *7.2.4 Arbejdsledige*

For arbejdsledige er bedømmelsesgrundlaget det arbejdsområde, som den arbejdssøgende står til rådighed for, jf. lovens § 7, stk. 4.

Se under pkt. 7.9.3. og pkt. 53.2. om den særlige retstilstand for ledige, der erklæres delvist uarbejdsdygtige.

#### *7.2.5 To arbejdsforhold*

Selv om en lønmodtager med to samtidige arbejdsforhold er i arbejde i det ene arbejdsforhold, kan betingelsen om uarbejdsdygtighed godt være opfyldt i det andet arbejdsforhold. Det forudsætter imidlertid normalt, at de to arbejdsforhold er af forskellig karakter, og at fortsættelsen af arbejdet i det ene arbejdsforhold er forenelig med sygdommen og dennes behandling og ikke forhæler helbredelsen.

Der vil f.eks. kunne udbetales sygedagpenge på grund af fuld uarbejdsdygtighed i ansættelse som aftenhjemmehjælper samtidig med, at pågældende kan passe sin antikvitethandel, da de to erhverv er væsentligt forskellige, hvad angår fysisk arbejde og planlægning.

Se endvidere Principafgørelse D-6-06 om tilbagebetaling på grund af manglende oplysning til kommunen om, at arbejdet var genoptaget i det ene arbejdsforhold, som ikke havde en væsentlig anden karakter end det andet arbejdsforhold.

### *7.3 Uarbejdsdygtighed - revalidering*

Når der er truffet beslutning om revalidering, herunder arbejdsprøvning, uden at der umiddelbart kan iværksættes foranstaltninger, anses den pågældende fortsat for fuldt uarbejdsdygtig i lovens forstand.

Sygedagpengene kan derfor fortsætte, indtil kommunen iværksætter revalidering efter en forud tilrettelagt og realistisk jobplan, herunder erhvervsoptræning, tillæring, omskoling, uddannelse eller andre former for erhvervsmæssig revalidering. Ved varighedsbegrænsningens indtræden kan udbetalingen af sygedagpenge fortsætte efter lovens § 27, stk. 1, nr. 1. Hvis revalideringen ikke kan begynde umiddelbart efter beslutningen, vil udbetalingen af dagpenge kunne fortsætte, indtil revalideringen iværksættes, medmindre der i ventetiden kan anvises egnede arbejder. Kommunen har imidlertid en forpligtelse til at iværksætte revalideringen og eventuelle forberedende aktiviteter hurtigst muligt.

Forrevalidering med ret til sygedagpenge kan kun ske så længe aktiviteten har et afklarende sigte, der kan danne baggrund for iværksættelse af den egentlige revalidering.

De aktiviteter, der kan foregå i den afklarende fase, kan f.eks. være 9. - 10. klassetrin på VUC eller dele heraf, arbejdsprøvning på - eller udenfor - en revalideringsinstitution, højskoleophold, produktionsskoleophold eller lignende.

Det er en konkret vurdering, hvornår den afklarende fase er afsluttet, og den egentlige revalidering kan iværksættes.

Der henvises til Principafgørelserne D-3-05 og D-23-05.

Hvis revalidering opgives af helbredsmæssige årsager, må det samtidig overvejes, hvad der videre skal ske, herunder om der skal påbegyndes en sag om førtidspension.

### *7.4 Uarbejdsdygtighed – fleksjob*

Hvis det vurderes, at den sygemeldte skal have et fleksjob, skal sygedagpengene standses, og den pågældende skal have et fleksjob eller overgå til ledighedsydelse. Se Principafgørelse D-5-06. Retten til sygedagpenge kunne ikke bevares under fortsat jobtræning efter visitation til fleksjob og overgang til ledighedsydelse. Der forelå ikke længere uarbejdsdygtighed, idet det ikke kunne påregnes, at personen ville vende tilbage til arbejdsmarkedet på normale vilkår.

### *7.5 Uarbejdsdygtighed - pension*

Før der rejses pensionssag må sagen behandles i forhold til alle de muligheder, der findes for at yde hjælp efter den sociale lovgivning. Ifølge lov om social pension kan kommunen først påbegynde en sag om førtidspension på det tidspunkt, hvor det er dokumenteret eller på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at pågældendes arbejdsevne ikke kan forbedres ved aktiverings-, revaliderings- og behandlingsmæssige samt andre foranstaltninger. Det gælder dog ikke i de tilfælde, hvor det vurderes, at arbejdsevnen er ubetydelig og ikke kan forbedres efter de nævnte foranstaltninger.

Kommunen skal derfor allerede under opfølgningen af sygedagpengesagen rekvirere lægelige oplysninger, som kan belyse sygedagpengemodtagerens helbredstilstand og medvirke til, at den samlede behandlingstid i kommunen nedsættes.

Når der er påbegyndt en sag om førtidspension, kan sygedagpengeperioden forlænges, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 6. Se pkt. 27.7. Sygedagpengeudbetalingen ophører, når kommunen har truffet afgørelse.

Ansøgning om social pension til personer, der bor i et andet EU/EØS-land indgives til pensionsinstitutionen i bopælslandet, der sender sagen til Sikringsstyrelsen til afgørelse.

## *7.6 Helbredstilstanden er stationær*

Hvis helbredstilstanden er stationær, og kommunen - efter at have anvendt arbejdsevne-metoden, jf. pkt. 28.1- skønner, at den sygemeldte ikke er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension, skal sygedagpengeudbetalingen ophøre, jf. lovens § 7, stk. 5, 2. punktum. Begrundelsen herfor er, at sygedagpengelovens betingelse om uarbejdsdygtighed ikke er opfyldt.

Sygedagpengeudbetalingen kan således ikke standses alene med henvisning til, at der er tale om en stationær lidelse.

Hvis kommunen skønner, at der på grundlag af den stationære helbredstilstand er grundlag for at tilkende førtidspension, skal pensionssag påbegyndes. Så længe pensionssagen er under behandling, skal sygedagpengene fortsætte - forudsat sygedagpengelovens betingelser om uarbejdsdygtighed og medvirken i øvrigt er opfyldt.

Det samme er tilfældet, hvor det vurderes, at der skal iværksættes en revalidering.

Sygedagpengene standses derimod, hvis den sygemeldte visiteres til et fleksjob. Se ovenfor under pkt. 7.4.

## *7.7 Sygdom under ferie*

Hvis uarbejdsdygtigheden indtræder under en ferie, er der ikke ret til sygedagpenge, da fraværet fra arbejdet skyldes ferie, og der således ikke er tale om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Hvis uarbejdsdygtigheden indtræder før ferien, er der efter ferielovens bestemmelser mulighed for at udsætte ferien. Hvis ferien ikke udsættes, er der heller ikke i denne situation ret til sygedagpenge under ferien, da der ikke foreligger uarbejdsdygtighed, når der kan afholdes ferie med rekreativt udbytte. Ved fortsat sygdom efter ferien vil der imidlertid være ret til sygedagpenge fra arbejdsgiver eller kommune. I en sådan situation starter der efter praksis ikke nogen ny arbejdsgiverperiode efter ferien, idet 1. fraværdsdag anses for at være før ferien.

Der er ikke i loven hjemmel til at afslå at udbetale sygedagpenge alene med henvisning til, at der allerede er udbetalt feriepenge for den periode, der søges sygedagpenge for, hvis betingelserne for sygedagpengeudbetaling i øvrigt er opfyldt. Udbetaling af sygedagpenge kan således ikke stoppes, hvis den sygemeldte rent faktisk ikke har afholdt ferie og i øvrigt må vurderes at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Attestation af feriekort i kommunen kan sidestilles med raskmelding i den erklærede ferieperiode, hvis den sygemeldte er vejledt om konsekvenserne af at hæve feriepenge og ikke inden starten af ferien har oplyst, at ferien på grund af sygdom ikke kan afholdes, og hvis det må vurderes, at sygemeldtes lidelse ikke hindrer afholdelse af ferie med rekreativt formål.

Det er muligt at modtage sygedagpenge under et midlertidigt ophold et andet sted i landet. Det er – som generelt når man modtager sygedagpenge – betinget af, at opholdet er foreneligt med opfølgningen og den sygemeldte ikke forhælder helbredelsen eller i øvrigt handler således, at retten til sygedagpengene falder bort, jf. lovens § 21.

EF-reglerne (EF forordning nr. 1408/71) giver på samme vilkår modtagere af danske sygedagpenge ret til at modtage danske sygedagpenge under et midlertidigt ophold i et andet EU/EØS-land. Se principafgørelse D-8-06.

Den sygemeldte skal orientere kommunen om rejseplanerne.

Delvise sygemeldtes mulighed for at holde ferie er beskrevet under pkt. 30.2.

## *7.8 Sygdom under frihedsberøvelse*

Efter lovens § 74 ophører udbetalingen af sygedagpenge til en person, som efter domsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Begrundelsen herfor er, at fraværet fra arbejdet i sådanne tilfælde skyldes frihedsberøvelsen mv. og ikke uarbejdsdygtighed på grund af sygdom.

Kriminalforsorgen underretter kommunen, hvis en sygedagpengemodtager undergives strafafsoning eller anden frihedsberøvende foranstaltning, herunder varetægtsfængsling, jf. lovens § 74, stk. 2.

Hvis lønmodtageren imidlertid med kriminalforsorgens tilladelse har arbejde uden for fængslet på det almindelige arbejdsmarked, er der ifølge lovens § 74, stk. 1, 2. pkt., ret til sygedagpenge efter de almindelige regler. Det forudsættes, at den pågældende sygemeldes fra dette arbejde.

Der er ikke i loven taget stilling til, om en person efter endt frihedsberøvelse vil være berettiget til at få genoptaget en udbetaling af sygedagpenge påbegyndt før frihedsberøvelsen. Der foreligger desuden ingen Principafgørelse om problemstillingen.

Det må imidlertid antages, at en person, der modtog sygedagpenge umiddelbart forud for frihedsberøvelsen, og som fortsat er sygemeldt efter f.eks. 2 måneders frihedsberøvelse, vil kunne være berettiget til at modtage sygedagpenge igen efter frihedsberøvelsen. Begrundelsen er, at beskæftigelseskravet i denne situation anses for opfyldt, idet det opgøres på tidspunktet for sygdommens indtræden. Det forudsættes, at personen opfylder de øvrige betingelser for ret til sygedagpenge, herunder, at det godtgøres, at pågældende har været uarbejdsdygtig pga. sygdom i hele 2 måneders perioden.

Se endvidere Principafgørelse D-24-05, hvorefter 3 timers ugentlig samfundstjeneste ikke afskar lønmodtageren fra fortsat at modtage sygedagpenge.

## *7.9 Delvis uarbejdsdygtighed - nedsatte sygedagpenge*

### *7.9.1 Lønmodtagere*

Der kan udbetales nedsatte sygedagpenge til lønmodtagere, der ikke er fuldt uarbejdsdygtige på grund af sygdom, når det skønnes, at arbejdet kun kan bestrides delvist, jf. lovens § 7, stk. 2, 1. pkt. Der stilles ikke krav om en forudgående fraværperiode med fuldt fravær.

Der kan endvidere efter samme bestemmelse ydes nedsatte sygedagpenge, når to eller flere ambulante behandlinger, der er foreskrevet af en læge eller en tandlæge, medfører delvist fravær fra arbejdet.

Det kræves, at behandlingerne er led i en behandlingsplan for samme lidelse. Der gælder intet krav om den tidsmæssige afstand imellem behandlingerne. Ved ambulante behandlinger er der en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale sygedagpenge, når lønmodtageren har genoptaget arbejdet hver dag efter endt behandling.

Nedsatte sygedagpenge kan ikke ydes som varig kompensation for tab af indtægt i et erhverv, hvor den sygemeldte ikke kan forventes at genvinde fuld arbejdssevne.

Efter bestemmelsen er det en betingelse for ret til nedsatte sygedagpenge, at den delvise uarbejdsdygtighed betyder uarbejdsdygtighed i mindst 4 timer pr. uge. I de 4 timer medregnes transport og ventetid ved ambulante behandlinger.

Nedsatte sygedagpenge ved delvist fravær er således baseret på en nedsættelse af arbejdstiden og ikke på en nedsættelse af arbejdsmængden. Således kan f.eks. en dagplejemor, der på grund af sygdom reducerer antallet af børn i dagpleje og fortsat arbejder på fuld tid, ikke få nedsatte sygedagpenge, se Principafgørelse D-17-03.

Arbejde på fuld tid visse dage udelukker ikke retten til nedsatte sygedagpenge. Se Principafgørelse D-5-94, hvor den delvise genoptagelse af arbejdet var fordelt således, at den sygemeldte arbejdede på fuld tid to af ugens fem dage. Ved afgørelsen blev der lagt vægt på, at lægen havde udtalt, at arbejdet kunne bestrides i ca. 20 timer ugentligt, og at arbejdet kun blev genoptaget i ca. 20 timer ugentligt.

Situationer, hvor lønmodtageren går hjem før arbejdstidens ophør og møder efter arbejdstidens påbegyndelse, omfattes ikke af retten til nedsatte sygedagpenge, når der ikke har foreligget et forudgående skøn om, at arbejdet kun kunne bestrides delvist. Se Principafgørelse D-12-95.

I Principafgørelse D-21-04 havde den sygemeldte efter en måneds fuld sygemelding delvis genoptaget det ene af sine to arbejdsforhold. Der var tale om få timers rengøringsarbejde med skånehensyn. Under kommunens opfølgning blev der aftalt en virksomhedspraktik, og kommunen forlangte, at hun sygemeldte sig fra rengøringsarbejdet. Ankestyrelsen fastslog, at der ikke var hjemmel i sygedagpengeloven eller beskæftigelsesloven til at forlange, at en delvis sygemeldt skulle lade sig fuldtidssygemelde for at deltage i kommunens opfølgning.

### *7.9.2 Selvstændige erhvervsdrivende, herunder medarbejdende ægtefæller*

En selvstændig erhvervsdrivende, herunder medarbejdende ægtefælle, er delvis uarbejdsdygtig, når det skønnes, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde, jf. lovens § 7, stk. 2, sidste punktum.

Har en gårdejer normalt en ugentlig arbejdstid på 60 timer, vil der således være ret til nedsatte sygedagpenge, hvis det skønnes, at han kun kan arbejde 20 timer om ugen. Se Principafgørelse D-19-91.

Som for lønmodtagere stilles der ikke krav om, at der har været et forudgående fuldt sygefravær.

På samme måde som for lønmodtagere er nedsatte sygedagpenge ved delvist fravær baseret på en nedsættelse af arbejdstiden og ikke på en nedsættelse af arbejdsomængden.

Ved ambulante behandlinger kan der kun udbetales nedsatte sygedagpenge, hvis behandlingen medfører, at den pågældende højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde om ugen, enten på grund af fravær fra arbejdet i forbindelse med behandlingerne, eller fordi disse i sig selv eller i forbindelse med lidelsen medfører en midlertidig nedsættelse af arbejdssevnen.

Se Principafgørelse D-15-00.

### *7.9.3 Ledige*

Med bestemmelsen i lovens § 53, stk. 1, har visse grupper af ledige trods en delvis sygemelding ret til sygedagpenge beregnet på grundlag af det antal timer, hvormed de ville have været berettiget til sygedagpenge ved en fuld sygemelding.

Det drejer sig om forsikrede ledige, som bliver delvist sygemeldte, lønmodtagere, der mister arbejdet under en delvis sygemelding (herunder lønmodtagere, der går fra en fuld til en delvis sygemelding og derefter afskediges) og delvist sygemeldte lønmodtagere, hvor arbejdsgiveren ikke tilbyder beskæftigelse på nedsat tid.

Retten forudsætter, at den sygemeldte ikke er berettiget til løn under sygdommen. En arbejdsgiver kan således ikke være berettiget til sygedagpengerefusion i de nævnte tilfælde.

Begrundelsen for denne ret er, at forsikrede ledige, som bliver delvist sygemeldte, efter arbejdsløshedsforsikringsloven ikke kan få suppleret op med arbejdsløshedsdagpenge for de timer, som de vurderes at kunne arbejde i.

Efter sygedagpengeloven skal kommunen som hidtil foretage opfølgning i løbende sager, dvs. såvel i sager, hvor sygemeldte er fuld uarbejdsdygtig, som i sager, hvor sygemeldte er delvis uarbejdsdygtig.

Der henvises til lovens § 53.

## Kapitel 6

### *Visitation og opfølgning*

**§ 8.** Kommunen skal i løbende sygedagpengesager, hvor kommunen ikke har modtaget en raskmelding, tilrettelægge og gennemføre et individuelt og fleksibelt opfølgningsforløb under hensyn til sygdom-

mens karakter og sygemeldtes behov og forudsætninger. Kommunen skal inddrage den sygemeldte i opfølgningen.

*Stk. 2.* Indsatsen skal være sammenhængende og helhedsorienteret, og kommunen skal koordinere den kommunale indsats med indsatsen fra andre, jf. § 9.

*Stk. 3.* Kommunen skal som led i opfølgningsforløbet, uanset om der er tale om en hel eller delvis sygemelding, indhente oplysningsskema, visitere, holde samtale og foretage en samlet vurdering af behov for indsats mv. samt udarbejde en opfølgningsplan, jf. §§ 11-16.

## **8. Formål med visitation og opfølgning**

Formålet med reglerne om visitation og opfølgning er:

- At indsatsen skal målrettes de sygemeldte, der har størst behov for tæt og individuel opfølgning. Ressourcerne skal anvendes på de komplicerede sager.
- At der skal være mere fokus på mulighederne for, at sygemeldte kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen under et sygeforløb, f.eks. ved gradvist at vende tilbage til arbejdet. Ingen skal dog presses tilbage i funktioner, de ikke kan klare. Arbejdet skal afpasses efter sygdommen og den sygemeldtes situation og ressourcer.
- At lægeerklæringer – dels til virksomheden og dels til kommunen – skal bidrage til at styrke indsatsen for fastholdelse og gradvis tilbagevenden.
- At kommunen skal koordinere indsatsen i forhold til blandt andet virksomheden, lægen og det øvrige sundhedssystem, så indsatsen bliver så helhedsorienteret og sammenhængende som muligt.
- At andre aktører f.eks. med indsigt i sygdomme og behandling samt i de enkelte branchers særlige arbejdsforhold kan inddrages i opfølgningen.

### **8.1 Elementer i visitation og opfølgning**

Der er med lovgivningen fastsat en systematisk visitation og opfølgning, som skal sikre, at indsatsen målrettes sygemeldte med størst behov. Der indgår følgende elementer i visitationen og opfølgningen:

- Oplysningsskema (lovens § 11)
- Visitation/revisitation (lovens § 12 - § 14)
- 1. opfølgning (lovens § 15)
- Løbende opfølgning (lovens § 15)
- Opfølgningsplan (lovens § 16)
- Fokus på gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen (lovens § 17).

Med lovgivningen fastsættes minimumskravene til kommunernes opfølgning. Kommunerne kan således altid foretage en mere intensiv opfølgning.

### **8.2 Visitationsguide**

Arbejdsmarkedsstyrelsen har i samarbejde med KL fået udarbejdet en visitationsguide, der kan vejlede og inspirere ved de faglige vurderinger i alle sygedagpengesagens faser. Visitationsguiden er et redskab til sagsbehandlere i jobcentre.

Guiden er et elektronisk redskab med mulighed for at gemme eller printe materialet til sagsmappen eller til yderligere inspiration. Guiden findes på adressen <http://sdpguide.ams.dk> eller på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside [www.ams.dk](http://www.ams.dk).

### **8.3 Organisering af kommunens opgaver på sygedagpengeområdet**

Opgavefordelingen mellem kommunens ydelseskantor og jobcenteret fremgår af § 9 i bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Hovedprincippet for opdelingen er, at den beskæftigelsesrettede indsats ligger i jobcenteret, og forhold, der vedrører ydelse, ligger i ydelsescenteret.

Efter § 9 (se neden for) ligger opgaverne om visitation og opfølgning efter lovens §§ 8-10 og 12-20 i jobcenteret. Opgaven med indgåelse af aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere efter lovens §§ 56-58 ligger ligeledes i jobcenteret. Øvrige opgaver ligger i ydelseskantoret.

Det betyder, at opgaver som anmeldelse af sygefravær, indhentning af oplysningsskema og partshøring, hvis oplysningsskema ikke indsendes, ligger i ydelsescenteret. Når ydelsescenteret har modtaget oplysningsskemaet retur fra sygemeldte, og der fortsat er tale om en sygemelding, overgår sagen fra ydelsescenteret til jobcenteret, der foretager den videre opfølgning i sagen. Det er således jobcenteret, der foretager den første visitation til en af de tre kategorier, og sagen behandles fremover i jobcenteret, indtil sagen er afsluttet. Sagen forbliver i alle tilfælde i jobcenteret, også hvor det beskæftigelsesrettede perspektiv nedtones, som f.eks. ved overgang til førtidspension eller i terminalsager.

Der står mere om opgavefordelingen i afsnittet om oplysningsskemaet neden for under lovens § 11.

#### ***Bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats***

**§ 9.** For personer, der modtager sygedagpenge, varetager kommunen i jobcenteret de opgaver, der vedrører varighedsbegrænsning, visitation og opfølgning, jf. §§ 8-10, 12-20 og 24-29 i lov om sygedagpenge og § 20, stk. 2, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Kommunen i jobcenteret godkender endvidere aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere efter §§ 56-58 i lov om sygedagpenge.

**Stk. 2.** Kommunen i jobcenteret kan indhente lægeerklæringer i de tilfælde, hvor en sag er under behandling i jobcenteret, jf. §§ 39 og 44 i lov om sygedagpenge.

**Stk. 3.** I de tilfælde, hvor en sag er under behandling i jobcenteret, skal kommunen i jobcenteret løbende tage stilling til, om betingelserne i §§ 7, 21, 22 og 44 i lov om sygedagpenge samt § 6, stk. 2, nr. 1, i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel for at modtage dagpenge, er opfyldt.

#### ***8.4 Individuel og fleksibel opfølgning***

Kommunen skal efter lovens § 8, stk. 1, foretage opfølgning i løbende sager, dvs. sager, hvor der ikke er en raskmelding. Der skal følges op såvel i sager, hvor sygemeldte er fuld uarbejdsdygtig, som i sager, hvor sygemeldte er delvis uarbejdsdygtig.

Kommunen skal inddrage den sygemeldte i indsatsen, og opfølgningen skal tilrettelægges under hensyn til sygdommens karakter og den sygemeldtes behov og forudsætninger.

Kommunen kan, hvis det skønnes hensigtsmæssigt, foretage opfølgning i afsluttede sager. Det kan f.eks. være i sager med gentagne korterevarende sygeforløb. Er der tvivl om retten til ydelsen i en afsluttet kortvarig sag, kan kommunen som led i belysningen af sagen indkalde den syge til en samtale.

Efter § 20, stk. 2, i barselloven skal kommunen også følge op i sager, hvor uarbejdsdygtigheden skyldes graviditetsbetinget sygdom. Opfølgningen følger reglerne i kapitel 6 i sygedagpengeloven. Opfølgningen sker frem til 4 uger før forventet fødsel. Kommunen skal ikke følge sager, hvor fraværet er begrundet i arbejdets karakter. Ved graviditetsbetinget sygdom og ved fravær som følge af arbejdets karakter udbetales barseldagpenge og ikke sygedagpenge. Udgiften til barseldagpenge afholdes af staten. Der er ikke i barselloven en bestemmelse om, at statsrefusionen bortfalder ved manglende opfølgning.

Kommunen foretager også opfølgning over for syge selvstændige, der er medlem af sygedagpengeforsikringen. Det betyder, at lovens § 8 og de efterfølgende bestemmelser i kapitlet tillige omfatter opfølgning overfor selvstændige, der er medlem af sygedagpengeforsikringen. Der henvises til lovens kapitel 16 om sygedagpengeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende.

#### ***8.5 Sammenhængende og helhedsorienteret indsats***

Efter lovens § 8, stk. 2, skal den kommunale opfølgningsindsats være sammenhængende og helhedsorienteret, og kommunen skal søge den kommunale indsats koordineret med indsatsen fra andre, herunder arbejdsplads, læge, arbejdsløshedskasse, faglig organisation, jobcenter, revalideringsinstitutioner, sygehu-

se og sygehusafdelinger. Kommunen kan godt påbegynde indsatsen inden udgangen af den 8. sygeuge, som er det seneste tidspunkt for den første opfølgningssamtale.

Sygemeldte vil ofte opleve at skulle i kontakt med forskellige instanser under et sygeforløb.

Hertil kommer undersøgelser og behandling hos egen læge og i det øvrige sundhedsvæsen, kontakt til fagforening og arbejdsløshedskasse. Er der tale om sygdom i forbindelse med en arbejdsskade, vil der også være kontakt med Arbejdsskadestyrelsen.

Der er behov for et godt samspil mellem kommunen og virksomhederne samt mellem kommunen og lægerne som led i at fremme en koordineret og sammenhængende indsats, som kan arbejdsfastholde den sygemeldte og sikre kortest muligt sygefravær.

Når den sygemeldte er forsikret ledig, er der behov for kontakt og samarbejde mellem jobcenteret og den sygemeldtes arbejdsløshedskasse.

**§ 9.** Kommunen skal efter behov inddrage relevante aktører i opfølgningen, herunder arbejdsplads, læge, arbejdsløshedskasse, faglig organisation, staten i jobcenteret, revalideringsinstitutioner, sygehuse og sygehusafdelinger. Kommunen skal have fokus på at udvikle samarbejdet med de praktiserende læger og med arbejdspladserne.

**Stk. 2.** Kommunen skal som led i samarbejdet informere arbejdspladsen om relevante initiativer, som kommunen igangsætter for den sygemeldte, f.eks. virksomhedspraktik, anden revalidering, fleksjob eller førtidspension. Informationen forudsætter samtykke fra den sygemeldte.

## **9. Inddragelse af relevante aktører i opfølgningen**

### **9.1 Relevante aktører skal inddrages**

Kommunen skal inddrage relevante aktører i indsatsen, herunder lægen og arbejdspladsen. Kommunen skal herudover i særlig grad have fokus på at udvikle samarbejdet med arbejdspladserne og med lægerne.

Et styrket samarbejde med lægerne vil blandt andet kunne give kommunerne større generel viden om sygdomme og deres konsekvenser i forhold til arbejdsfastholdelse mv. Videre vil der i den enkelte sag kunne ske en bedre koordination af den socialfaglige indsats og den lægelige indsats, således at indsatsen bliver mere helhedsorienteret for den enkelte sygemeldte.

Samarbejdet med lægerne kan blandt andet udvikles ved, at der etableres kontaktudvalg og ved, at der i disse udvalg fastsættes retningslinier for samarbejde mellem kommunen og lægerne. Endvidere kan kommunen løbende holde temamøder med lægerne – her kan f.eks. også udveksles erfaringer med brugen af lægeerklæringer.

Samarbejdet med virksomhederne kan bl.a. udvikles ved, at kommunen etablerer en udvidet virksomhedsservice med én indgang, hvor virksomheder i kommunen kan henvende sig, uanset om den sygemeldte medarbejder bor i kommunen eller i en anden kommune. Kommunens service, når der er tale om en sygemeldt medarbejder bosat i en anden kommune, kan bestå i

- generel vejledning og rådgivning til virksomhederne og
- etablering af kontakt mellem hjemkommunens sagsbehandler og virksomheden, f.eks. når der skal iværksættes arbejdsstræning eller delvis raskmelding.

### **9.2 Information til arbejdsgiveren**

Hvis den sygemeldte giver samtykke, skal kommunen efter lovens § 9, stk. 2, informere arbejdspladsen, hvis der iværksættes f.eks. arbejdsprøvning eller anden revalidering, fleksjob eller førtidspension, der har betydning for virksomheden. Samtykkeblanket DP 240 kan anvendes. Den sygemeldte har ikke pligt til at give samtykke.

Den sygemeldte har dog selv pligt til efter lovens § 71, stk. 1, at underrette arbejdsgiveren om forandringer, omstændigheder og lignende, der kan medføre ændring/bortfald af sygedagpenge, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

**§ 10.** Kommunen skal løbende, herunder ved anmeldelsen, visitationen og ved hver opfølgning, vurdere, om betingelserne for at modtage sygedagpenge er til stede, samt om der foreligger hel eller delvis uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Kommunen skal i opfølgningsforløbet efter behov indhente lægelige oplysninger, jf. § 39.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opfølgningen.

## **10. Løbende vurdering af ret til ydelse**

### **10.1 Løbende vurdering**

Kommunen skal ved hver opfølgning tage stilling til, om betingelserne for sygedagpenge er til stede, samt om der er tale om hel eller delvis uarbejdsdygtighed. Kommunen skal således vurdere, om den sygemeldte har mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist.

Kommunen skal standse udbetalingen af sygedagpenge, hvis den vurderer, at betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt, herunder f.eks. at betingelserne om uarbejdsdygtighed efter lovens § 7 ikke er opfyldt.

### **10.2 Nærmere regler**

Det fremgår af § 15 i sygedagpengebekendtgørelsen, at kommunen ud fra en konkret vurdering tager stilling til, om der er behov for at indhente lægeerklæring. Der skal ikke indhentes en lægeerklæring, såfremt der allerede foreligger en egnet erklæring eller andre lægelige oplysninger i form af journaludskrift fra sygehus eller klinik, erklæring fra skadestue mv. Endvidere afgør kommunen hvilke erklæringer og hvor mange, der skal indhentes i en sag.

Kommunen fastsætter en frist for modtagelse af lægeerklæringen. Hvis lægeerklæringen afleveres efter den frist, som kommunen har angivet, bortfalder retten til sygedagpenge fra kommunen 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. Efter sygedagpengebekendtgørelsens § 17 kan kommunen se bort fra en forsinkelse/udeblivelse af dokumentationen, når der foreligger fyldestgørende begrundelse for forsinkelsen/udeblivelsen.

**§ 11.** Kommunen skal have et tilstrækkeligt oplyst grundlag til at foretage visitation og opfølgning, herunder forberede den første samtale samt vurdere retten til fulde eller nedsatte sygedagpenge.

*Stk. 2.* Den sygemeldte skal udfylde et oplysningsskema med relevante oplysninger til brug for kommunen.

*Stk. 3.* Kommunen skal sende oplysningsskemaet til den sygemeldte ved anmeldelse af sygefravær i løbende sager. Den sygemeldte skal svare senest 8 dage efter afsendelsen af oplysningsskemaet, medmindre andet aftales med kommunen.

## **11. Oplysningsskema**

### **11.1 Oplysning af sagen og oplysningsskema**

Kommunen er ansvarlig for, at en sag er tilstrækkeligt oplyst, inden der træffes afgørelse i sagen.

Formålet med oplysningsskemaet er at skaffe et tilstrækkeligt informationsgrundlag til, at kommunen kan foretage en tidlig, målrettet indsats med fokus på udsatte sygemeldte i de mellemlange og lange sygedagpengesager.

Skemaet skal således bidrage til et tilstrækkeligt grundlag til at foretage den første visitation og den efterfølgende opfølgning, herunder blandt andet til at forberede den første samtale samt til at vurdere retten til fulde eller nedsatte sygedagpenge.

Kommunen har pligt til at indhente yderligere oplysninger om forhold, der ikke er tilstrækkeligt belyst, og som har betydning for sagens afgørelse. Det beror på en konkret vurdering, om kommunen skønner det nødvendigt at indhente f.eks. en lægeerklæring eller andre oplysninger.

Er der modstridende oplysninger i en sag, vil kommunen kunne indhente yderligere informationer, hvis det skønnes nødvendigt. Det kan f.eks. være i form af en dialog med den sygemeldte, en supplerende lægeerklæring eller en rundbordssamtale med virksomheden eller lægen.

Oplysningsskemaet kan ikke erstatte sygemeldtes oplysninger på bagsiden af blanketten om anmeldelse af sygdom. Ved elektronisk anmeldelse skal bagsiden ikke anvendes, idet der i systemet udskrives et underretningsbrev til den sygemeldte.

I løbende sager - sager, hvor kommunen ikke har modtaget en raskmelding - skal kommunen (ydelsescenteret), når sygefraværet anmeldes, sende et oplysningsskema til sygemeldte med spørgsmål om sygdommen, om arbejdet og om forventet hel eller gradvis genoptagelse af arbejdet. Skemaet skal udfyldes og returneres til kommunen (ydelsescenteret).

Der henvises til KL's oplysningsskemaer for lønmodtagere, forsikrede ledige og selvstændige på hjemmesiden [www.kl.dk](http://www.kl.dk) under vejledning og værktøjer/blanketter/dagpenge - sygdom (DP 300 A-D).

Kommunen kan vælge at udarbejde egne skemaer. Følgende oplysninger skal som minimum indgå i et skema:

| Lønmodtagere                                                                                                          | Forsikrede ledige sygemeldte                  | Selvstændige                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Navn                                                                                                                  | Navn                                          | Navn                                                                                                                  |
| CPR                                                                                                                   | CPR                                           | CPR                                                                                                                   |
| Stilling og uddannelse                                                                                                | Uddannelse                                    | Stilling og uddannelse                                                                                                |
| Adresse                                                                                                               | Adresse                                       | Adresse                                                                                                               |
| Tlf.nr.                                                                                                               | Tlf.nr.                                       | Tlf.nr.                                                                                                               |
| Arbejdets art                                                                                                         | Arbejdsledighedsskema                         | Arbejdets art                                                                                                         |
| Arbejdstid og antal ugentlige timer                                                                                   | Ret til dagpenge ved ledighed                 | Arbejdstid og antal ugentlige timer                                                                                   |
| Ansæt på nuværende arbejdsplads siden                                                                                 |                                               |                                                                                                                       |
| 1. fraværdsdag                                                                                                        | 1. fraværdsdag                                | 1. fraværdsdag                                                                                                        |
| Forventet raskmelding, hvis arbejdet er genoptaget anføres dato for genoptagelse, herunder om hel/delvis genoptagelse | Forventet raskmelding                         | Forventet raskmelding, hvis arbejdet er genoptaget anføres dato for genoptagelse, herunder om hel/delvis genoptagelse |
| Årsag til fravær                                                                                                      | Årsag til fravær                              | Årsag til fravær                                                                                                      |
| Tidligere fraværende af samme årsag                                                                                   | Tidligere fraværende af samme årsag           | Tidligere fraværende af samme årsag                                                                                   |
| Ulykke: ja/nej                                                                                                        | Ulykke: ja/nej                                | Ulykke: ja/nej                                                                                                        |
| Navn på egen læge                                                                                                     | Navn på egen læge                             | Navn på egen læge                                                                                                     |
| Behandling, herunder hvilken, hvor og hvornår                                                                         | Behandling, herunder hvilken, hvor og hvornår | Behandling, herunder hvilken, hvor og hvornår                                                                         |

|                                                                          |                                                                                                 |                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Forventes sygdommen at få betydning for varetagelse af hidtidigt arbejde | Forventes sygdommen at medføre problemer i forhold til at være til rådighed for arbejdsmarkedet | Forventes sygdommen at få betydning for varetagelse af hidtidigt arbejde |
| Kan arbejdet genoptages delvist                                          |                                                                                                 |                                                                          |
| Er ansættelsen varig, midlertidig, eller er der sket opsigelse           | Hvor længe har sygemeldte været arbejdsløs                                                      |                                                                          |
| Øvrige oplysninger                                                       | Øvrige oplysninger                                                                              | Øvrige oplysninger                                                       |
| Tilsagn om at indhente oplysninger                                       | Tilsagn om at indhente oplysninger                                                              | Tilsagn om at indhente oplysninger                                       |
| Tro-og-love erklæring dato og underskrift                                | Tro-og-love erklæring, dato og underskrift                                                      | Tro-og-love erklæring, dato og underskrift                               |

### *11.2 Pligt til at udfylde og indsende oplysningsskema*

Det fremgår af lovens § 11, stk. 2, at sygemeldte er forpligtet til at udfylde et oplysningsskema med relevante oplysninger til brug for kommunens behandling af sagen. Oplysningsskemaet indgår som et element i den kommunale opfølgning.

### *11.3 Kommunens udsendelse af oplysningsskema*

Det fremgår af lovens § 11, stk. 3, at kommunen (ydelsescenteret) skal sende oplysningsskemaet til den sygemeldte med et følgebrev, hvor der bl.a. skal vejledes om udfyldelsen. Det skal endvidere oplyses, at det er en forudsætning for retten til sygedagpenge – herunder for en arbejdsgivers ret til refusion af sygedagpenge - at skemaet indsendes til tiden, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 3. Brevet skal indeholde henvisning til en medarbejder eller afdeling, som kan vejlede f.eks. om udfyldelsen af skemaet.

Herudover vedlægges følgebrevet information om den kommunale opfølgning med henblik på, at den sygemeldte dels kan forstå formålet med opfølgningen dels får viden om, hvad opfølgningen indebærer.

Følgebrev med orientering til den sygemeldte kan ses på KL's hjemmeside [www.kl.dk](http://www.kl.dk) under vejledning og værktøjer/blanketter/dagpenge - sygdom (DP 301 A-D).

Den sygemeldte skal udfylde og returnere skemaet senest 8 dage efter afsendelsen fra kommunen, medmindre andet aftales med kommunen. Det betyder, at den sygemeldte skal afsende brevet senest 8 dage efter, at kommunen har afsendt skemaet.

I sager med fortsat sygemelding, sender ydelsescenteret skema og sag til behandling i jobcenteret, der overtager sagsbehandlingen, herunder visitation og opfølgning. Sager, hvor det fremgår af oplysningsskemaet, at borgeren er raskmeldt, afsluttes i ydelsescenteret.

Det er et grundlæggende princip i sygedagpengeloven, at retten til sygedagpenge bortfalder, hvis den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning. Dette princip gælder også, hvis den sygemeldte uden rimelig grund undlader at udfylde og indsende oplysningsskemaet.

Det betyder, at ydelsescenteret, hvis den sygemeldte ikke indsender oplysningsskemaet eller ikke indsender det rettidigt, ud fra en konkret vurdering tager stilling til, om sygedagpengene skal bortfalde, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 3. Evt. bortfald skal ske fra dag 9 efter, at kommunen har udsendt skemaet.

Er den sygemeldte ude af stand til at besvare skemaet f.eks. under en indlæggelse, eller er der tale om, at sygdom umuliggør udfyldelse af skemaet, vil sygedagpengene ikke bortfalde. Kommunen skal eksempelvis være opmærksom på, om der er en psykisk lidelse, og om den psykiske lidelse er årsag til, at skemaet ikke indsendes. Der henvises til punkt 21.4.

Det er en forudsætning for bortfald af sygedagpengene, at kommunen forinden har orienteret den sygemeldte om, at sygedagpengene bortfalder efter det tidspunkt, hvor sygemeldte uden rimelig grund har undladt at returnere oplysningsskemaet. Denne information skal gives til den sygemeldte i følgebrevet.

Kommunen (ydelsescenteret) skal for at opfylde reglerne om partshøring sende et brev til en sygemeldt, der ikke sender det udfyldte oplysningsskema retur til kommunen inden for den fastsatte frist. Det skal af brevet fremgå, at kommunen ikke har modtaget oplysningsskemaet retur indenfor den fastsatte frist, der skal spørges om årsagen hertil, og det skal oplyses, at sygedagpengene er bortfaldet fra ”den 9. dag”, hvis den sygemeldte ikke har en rimelig grund til, at skemaet ikke er returneret. Der henvises til bilag 5, afsnittet om partshøring.

Hvis sygedagpengene er ophørt fra ”den 9. dag”, og det ved ydelsescenterets partshøring viser sig, at der er tale om en undladelse med rimelig grund, genoptages udbetalingen af sygedagpengene fra det tidspunkt, hvor ydelsen ophørte.

Hvis ydelsescenteret vurderer, at der ikke er tale om en undladelse med rimelig grund, genoptages sygedagpengeudbetalingen ikke. Den sygemeldte har ikke mulighed for at fortryde og generhverve sygedagpengere retten efter lovens § 21, stk. 1, nr. 3. Se pkt. 21.4.

Aftales det mellem ydelsescenteret og den sygemeldte, at oplysningsskemaet indsendes senere end de 8 dage, kan dette som hovedregel ikke begrunde, at opfølgningen udskydes til efter udgangen af 8. uge, uden at kommunen mister retten til statsrefusion, jf. lovens § 62, stk. 4. Er anmeldelsen af sygefravær f.eks. sket for sent, kan det ud fra en konkret vurdering begrunde, at opfølgningen sker senere end udgangen af 8. uge uden, at det har konsekvenser for kommunens hjemtagelse af statsrefusion.

#### *11.4 Eksempler og Principafgørelser*

##### *Eksempel 1:*

Ydelsescenteret modtager anmeldelse om sygefravær fra sygemeldtes virksomhed mandag den 8. Ydelsescenteret sender onsdag den 10. oplysningsskema og følgebrev til den sygemeldte med oplysning om konsekvenser ved, at skemaet ikke indsendes/indsendes for sent.

Sygemeldte modtager skemaet torsdag den 11. Sygemeldte udfylder og afsender skemaet den sidste dag inden for fristen – dvs. torsdag den 18., som er 8 dage fra afsendelsen.

Skemaet modtages i ydelsescenteret den 19. og er dermed modtaget rettidigt.

##### *Eksempel 2:*

Ydelsescenteret modtager anmeldelse om sygefravær fra sygemeldtes virksomhed fredag den 16. Ydelsescenteret sender mandag den 19. oplysningsskema og følgebrev til den sygemeldte med oplysning om konsekvenser ved, at skemaet ikke indsendes/indsendes for sent. Den sygemeldte skal indsende skemaet senest den 26. for, at det er rettidigt indsendt, og jobcenteret vil således modtage skemaet den 27.

Skemaet modtages ikke retur i ydelsescenteret den 27., og sygedagpengene stilles i bero fra og med den 28., og der iværksættes en partshøring af sygemeldte. Sidste dag med udbetaling er således den 27.

Sygemeldte indsender skemaet inden for den frist, der er givet ved partshøringen. Samtidigt oplyser sygemeldte, at han slet ikke har modtaget det første skema.

Det bekræftes af postvæsenet, at der har været uregelmæssigheder i postleveringen. På den baggrund har kommunen vurderet, at der ikke er tale om manglende medvirken, og udbetalingen af sygedagpengene genoptages.

Principafgørelse D-11-06 handler om kommunens manglende orientering om konsekvenser af for sent returneret oplysningsskema. En kommune kunne ikke standse udbetalingen af sygedagpenge, selvom lønmodtageren havde returneret oplysningsskemaet for sent. Kommunen havde ikke på en utvetydig

måde orienteret lønmodtageren om konsekvenserne af ikke at sende oplysningsskemaet tilbage inden for den frist, som kommunen havde fastsat. Det var ikke tilstrækkeligt, at kommunen i sit brev havde skrevet, at sygedagpengene kunne bortfalde.

I Principafgørelse D-26-06 har Ankestyrelsen truffet følgende afgørelse om uregelmæssigheder i postleveringen. Kommunen havde pligt til ved borgerens henvendelse at undersøge, om der havde været uregelmæssigheder omkring postgangen ved afsendelsen af kommunens breve.

Ankestyrelsen lagde vægt på, at borgeren havde oplyst, at han ikke havde modtaget kommunens breve, og at kommunen ikke havde kontaktet postvæsenet med henblik på afklaring af uregelmæssigheder i postleveringen omkring tidspunkterne for afsendelsen af kommunens breve.

I Principafgørelse D-7-07 har Ankestyrelsen taget stilling til en sag, hvor sygemeldte oplyser, at skema ikke var vedlagt følgebrevet. En borger var ikke berettiget til sygedagpenge fra kommunen, idet borgeren uden rimelig grund havde undladt at medvirke til kommunens opfølgning ved ikke at returnere udfyldt oplysningsskema. Det forhold, at borgeren efterfølgende anførte, at oplysningsskemaet ikke havde været vedlagt kommunens brev, hvori borgeren var blevet anmodet om at udfylde skemaet, ændrede ikke herpå.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt, at borgeren burde have reageret over for kommunen ved modtagelse af kommunens brev med hensyn til manglende oplysningsskema, når det klart og tydeligt fremgik af kommunens brev, at der var vedlagt et oplysningsskema, som skulle udfyldes og returneres inden for en bestemt frist.

**§ 12.** Kommunen skal på baggrund af oplysningsskemaet efter § 11 og eventuelle andre oplysninger i sagen foretage en visitation til en af følgende kategorier:

- 1) Sager, hvor tilbagevenden til arbejdsmarkedet er umiddelbart forestående (kategori 1).
- 2) Sager med risiko for langvarigt sygeforløb eller risiko, hvad angår arbejdsevnen (kategori 2).
- 3) Sager, hvor lidelsen eller sygdommen medfører et længerevarende sygdomsforløb (kategori 3).

## **12. Visitation**

### **12.1 Grundlaget for visitation**

Kommunen skal i løbende sygedagpengesager – dvs. sager med fortsat sygemelding, herunder sager med graviditetsbetinget sygdom - foretage en visitation til en af tre kategorier. Visitationen finder sted, når oplysningsskemaet modtages i kommunen. Herudover sker der revisitation i tilknytning til første og alle efterfølgende opfølgninger.

Kommunen skal allerede ved den 1. visitation tage stilling til, om den sygemeldte har mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist.

Grundlaget for første visitation er oplysningsskemaet og andre oplysninger i sagen, herunder evt. lægelige oplysninger. Herudover kan kommunen anvende forsørgelsehistorikken fra Arbejdsmarkedsportalen, tilgængelig fra Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside [www.ams.dk](http://www.ams.dk) eller på web-adressen <http://amportal.bm.dk>. Her kan kommunen i det omfang, det er nødvendigt, skaffe sig et overblik over, om en sygemeldt har modtaget offentlig forsørgelse gennem de sidste 10 år.

### **12.2 De tre visitationskategorier**

De tre visitationskategorier er:

- 1) Sager, hvor tilbagevenden til arbejdsmarkedet er umiddelbart forestående (kategori 1 – glatte sager), dvs.:
  - Ukomplicerede, kortvarige sygeforløb, hvor tidspunkt for raskmelding er forudsigelig, og hvor arbejdsevnen ikke er truet (f.eks. blindtarmsbetændelse). Ved kortvarige forløb forstås typisk forløb

på op til 10-12 uger. Raskmeldes den sygemeldte ikke til forventet tid, skal sagen tages op til vurdering, herunder om der skal visiteres til anden kategori.

- Langvarige forløb, som har været visiteret til kategori 2 eller 3, men hvor sygemeldte er ved at være klar til at komme tilbage til arbejdet, skal overflyttes til kategori 1. Der kan f.eks. være tale om sygemeldte, som nærmer sig tidspunktet, hvor de kan vende gradvist tilbage til arbejdet, eller sygemeldte, der venter på at påbegynde revalidering. Det er ikke en betingelse, at raskmelding sker inden for 10-12 uger.
- 2) Sager med risiko for langvarigt sygeforløb eller risiko, hvad angår arbejdsevnen (kategori 2 - risiko-sager), dvs.:
- Sygeforløb med usikkerhed om diagnosen/lidelsen og om sygdommens varighed. Det kan f.eks. være psykisk lidelse eller diffuse smerte- og træthedstilstande. Det drejer sig således om sager, hvor der er risiko for et kompliceret forløb, og hvor sygemeldtes arbejdsevne typisk er truet eller vil blive truet under forløbet, således at der er risiko for, at sygemeldte mister arbejdsmarkedstilknytningen.
- 3) Sager, hvor lidelsen eller sygdommen medfører et længerevarende sygdomsforløb (kategori 3 – langvarige sager), dvs.:
- Sygemeldte med en længerevarende sygdom eller en alvorlig lidelse. Der vil typisk være tale om en klar diagnose og et længerevarende forløb. Det kan f.eks. være cancer med et meget langt behandlingsforløb. Ved alvorlig lidelse forstås en sygdom, som er så alvorlig, at der er risiko for, at arbejdsevnen nedsættes, eller hvor der rejses sag om førtidspension.
  - Sygemeldte med længere sygeforløb, hvor kommunen har afdækket den syges behov for beskæftigelsesrettet indsats, og hvor der er ventetid på tilbud, eller hvor der er ventetid på undersøgelse/behandling. For sygedagpengemodtagere, der afventer eller er i tilbud om afklarende forløb som led i forrevalidering, beror det på en konkret vurdering, hvilken kategori den sygemeldte skal visiteres til.

Der henvises til visitationsguiden på web-adressen <http://sdpguide.ams.dk>.

**§ 13.** Kommunen fastlægger ved visitationen efter § 12 proceduren for opfølgningsforløbet, herunder samtaleform ved første og efterfølgende opfølgninger samt hyppighed af den løbende opfølgning.

*Stk. 2.* I sager, der er omfattet af § 12, nr. 1, skal der senest følges op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. fraværdsdag, og der skal som minimum holdes telefonsamtale. Herefter skal der følges op mindst hver 8. uge, og der skal ved hver opfølgning minimum holdes telefonsamtale.

*Stk. 3.* I sager, der er omfattet af § 12, nr. 2, skal der senest følges op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. fraværdsdag, og der skal holdes en individuel samtale. Herefter skal der følges op mindst hver 4. uge med samtale, der som minimum hver anden gang skal være en individuel samtale.

*Stk. 4.* I sager, der er omfattet af § 12, nr. 3, skal der senest følges op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. fraværdsdag, og der skal som minimum holdes telefonsamtale. Herefter skal der følges op mindst hver 8. uge.

*Stk. 5.* Såfremt sygdommen forhindrer, at der holdes individuel samtale eller telefonsamtale, skal opfølgningen ske på anden vis.

*Stk. 6.* Kommunen skal foretage revisitation ved enhver opfølgning. Ved revisitationen tages der stilling til, om der er grundlag for overflytning til en anden kategori, jf. § 12.

*Stk. 7.* Uanset bestemmelserne i stk. 1-4 om visitation inden første samtale kan en kommune, som i løbende sager holder individuelle samtaler ved første opfølgning inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. fraværdsdag, vente med at foretage den første visitation, således at der visiteres første gang i tilknytning til samtalen. Den første revisitation sker herefter ved 2. opfølgning.

### *13. Opfølgning efter visitationen*

Med visitationen til en af de tre visitationskategorier fastlægges proceduren for den løbende opfølgning, herunder samtaleform og opfølgningshyppighed. Allerede ved visitationen bør kommunen overveje, om der er mulighed for, at den syge kan genoptage arbejdet helt eller delvist.

#### *13.1 Kategori 1 sager - glatte sager*

Sager, hvor tilbagevenden til arbejdsmarkedet er umiddelbart forestående (kategori 1 – ”glatte sager”) dvs.

- Ukomplerede, kortvarige sygeforløb, hvor tidspunkt for raskmelding er forudsigelig, og hvor arbejdsevnen ikke er truet (f.eks. blindtarmsbetændelse eller gravide, der ikke kan tåle stående arbejde i den sidste del af graviditeten). Ved kortvarige forløb forstås typisk forløb på op til 10-12 uger. Raskmeldes den sygemeldte ikke til forventet tid, skal sagen tages op til vurdering, herunder om der skal visiteres til anden kategori.
- Langvarige forløb, som har været visiteret til kategori 2 eller 3, men hvor sygemeldte er ved at være klar til at komme tilbage til arbejdet, skal overflyttes til kategori 1. Der kan f.eks. være tale om sygemeldte, som nærmer sig tidspunktet, hvor de kan vende gradvist tilbage til arbejdet, eller sygemeldte, der venter på at påbegynde revalidering. Det er ikke en betingelse, at raskmelding sker inden for 10-12 uger.

I kategori 1 sager skal der senest følges op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. sygedag, og der skal som minimum holdes telefonsamtale. Herefter skal der følges op mindst hver 8. uge, og der skal ved hver opfølgning minimum holdes telefonsamtale.

Der henvises til pkt. 15.1, hvor der er et eksempel på beregning af ”inden udgangen af 8. uge”.

#### *13.2 Kategori 2 sager – risikosager*

Sager med risiko for langvarigt sygeforløb og risiko i forhold til arbejdsevnen (kategori 2 – ”risikosager”) dvs.

- Sygeforløb med usikkerhed om diagnosen/lidelsen og om sygdommens varighed. Det kan f.eks. være psykisk lidelse eller diffuse smerte- og træthedstilstande. Det drejer sig således om sager, hvor der er risiko for et kompliceret forløb, og hvor sygemeldtes arbejdsevne typisk er truet eller vil blive truet under forløbet, således at der er risiko for, at sygemeldte mister arbejdsmarkedstilknytningen.

I disse sager er der behov for en mere intensiv kommunal opfølgningsindsats, og der skal være særlig opmærksomhed på behovet for at vurdere arbejdsevnen.

I denne kategori af sager skal der senest følges op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. sygedag, og der skal holdes en individuel samtale. Herefter skal der følges op mindst hver 4. uge med samtale, som minimum hver anden gang skal være en individuel samtale. Ved en individuel samtale forstås en samtale mellem sygemeldte og sagsbehandler, hvor den sygemeldte er til stede. Samtalen vil typisk finde sted i kommunen.

Der henvises til pkt. 15.1, hvor der er et eksempel på beregning af ”inden udgangen af 8. uge”.

#### *13.3 Kategori 3 sager – langvarige sager*

Sager, hvor lidelsen eller sygdommen medfører et længerevarende sygeforløb (kategori 3 – ”langvarige sager”) dvs.

- Sygemeldte med en længerevarende sygdom eller en alvorlig lidelse. Der vil typisk være tale om en klar diagnose og et længerevarende forløb. Det kan f.eks. være cancer med et meget langt behandlingsforløb. Ved alvorlig lidelse forstås en sygdom, som er så alvorlig, at der er risiko for, at arbejdsevnen nedsættes, eller hvor der rejses sag om førtidspension.

- Sygemeldte med længere sygeforløb, hvor kommunen har afdækket den syges behov for beskæftigelsesrettet indsats, og hvor der er ventetid på tilbud, eller hvor der er ventetid på undersøgelse/behandling. For sygedagpengemodtagere, der afventer eller er i tilbud om afklarende forløb som led i forrevalidering, beror det på en konkret vurdering, hvilken kategori den sygemeldte skal visiteres til.

#### *Eksempel:*

En person, der venter 3 måneder på at påbegynde et uddannelsesforløb som led i revalidering, og hvor der er taget stilling til, at der ikke er behov for anden indsats i venteperioden, kan revideres til kategori 3.

I denne kategori af sager skal der senest følges op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra 1. sygedag, og der skal som minimum holdes telefonsamtale. Herefter skal der følges op mindst hver 8. uge. Kommunen beslutter opfølgningsformen ud fra sygdommens karakter og omfang samt ud fra sygemeldtes situation og behov i øvrigt.

Der henvises til pkt. 15.1, hvor der er et eksempel på beregning af ”inden udgangen af 8. uge”.

#### *Eksempel:*

En person har første sygedag tirsdag den 1. maj 2007 (uge 18).

Første opfølgning skal finde sted inden udgangen af uge 26, dvs. senest fredag den 29. juni 2007, som er den sidste arbejdsdag i uge 26. Den første opfølgning skal således finde sted senest inden udgangen af den 8. kalenderuge efter første sygedag.

Efterfølgende opfølgninger skal finde sted mindst hver 4./8. uge, dvs. der maksimalt må gå 4/8 uger fra første opfølgning. Er sagen en kategori 2-sag, og har første samtale fundet sted den 28. juni, skal anden opfølgning således ske senest torsdag den 26. juli 2007. Er sagen en kategori 1 eller 3 sag, skal anden opfølgning i stedet ske senest den 23. august 2007.

### **13.4 Opmærksomhedspunkter vedrørende visitation**

Hvis sygdommen forhindrer, at der holdes individuel samtale eller telefonsamtale, skal opfølgningen ske på anden vis. Det kan f.eks. være i de tilfælde, hvor den sygemeldte er indlagt, og hvor behandlingen/sygdommen vanskeliggør, at der finder en samtale sted. Opfølgningen kan da finde sted på grundlag af f.eks. brevveksling – herunder e-mail korrespondance - og/eller sagsoplysningerne i øvrigt.

Kommunen skal i tilknytning til visitationen ud fra en konkret vurdering indhente lægelige oplysninger til brug for opfølgningen samt afgøre, om betingelserne for at modtage sygedagpenge er opfyldt.

Med henblik på løbende at sikre den rette indsats til den sygemeldte skal kommunen ved hver opfølgning foretage en revisitation, hvor der træffes beslutning om, efter hvilken kategori den næste opfølgning skal ske.

Flere kommuner holder informationsmøder for flere sygemeldte ad gangen som led i opfølgningen og visitationen/revisitationen. Informationsmøderne kan ikke træde i stedet for den individuelle opfølgning.

### **13.5 Revisitation**

Kommunen skal efter lovens § 13, stk. 6, ved hver opfølgning foretage revisitation, hvor det vurderes, om den sygemeldte skal visiteres til samme kategori, eller der er sket ændringer, som begrunder, at der skal ske visitation til en anden kategori. Ved hver revisitation skal kommunen tage stilling til, om den sygemeldte har mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist.

### 13.6 Første visitation samtidig med 1. samtale

Hvis kommunen som fast procedure vælger at holde individuel samtale i alle sager ved første opfølgning, kan kommunen efter lovens § 13, stk. 7, vente med at foretage den første visitation til den individuelle samtale. Det betyder, at kommunen ikke skal foretage en visitation umiddelbart efter modtagelsen af oplysningsskemaet.

### 14. Nærmere regler om visitation

**§ 14.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de tre kategorier, jf. § 12, og visitationen og revisitationen, jf. § 13.

Der er ikke udstedt nærmere regler efter lovens § 14.

**§ 15.** På baggrund af den første samtale med den sygemeldte efter § 13 og sagsoplysningerne i øvrigt skal kommunen foretage en samlet vurdering af den sygemeldtes konkrete behov for behandling, optræning eller revalidering for at fremme arbejdsfastholdelse og hurtigst mulige raskmelding samt iværksætte den nødvendige indsats.

*Stk. 2.* På baggrund af hver efterfølgende opfølgning skal kommunen foretage en ny samlet vurdering af den sygemeldtes behov for indsats.

*Stk. 3.* Kommunen skal ved hver opfølgning tage stilling til, om der er behov for anden indsats, herunder om der er behov for hjælp til den sygemeldtes familie.

### 15. Vurdering af den sygemeldtes behov for indsats

#### 15.1 Opfølgningssamtaler – form og indhold

Kommunen skal i alle løbende sager følge op første gang inden udgangen af 8. uge regnet fra første sygedag. Herefter skal der følges op mindst hver 4. uge i kategori 2 sager (risikosager) og hver 8. uge i de to øvrige kategorier, 1 (glatte) og 3 (langvarige) sager.

#### *Eksempel:*

En person har første sygedag tirsdag den 1. maj 2007 (uge 18).

Første opfølgning skal finde sted inden udgangen af uge 26, dvs. senest fredag den 29. juni 2007, som er den sidste arbejdsdag i uge 26. Den første opfølgning skal således finde sted senest inden udgangen af den 8. kalenderuge efter første sygedag.

Efterfølgende opfølgninger skal finde sted mindst hver 4./8. uge, dvs. der maksimalt må gå 4/8 uger fra første opfølgning. Er sagen en kategori 2-sag, og har første samtale fundet sted den 28. juni, skal anden opfølgning således ske senest torsdag den 26. juli 2007. Er sagen en kategori 1 eller 3 sag, skal anden opfølgning i stedet ske senest den 23. august 2007.

Kommunen skal ved hver opfølgning holde samtale med sygemeldte i kategori 1 og 2. For sygemeldte i kategori 3 træffer kommunen beslutning om opfølgningens form og indhold, dog bortset fra 1. opfølgning, hvor kommunen som minimum skal holde telefonsamtale.

Formålet med den første og efterfølgende samtaler er at:

- få yderligere oplysninger, der kan afdække den sygemeldtes muligheder, ressourcer og eget perspektiv samt behov for indsats,
- inddrage den sygemeldte i opfølgningsindsatsen samt at få aftalt konkrete opfølgningsskridt med den sygemeldte,

- understøtte den sygemeldtes egen indsats for hurtig tilbagevenden til beskæftigelse,
- få afdækket, om der er behov for at indhente oplysninger fra eller inddrage andre (lægen, arbejdsgiveren m.fl.)
- tidspunkt for raskmelding så vidt muligt fastlægges, herunder mulighederne for gradvis tilbagevenden til arbejdet,
- sikre ud fra en samlet vurdering, at den sygemeldte får tilbud om den nødvendige indsats og
- informere den sygemeldte om lovgivningens rammer mv., herunder om muligheder for indsats og om sygemeldtes pligt til at medvirke samt om, at sygedagpenge er en korttidsydelse.

Kommunen kan anvende visitationsguiden – <http://sdpguide.ams.dk>. - i forbindelse med samtalen og den efterfølgende vurdering og beslutning om indsats.

### *15.2 Samlet vurdering af den sygemeldtes behov for indsats*

På baggrund af den første samtale og sagsoplysningerne i øvrigt skal kommunen foretage en samlet vurdering af sygemeldtes konkrete behov for indsats for at fremme arbejdsfæstholdelse og hurtigst mulig raskmelding. Ved vurderingen skal der bl.a. tages stilling til behov for behandling, optræning, afklaring, revalidering, fleksjob og evt. førtidspension og det skal indgå i vurderingen, om den sygemeldte kan genoptage arbejdet helt eller delvist. Endvidere skal der tages stilling til, om der er behov for at inddrage arbejdspladsen, den praktiserende læge eller andre relevante aktører. På baggrund af vurderingen iværksætter kommunen den nødvendige indsats.

Samtidig med den første opfølgning er det hensigtsmæssigt at foretage en helhedsvurdering efter retssikkerhedslovens § 6, jf. neden for under pkt. 15.7.

Kommunen skal som led i den efterfølgende samtale/opfølgning foretage en ny samlet vurdering af sygemeldtes behov for at fortsætte indsatsen eller for at justere og/eller supplere med anden indsats. På baggrund af vurderingen iværksætter kommunen den nødvendige indsats.

Den samlede vurdering på grundlag af den første samtale og de efterfølgende samtaler/opfølgninger vil som udgangspunkt være mere omfattende i kategori 2 (risikosager) og kategori 3 (længerevarende forløb), hvor der skal være fokus på, om arbejdsevnen er truet. I nogle tilfælde vil sygdommen være så alvorlig, at en arbejdsmarkedsrettet indsats ikke umiddelbart vil være relevant. Kommunens kontakt til den sygemeldte skal i disse tilfælde i stedet fokuseres på den sygemeldtes behov for anden hjælp, f.eks. hjemmehjælp. Kommunen skal dog løbende vurdere mulighederne for at yde støtte til tilbagevenden til arbejdsmarkedet, herunder mulighederne for fleksjob.

I tilfælde med en alvorlig langvarig sygdom, f.eks. en kræftsygdom, hvor behandlingen kan være meget langvarig og med usikkerhed om helbredelse og evt. følgevirkninger af behandlingen, vil behovet for hjælpens omfang og indhold variere ud fra de helt konkrete omstændigheder, og det er afgørende, at indsatsen tilpasses den enkelte sygemeldtes situation. Kommunen skal derfor løbende vurdere, om fokus i opfølgningen skal være på anden hjælp end den arbejdsmarkedsrettede indsats, herunder om der er grundlag for at rejse sag om førtidspension.

I tilfælde, hvor den sygemeldte på trods af en alvorlig sygdom, f.eks. en kræftsygdom, kan arbejde på nedsat tid under syge-/behandlingsforløbet, er det tilsvarende vigtigt, at kommunen støtter den syge heri.

Ved den samlede vurdering skal der bl.a. ses på arbejdsevnen. Hvorvidt arbejdsevnen er truet, afhænger af en individuel vurdering, hvor sygdommens karakter og den sygemeldtes sociale og arbejdsmæssige situation mv. er afgørende parametre. Således behøver to sygemeldte med samme lidelse ikke at være lige truet, hvad angår arbejdsevnen. Ved ikke at se isoleret på diagnosen vil kompleksiteten i mange sygeforløb i højere grad blive opfanget.

### *15.3 Vurdering af arbejdsevne*

Når kommunen under sygedagpengeopfølgningen skal undersøge arbejdsevnen hos en person i forbindelse med vurdering af behov for revalidering (forrevalidering) eller fleksjob, finder reglerne i bekendtgørelse nr. 1402 af 13. december 2006 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevnen (arbejdsevnebekendtgørelsen) anvendelse.

Efter bestemmelsen i § 8 i arbejdsevnebekendtgørelsen vurderer kommunen borgerens arbejdsevne på grundlag af den samlede beskrivelse og vurdering af elementerne i ressourceprofilen, jf. §§ 6-7. Ved vurderingen af arbejdsevnen skal ressourceprofilens elementer omsættes til konkrete jobfunktioner, der skal findes i et rimeligt omfang på arbejdsmarkedet. Ved bedømmelsen af arbejdsevnen må kommunen ikke tage hensyn til eventuelle strukturproblemer på arbejdsmarkedet.

Udarbejdelsen og anvendelsen af ressourceprofilen skal tage udgangspunkt i en samtale med borgeren.

Ressourceprofilen skal altid udarbejdes, inden der kan træffes afgørelse om revalidering, herunder tilbud om forrevalidering, fleksjob eller førtidspension. Det er et krav efter lovens § 28, at der skal udarbejdes en ressourceprofil, før udbetalingen af sygedagpenge kan ophøre pga. varighedsbegrænsningen.

Reglerne kan i øvrigt med fordel anvendes tidligt i sygedagpengesager, når der er et kvalificeret grundlag for at antage, at borgerens arbejdsevne og arbejdsmarkedstilknytning er eller kan være truet. Det er kommunen, der beslutter om arbejdsevnebekendtgørelsen skal anvendes tidligt i sager om sygedagpenge.

Når bekendtgørelsens bestemmelser anvendes, bør den afpasses i forhold til den konkrete situation. Anvendelsen af ressourceprofilen i den indledende sagsbehandling vil således ofte være begrænset til få relevante elementer. Der er ikke krav om, at elementerne i ressourceprofilen skal beskrives i en bestemt rækkefølge, da det afhænger af forholdene i den konkrete sag. Der er heller ikke krav om, at samtlige elementer skal være beskrevet og vurderet, men det bør fremgå af dokumentationen i sagen, hvorfor det ikke er fundet relevant at beskrive et eller flere elementer i en konkret sag.

Det er ikke et mål i sig selv, at udarbejdelsen af ressourceprofilen skal omfatte en grundig beskrivelse af alle elementer. Sagsbehandlingen må ikke foregå mekanisk, sådan at alle elementer automatisk inddrages, eller ved at alle elementer undersøges lige meget. En automatisk og intensiv afdækning af alle elementerne kan medføre, at der ske en overoplysning af sagen, hvilket er i strid med forvaltningslovens § 32. Samtidig kan det medføre et u hensigtsmæssigt tidsforbrug.

### *15.4 Tilbud til sygedagpengemodtagere efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*

Tilbud til sygedagpengemodtagere gives efter kap. 10 om vejledning og opkvalificering og kap. 11 om virksomhedspraktik i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Tilbuddet gives som forrevalidering som led i afklaringen af den enkeltes arbejdsevne.

Det er en forudsætning for at give tilbud om forrevalidering, at revalideringsbetingelserne er opfyldt. Tilbud kan således ikke gives af hensyn til arbejdsløshedskassernes behov for rådighedsvurdering.

Kommunen kan som led i sygedagpengeopfølgningen iværksætte tilbud om virksomhedspraktik (arbejdsprøvning) efter kap. 11 om virksomhedspraktik i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvis der er behov for at afklare den sygemeldtes beskæftigelsesmål, herunder hvilke opgaver den sygemeldte kan klare i forbindelse med en tilbagevenden enten helt eller delvist. Virksomhedspraktikken sker som led i et forrevalideringsforløb. Forrevalidering forudsætter, at revalideringsbetingelserne i §§ 46-47 i lov om aktiv socialpolitik er opfyldt. De betingelser, der fremgår af kap. 10 og 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal ligeledes være opfyldt.

Se Principafgørelse D-21-04, hvoraf det fremgik, at der ikke i sygedagpengeloven eller i beskæftigelsesloven er hjemmel til at stille krav om fuldtidssygemelding for at kunne deltage i opfølgning eller virksomhedspraktik.

For personer, der er deltidssygemeldte og varetager et arbejde på deltid, skal arbejdsprøvningen så vidt muligt tilrettelægges, så der tages hensyn til deltidsarbejdet og den nuværende arbejdsgiver, men det beror på en konkret vurdering, hvad der er nødvendigt for at foretage en afprøvning, herunder om det skal ske på fuld tid og i anden virksomhed end den, hvor den sygemeldte er ansat.

Arbejdsprøvningen vil som udgangspunkt foregå på den virksomhed, hvor den sygemeldte er ansat, og være tilrettelagt i samarbejde med virksomheden. I nogle tilfælde er det dog nødvendigt at arbejdsprøve borgeren uden for den nuværende virksomhed, hvis der ikke er andre funktioner, hvori borgeren kan arbejdsprøves i den nuværende virksomhed. Det betyder, at hvis den sygemeldte i den nuværende virksomhed kun kan arbejdsprøves i funktioner, der belaster vedkommendes aktuelle sygdom, må arbejdsprøvning foregå på en anden virksomhed. Det er kommunen, der træffer afgørelse om arbejdsprøvning, herunder hvor og hvordan den skal foregå.

Den virksomhed, sygemeldte er ansat på, vil fortsat få refusion under arbejdsprøvning på anden virksomhed.

Sygemeldte, der modtager løn under sygdom, vil under et forrevalideringsforløb som led i sygedagpengeopfølgningen fortsat modtage løn, og virksomheden vil modtage refusion. Sygemeldte, der ikke modtager løn under sygdom, vil modtage sygedagpenge under arbejdsprøvningen.

Et forrevalideringsforløb indebærer ikke automatisk, at der skal iværksættes yderligere revalidering.

Der henvises til Principafgørelse D-28-04.

Tilbud som led i revalidering (såvel forrevalidering som revalidering med jobplan) iværksættes kun, hvis andre erhvervsrettede aktiviteter ikke er tilstrækkelige til at bringe den sygemeldte tilbage til jobbet. Eksempelvis iværksættes der ikke forrevalidering, hvis der er mulighed for at bringe den sygemeldte tilbage ved en gradvis tilbagevenden efter lovens § 7 og § 17.

Træffer kommunen ved den samlede vurdering i tilknytning til opfølgningen beslutning om, at der skal iværksættes en egentlig revalidering med jobplan, bortfalder sygedagpengene, og den sygemeldte får status som revalidend og modtager revalideringsydelse eller omfattes af en løntilskudsordning.

### **15.5 Revisitation**

Kommunen skal efter lovens § 13, stk. 6, ved hver opfølgning foretage revisitation, hvor det vurderes, om den sygemeldte skal visiteres til samme kategori, eller der er sket ændringer, som begrunder, at der skal ske visitation til en anden kategori.

### **15.6 Andre forhold**

Beslutningen om opfølgningsindsatsen skal indgå i opfølgningsplanen, jf. lovens § 16.

Sygemeldte inddrages i kommunens vurdering af indsats mv., jf. lovens § 8, stk. 1, og det skal sikres, at reglerne om samtykke fra sygemeldte overholdes, jf. lovens § 9, stk. 2.

Ved hver opfølgning skal kommunen tage stilling til, om den sygemeldte har behov for anden indsats. Det kan f.eks. være et kommunalt behandlingstilbud, personlig og praktisk hjælp (hjemmehjælp), fleksjob eller førtidspension. Kommunen skal også ved opfølgningen tage stilling til behovet for hjælp til sygemeldtes familie, jf. lovens § 15, stk. 3.

### **15.7 Helhedsvurdering efter retssikkerhedsloven**

#### **Retssikkerhedsloven:**

**§ 6.** Hvis en borger har brug for at få hjælp i en længere tid, skal kommunen tidligt i forløbet tilstræbe at tilrettelægge hjælpen ud fra en samlet vurdering af pågældendes situation og behov på længere sigt.

**§ 7.** Senest 8 uger efter første henvendelse om løbende hjælp til forsørgelse skal kommunen foretage en vurdering efter § 6. Dette gælder dog ikke personer, der er omfattet af et kontaktfølgeløb efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, samt personer, der er omfattet af et opfølgningsløb efter kapitel 6 i lov om sygedagpenge.

Efter retssikkerhedslovens § 6 skal kommunen, hvis en borger har brug for hjælp, tidligt i forløbet tilstræbe at tilrettelægge hjælpen ud fra en samlet vurdering af pågældendes situation og behov på længere sigt.

Kommunerne kan beslutte at foretage helhedsvurdering efter retssikkerhedslovens § 6 samtidigt med den 1. vurdering i et sygedagpengeforløb. Det skal fremgå af sagen, hvis der er tale om en vurdering både efter sygedagpengeloven og retssikkerhedsloven.

**§ 16.** Kommunen skal ved første samtale tage stilling til udarbejdelsen af en opfølgningsplan med særlig fokus på arbejdsfastholdelse og tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Planen skal indeholde mål for opfølgningen, og den konkrete opfølgningsindsats skal fremgå af planen. Planen skal sikre overblik og koordination af indsatsen i den enkelte sag.

*Stk. 2.* Planen skal senest udarbejdes i umiddelbar forlængelse af den anden opfølgning.

*Stk. 3.* Kommunen skal i umiddelbar forlængelse af de efterfølgende opfølgninger justere og udbygge opfølgningsplanen.

*Stk. 4.* Den sygemeldte skal have planen udleveret. Ved væsentlige justeringer af planen under de efterfølgende opfølgninger udleveres planen til den sygemeldte.

## **16. Opfølgningsplan**

### **16.1 Opfølgningsplan – form og indhold**

Kommunen skal ved første samtale tage stilling til, om der er behov for at udarbejde en opfølgningsplan. Beslutes det at lave en plan, er det en konkret vurdering, hvor meget, der skal skrives ind i planen ved første samtale – der kan være situationer, hvor sagsbehandleren vurderer, at der ikke skal skrives ret meget, f.eks. hvis der er udsigt til en snarlig raskmelding, eller det vurderes, at lidelsen er så langsigtet, at der ikke er brug for opfølgningsskridt inden 2. opfølgning. Der kan f.eks. være tale om en knæoperation med et fastlagt 3-måneders rekreativeforløb. Planen skal senest udarbejdes i umiddelbar forlængelse af 2. opfølgning. Der henvises til sygedagpengeguiden, <http://sdpguide.ams.dk>, hvor der kan ses eksempler på en opfølgningsplan.

Planen skal indeholde mål for opfølgningen såvel på kort som på længere sigt, opfølgningsskridt her og nu samt evt. mere langsigtede skridt, oplysninger om sygemeldtes egen indsats, behandlingsindsats, indsats på arbejdsplads mv.

Planen skal sikre overblik over og koordination af indsatsen i den enkelte sag. Der skal i planen være særlig fokus på arbejdsfastholdelse, herunder kontakt med arbejdspladsen under sygeforløb og gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen, hvis en fuldtidsraskmelding ikke er mulig. Tidspunkt for forventet raskmelding skal så vidt muligt fremgå.

Kommunen skal i umiddelbar forlængelse af de efterfølgende opfølgninger justere og udbygge opfølgningsplanen.

Den sygemeldte skal have planen udleveret. Ved de efterfølgende opfølgninger udleveres den reviderede plan, hvis der er sket væsentlige ændringer. Det er en konkret vurdering, om der er tale om væsentlige ændringer. Det kan f.eks. være, hvis der skal iværksættes andre initiativer, end dem, der står i planen, eller hvis der er større tidsmæssige ændringer.

Planen skal understøtte indsatsen bl.a. frem til næste opfølgning og danne grundlag for den kommende samtale. Planen er et vigtigt redskab til at sikre fremdrift og koordination i det enkelte sagsforløb.

Planen skal indeholde de konkrete opfølgningsskridt.

For lønmodtagere skal planen eksempelvis indeholde oplysninger om indsats i forhold til arbejdspladsen, f.eks. at kommunen tager kontakt med henblik på at etablere arbejdsprøvning eller afholde rundbordssamtale. Sygemeldtes egne initiativer for at fastholde arbejdet beskrives også, f.eks. at sygemeldte løbende er i kontakt med arbejdsgiver og kollegaer.

For forsikrede ledige skal planen eksempelvis indeholde oplysninger om samspillet med arbejdsløsheds-kasse/jobcenter samt initiativer, som kan bidrage til, at den sygemeldte fastholder sin arbejdsmarkedstilknytning, herunder sygemeldtes egen indsats.

For selvstændige skal planen eksempelvis indeholde oplysninger om initiativer, som fremmer genoptagelse af arbejdet, herunder sygemeldtes egen indsats.

Planen skal ud over fastholdelsesindsatsen også indeholde oplysninger om, at der indhentes lægelige oplysninger/lægeerklæringer om sundhedsvæsenets behandlingsindsats samt evt. anden indsats, som kan have betydning for sygeforløbet, f.eks. et kommunalt optræningstilbud. Prognose og forventet tidspunkt for hel eller delvis raskmelding skal fremgå.

Det skal fremgå af planen, hvilken kategori personen er visiteret til, hvornår der har været afholdt samtale, samt hvornår næste samtale skal holdes – f.eks. en konkret dato eller ”om 8 uger” - og det skal fremgå, om næste samtale er en telefonsamtale eller en individuel samtale.

Planen skal løbende give et overblik over den samlede indsats og dermed bidrage til en effektiv koordinering af den samlede indsats. I den ukomplicerede sag vil planen kunne være ganske kort med angivelse af, hvornår der sker tilbagevenden til arbejde. Det bør altid fremgå, at der har været taget stilling til gradvis tilbagevenden for personer i ansættelse.

De initiativer, som planen indeholder, skal have været drøftet med den sygemeldte.

**§ 17.** Kommunen skal som led i at arbejdsfastholde sygemeldte fremme gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen og understøtte, at den sygemeldte har kontakt med arbejdspladsen under sygeforløbet.

*Stk. 2.* Kommunen skal i alle sager med gradvis tilbagevenden sikre, at den sygemeldte genoptager arbejdet i fuldt omfang så hurtigt som muligt.

*Stk. 3.* Som udgangspunkt besluttet gradvis tilbagevenden i enighed mellem kommunen, virksomheden og den sygemeldte. Kommunen skal dog træffe afgørelse om nedsatte sygedagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, selv om der ikke kan opnås enighed, hvis det vurderes, at der burde være mulighed for en gradvis tilbagevenden.

## *17. Fastholdelse af den sygemeldte på arbejdsmarkedet*

### *17.1 Gradvis tilbagevenden af sygemeldte, der er i arbejde*

For sygemeldte i et ansættelsesforhold skal kommunen fremme gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen og understøtte, at sygemeldte har kontakt med arbejdspladsen under et sygeforløb.

Formålet med dette er at støtte sygemeldte i at bevare deres arbejde og tilknytning til arbejdsmarkedet - ikke at presse syge tilbage i funktioner, som de ikke kan klare.

Kommunen skal derfor løbende under opfølgningen have særligt fokus på mulighederne for at støtte den sygemeldte i en så stor tilknytning til arbejdspladsen, som sygdommen og den sygemeldtes ressourcer giver mulighed for. I vurdering af disse muligheder indgår sygdommens karakter og betydning for arbejdsevnen, sygemeldtes ressourcer og muligheder i øvrigt samt arbejdets karakter.

Er gradvis tilbagevenden ikke muligt på grund af sygdommen, skal kommunen i opfølgningen understøtte, at den sygemeldte har kontakt med arbejdspladsen under sygeforløbet. Kommunen skal endvidere ved hver samtale afklare, om der er behov for, at kommunen kontakter virksomheden for at sikre arbejdsfastholdelse. Kommunen kan kun kontakte arbejdsgiver efter aftale med den sygemeldte.

Ved gradvis tilbagevenden er der flere muligheder:

- I de fleste tilfælde sker gradvis tilbagevenden ved, at sygemeldte genoptager arbejdet delvist i takt med, at arbejdsevnen vender tilbage (lovens § 7, stk. 2 – situationen).
- I de tilfælde, hvor den sygemeldte har begrænsninger i arbejdsevnen, som berettiger til en revalideringsindsats (dette forudsætter en arbejdsevnevurdering, herunder anvendelse af resourceprofilen), kan gradvis tilbagevenden ske som led i optræning eller arbejdsprøvning i et forrevalideringsforløb på fulde sygedagpenge. (Forrevalidering forudsætter, at betingelserne i §§ 46-47 i lov om aktiv socialpolitik er opfyldt.).

Ved en gradvis tilbagevenden er det vigtigt, at der sammen med virksomheden og den sygemeldte fastlægges en plan for, hvordan fuld tilbagevenden skal nås. Der kan f.eks. være tale om en plan med flere trin fastlagt ud fra sygdommens prognose mv. Planen skal løbende følges og justeres efter behov. Denne plan kan indgå som en del af kommunens opfølgningsplan.

Som led i at fremme gradvis tilbagevenden er det vigtigt, at kommunen kan vejlede virksomheder om mulighederne for at inddrage f.eks. arbejdsmedicinsk klinik, arbejdsmiljørådgivere og andre, som bistår arbejdspladser med en evt. tilpasning af arbejdsfunktioner og anden arbejdstilrettelæggelse.

### *17.2 Genoptagelse af arbejdet hurtigst muligt*

Kommunen skal i alle sager med gradvis tilbagevenden sikre, at sygedagpengemodtageren genoptager arbejdet i fuldt omfang så hurtigt som muligt.

### *17.3 Beslutning om gradvis tilbagevenden træffes i enighed*

Som udgangspunkt besluttet gradvis tilbagevenden i enighed mellem kommunen, virksomheden og den sygemeldte.

Kommunen kan fremme en gradvis tilbagevenden ved efter aftale med den sygemeldte at drøfte mulighederne med virksomheden. Kommunen kan endvidere i mere komplicerede sager medvirke til, at der afholdes rundbordssamtale med sygemeldte, virksomheden (leder og evt. tillidsmand eller anden faglig repræsentant), kommunen og evt. den praktiserende læge.

Hvis der er uenighed mellem den sygemeldte og virksomheden om mulighederne for en gradvis tilbagevenden, kan kommunen efter aftale med den sygemeldte forsøge at bidrage til enighed, f.eks. ved at kommunen tager initiativ til en drøftelse med virksomheden og den sygemeldte.

Kommunen skal træffe afgørelse om nedsatte sygedagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, selvom der ikke kan opnås enighed, hvis det vurderes, at der ud fra den syges helbred burde være mulighed for en gradvis tilbagevenden, jf. lovens § 7 og § 17.

**§ 18.** Ved opfølgningen af sager om sygedagpenge til personer, der bor i udlandet, gælder samme forpligtelser som for personer, der bor i Danmark, med de indskrænkninger, der følger af særlige bestemmelser om administration efter EF forordning nr. 574/72 om regler til gennemførelse af EF forordning nr. 1408/71, og administrative aftaler til konventioner og internationale overenskomster om social sikring.

*Stk. 2.* Kommunen kan efter en konkret vurdering af oplysningerne om sygdomsforløbet indkalde sygemeldte, der opholder sig eller har bopæl i udlandet, til en drøftelse af forløbet og mulige hensigtsmæssige initiativer, der kan medvirke til en hurtigere raskmelding og fortsat beskæftigelse. Kommunen afholder udgifterne ved at indkalde sygemeldte til samtale her i landet.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedsstyrelsen kan yde kommunen rådgivning og vejledning i forbindelse med gennemførelse af opfølgningen over for en sygemeldt, der modtager sygedagpenge under ophold eller ved bopæl i et andet EU-land, EØS-land eller Schweiz.

*Stk. 4.* Har den sygemeldte mistet sin opholds- og arbejdstilladelse i Danmark og opholder sig eller har bopæl i et af de lande, der den 1. maj 2004 er blevet medlem af EU, kan Arbejdsmarkedsstyrelsen yde kommunen bistand til initiativer i forbindelse med opfølgningen.

## **18. Opfølgning af sager om sygedagpenge til personer, der bor i udlandet**

### **18.1 Den kommunale opfølgning ved ophold i udlandet**

Kommunen skal også foretage opfølgning i sygedagpengesager for personer, der modtager sygedagpenge under ophold i udlandet. Efter lovens § 18, stk. 1, gælder ved opfølgning af sager om sygedagpenge til personer, der bor i udlandet, samme forpligtelser som for personer, der bor i Danmark, med de indskrænkninger, der følger af særlige bestemmelser om administration efter EF forordning nr. 574/72 om regler til gennemførelse af EF forordning nr. 1408/71 (gennemførelsesforordningen) og administrative aftaler til konventioner og internationale overenskomster om social sikring.

Det fremgår af bilag 8 hvilke lande der er omfattet af EF forordningerne samt med hvilke lande, der er indgået administrative aftaler til konventioner og internationale overenskomster om social sikring.

### **18.2 Ophold inden for EU**

EU-reglerne om anmeldelse af sygefravær, lægelige dokumentation, opfølgning (kontrol) og udbetaling findes i gennemførelsesforordningens artikel 18.

Det er således opholdslandets myndigheder, der skal stå for alle undersøgelser mv. i forhold til den sygemeldte. Der er dog en undtagelse i art. 18, stk. 5, hvorefter den kompetente institution (den danske kommune) kan udpege en læge i den sygemeldtes opholdsland eller sende en læge til dette land med henblik på de nødvendige undersøgelser.

Efter EU-lovgivningen er det hovedreglen, at opfølgningen sker i det EU-land, hvor den sygemeldte opholder sig, og der kan ikke generelt stilles krav om, at den sygemeldte kommer til Danmark i forbindelse med opfølgning, eller at den sygemeldte bliver her i landet i hele sygeperioden.

Efter den danske sygedagpengelovs § 18, stk. 2, kan kommunen dog efter en konkret vurdering af oplysningerne om sygeforløbet indkalde en sygemeldt, der opholder sig eller har bopæl i udlandet, til drøftelse af forløbet og mulige hensigtsmæssige initiativer, der kan medvirke til en hurtigere raskmelding og fortsat beskæftigelse. Det forudsættes, at deres sygdom ikke forværres. Kommunen afholder udgifterne ved rejsen, jf. lovens § 18, stk. 2.

### **18.3 Hvordan foretager kommunen opfølgning?**

Kommunen skal i hver enkelt sag tage konkret stilling til, om det er hensigtsmæssigt at overdrage den konkrete opfølgning til bopælslandet, eller om det er mere hensigtsmæssigt, at kommunen selv

foretager en opfølgning under hensyntagen til, at den sygemeldte kun i særlige situationer kan deltage i en opfølgning i kommunen.

Det anbefales, at kommunen i vurderingen lægger vægt på den viden, der er om den konkrete sag, herunder om sygdommen og om bopælslandet. Det kan bemærkes, at de fleste EU-lande ikke har en så arbejdsmarkedsrettet opfølgning som Danmark. I hovedparten af landene består opfølgningen i en administrativ og lægelig kontrol af sygdommen.

#### ***18.4 Når opfølgningen overdrages til bopælslandet***

Ønskes opfølgningen overdraget til bopælslandet, retter kommunen henvendelse til bopælslandets kompetente myndighed eller evt. direkte til den kompetente institution. Den kompetente myndighed i hvert enkelt EU-land fremgår af bilaget til gennemførelsesforordningen. Er det muligt at rette henvendelse direkte til den kompetente institution, vil der i de fleste tilfælde kunne spares en del tid. Det bemærkes, at den sygemeldte ofte vil kunne give oplysninger, som kan afklare, hvortil en sag skal sendes. Herudover har kommunen typisk også oplysninger om den sygemeldte i forbindelse med oplysninger i folkeregister og udstedelse af sygesikringsdokumentation (typisk blanket E 106 og/eller europæisk sygesikringsbevis) til pågældende.

Selv om opfølgningen overdrages til bopælslandet, skal den danske kommune på baggrund af opfølgningen i bopælslandet foretage opfølgningen efter sygedagpengeloven. Det kan indebære, at opfølgningen sker som en kategori 3 sag – dvs. mindst hver 8. uge uden samtale, alene på baggrund af de informationer, der er modtaget fra bopælslandet. Kommunen skal i opfølgningen tage stilling til, om der er behov for at anmode om en lægeerklæring – E116 (se bilag 8). Kommunen skal også løbende vurdere, om der fortsat er ret til at få udbetalt sygedagpenge.

Når opfølgningen overdrages til andet land, sker opfølgningen efter dette lands nationale regler.

#### ***18.5 Når opfølgningen ikke overdrages til bopælslandet***

I mange sager vil det under hensyntagen til den konkrete sag være mest hensigtsmæssigt, at kommunen selv foretager opfølgningen og ikke anmoder bopælslandet om hjælp hertil.

Kommunen vil i mange sager kunne være i dialog med den sygemeldte via telefon, brev og/eller mail. Opfølgningen må i disse sager tilrettelægges således, at den sygemeldte ikke indkaldes til samtale undtagen i ganske særlige tilfælde, jf. lovens § 18, stk. 3.

I mange sager vil kommunen have brug for at anvende en tolk. Udgiften hertil afholdes af kommunen som en administrationsudgift.

Opfølgningen sker så vidt muligt efter de gældende danske regler. Ved afvigelser anbefales det, at det noteres i sagen med begrundelse.

Hvis kommunen har brug for at indhente en lægeerklæring, anmodes den sygemeldte om, at en E116 erklæring udfyldes og returneres til kommunen.

#### ***18.6 Indkaldelse til samtale i Danmark***

Kommunen kan efter en konkret vurdering af oplysningerne om sygdomsforløbet indkalde sygemeldte, der opholder sig eller har bopæl i udlandet, til en drøftelse af forløbet og mulige hensigtsmæssige initiativer, der kan medvirke til en hurtigere raskmelding og fortsat beskæftigelse. Kommunen afholder udgifterne ved at indkalde sygemeldte til samtale her i landet.

Eksempler på situationer med hjemkaldelse til opfølgning i Danmark:

- Den syge er stadig ansat på en dansk virksomhed, men opholder sig i andet EU-land. Hvis kommunen ud fra de lægelige oplysninger, der modtages fra opholdslandet, skønner, at der er mulighed for at iværksætte arbejdsfastholdelsesinitiativer på den ansattes virksomhed, f.eks. i form af optræning, ar-

bejdsprøvning eller en delvis raskmelding, hjemkalder kommunen den syge til opfølgning her i landet, herunder såvel afklaring som opfølgningsinitiativer. Der kan f.eks. være tale om grænsegængere.

- Den syge er uden ansættelse. Kommunen vurderer ud fra de lægelige oplysninger fra opholdslandet, at en raskmelding kan fremskyndes ved en optræning på en revalideringsinstitution. Opholdslandet har ikke tilsvarende tilbud.
- Den syge er uden ansættelse. Kommunen vurderer ud fra de lægelige oplysninger fra opholdslandet, at en raskmelding kan fremskyndes ved en aktiv arbejdsmarkedsrettet indsats evt. kombineret med indsats fra sundhedsvæsenet. Opholdslandets sygeopfølgning indebærer ikke en vurdering af behov for arbejdsmarkedsrettet indsats.

Kommunen afholder efter lovens § 18 udgifterne ved at indkalde sygemeldte til samtale i Danmark, dvs. udgifter til rejse m.v. Det er således kommunen, der beslutter udgiftens størrelse. Der skal tages hensyn til sygemeldtes helbred mv., når rejseform fastlægges. Den sygemeldte kan evt. klage over kommunens afgørelse. Klagen indgives til kommunen, der – hvis klageren ikke får fuldt medhold – sender klagen videre til Beskæftigelsesankenævnet.

### *18.7 Vejledning mv. fra Den Centrale Enhed*

Det er i lovens § 18, stk. 3, fastsat, at Arbejdsmarkedsstyrelsen kan yde kommunen rådgivning og vejledning i forbindelse med gennemførelsen af opfølgningen overfor en sygemeldt, der modtager sygedagpenge under ophold eller ved bopæl i et andet EU-land.

Vejledningen består i vejledning om lovgivningen, herunder om samspil mellem national lovgivning og EU-lovgivning. Endvidere vejledes om, hvordan der skabes kontakt til bopælslandet.

Det fremgår endvidere af lovens § 18, stk. 4, at hvis den sygemeldte har mistet sin opholds- og arbejdstilladelse i Danmark og opholder sig eller har bopæl i et af de lande, der den 1. maj 2004 blev medlem af EU, kan Arbejdsmarkedsstyrelsen yde kommunen bistand til initiativer i forbindelse med opfølgningen. Rumænien og Bulgarien er blevet optaget senere og er derfor ikke omfattet af disse regler.

Der er i Arbejdsmarkedsstyrelsen oprettet en enhed – Den Centrale Enhed - der kan 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 en sygemeldt opholder sig eller har bopæl i et EU/EØS-land. Spørgsmål til den centrale enhed kan rettes til Arbejdsmarkedsstyrelsen via hjemmesiden [www.ams.dk](http://www.ams.dk) under Redskaber i Beskæftigelsesindsatsen.

Er den sygemeldte fra et af de nye EU-lande (jf. pkt. 18.8), og er pågældende blevet afskediget og har dermed mistet opholds- og arbejdstilladelsen, vil kommunen endvidere kunne anmode enheden i Arbejdsmarkedsstyrelsen om at varetage konkrete initiativer i forbindelse med gennemførelsen af opfølgningen. Enheden vil f.eks. kunne hjælpe kommunen med at indhente en lægeerklæring eller finde læger i de nye EU-lande, der kan 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.

### *18.8 Oversigt over EU-lande, EØS-lande mv.*

Der henvises til bilag 8, punkt 1.

### *18.9 Aftalen mellem EU og Schweiz*

Der henvises til bilag 8, punkt 1.3.

### *18.10 Opfølgning over for borger med ophold eller bopæl i Danmark og sygedagpenge fra andet EU-land*

Efter gennemførelsesforordningens artikel 18 kan en dansk kommune blive anmodet om at foretage opfølgning over for en sygemeldt, som modtager sygedagpenge fra andet EU-land.

Opfølgningen sker da efter danske regler og under hensyntagen til det kompetente lands/institutions anmodninger om oplysninger mv.

**§ 19.** Kommunen kan som led i at styrke opfølgningsindsatsen overlade opgaver til andre aktører. Ansvar for indsatsen påhviler fortsat kommunen.

*Stk. 2.* Kommunen udarbejder en opfølgningsplan efter § 16, inden anden aktør inddrages. I planen fastsættes den anden aktørs indsats mv.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan indsatsen kan varetages af andre aktører.

## **19. Andre aktører i opfølgningsindsatsen**

### **19.1 Anvendelse af andre aktører**

Efter lovens § 19, stk. 1, kan kommunen som led i at styrke opfølgningsindsatsen og bringe den syge hurtigere tilbage til arbejdet overlade opgaver til andre aktører. Det kan f.eks. være private konsulentfirmaer, faglige organisationer, revalideringsinstitutioner og arbejdsmedicinske afdelinger.

Det betyder, at kommunen kan inddrage andre aktører, når den indsats, den enkelte sygemeldte har behov for, ikke kan stilles til rådighed af kommunen, eller når den indsats, den enkelte har behov for, mere effektivt kan stilles til rådighed af en anden aktør.

Andre aktører kan anvendes såvel i afklaringsfasen som i fasen, hvor den sygemeldte skal tilbage i beskæftigelse enten på hidtidig eller på ny arbejdsplads.

Efter lovens § 19, stk. 1, kan kommunerne ikke ved at indgå aftaler med en anden aktør fralægge sig ansvaret for, at lovgivningens krav til opgavens varetagelse opfyldes. Ansvar for indsatsen vil fortsat påhvile kommunen, som har pligt til at føre tilsyn med, hvordan opgaven løses.

Andre aktører skal kunne varetage hele eller dele af opfølgningsindsatsen, således også opfølgningssamtaler med den sygemeldte, kontakt til virksomheden, tilbud om f.eks. opkvalificering, arbejdsprøvning eller rådgivning til virksomheden i forbindelse med optræning.

Andre aktører skal kunne inddrages i sammenhængende forløb eller i enkeltstående initiativer.

Ved at overdrage opgaver til andre aktører får disse aktører ikke kompetence til myndighedsudøvelse, og andre aktører kan derfor ikke træffe afgørelser, der kan få konsekvenser for den sygemeldtes sygedagpenge. Afgørelse om evt. standsning af sygedagpenge skal træffes af kommunen. Andre aktører kan heller ikke indhente lægelige oplysninger.

Pr. 1. januar 2008 har andre aktører kunnet få overladt myndighedsopgaver fra staten eller kommunen i jobcenteret efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Dette indebærer, at andre aktører vil kunne træffe afgørelse om afgivelse af tilbud mv., hvis tilbuddet er afgivet i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

De opgaver, som andre aktører varetager, vil fremgå af den kontrakt, der indgås om opgavevaretagelsen.

Der henvises til vejledning nr. 9173 af 14. maj 2008 "Vejledning til bekendtgørelse om andre aktører m.fl.". Vejledningen kan findes på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

### **19.2 Opfølgningsplan skal udarbejdes inden anden aktør inddrages**

Inden kommunen inddrager en anden aktør i et sygeforløb, skal der udarbejdes en opfølgningsplan, jf. lovens § 19, stk. 2. I planen fastsættes den anden aktørs indsats mv. Planen justeres løbende i samarbejde med den anden aktør og den sygemeldte.

### **19.3 Fastsættelse af regler om andre aktører**

Der er ikke fastsat nærmere regler.

**§ 20.** Kommunen videregiver oplysninger til en anden aktør om en persons helbred, beskæftigelsesprofil, sygdomsforløb, modtagne ydelser og øvrige forhold, som er nødvendige for den anden aktørs gennemførelse af den aftalte opfølgningsindsats. Den anden aktør må ikke benytte de modtagne oplysninger eller registrere nye oplysninger til andre formål end dem, som er aftalt ved opgaveoverdragelsen.

## *20. Behandling af personoplysninger i forbindelse med andre aktører*

### *20.1 Anden aktørs modtagelse af oplysninger*

Med lovens § 20 fastsættes, at andre aktører, der udfører opfølgningsindsatsen for kommunen, modtager de oplysninger om den sygemeldte, der er nødvendige for at varetage indsatsen.

Andre aktører må ikke benytte de modtagne oplysninger eller registrere nye oplysninger til andre formål end de formål, som er aftalt ved opgaveoverdragelsen.

Det fremgår endvidere af retssikkerhedslovens § 43, at forvaltningsloven og offentlighedsloven finder anvendelse, når private varetager opgaver som led i sygedagpengeopfølgningen for kommunen.

Den sygemeldte har altid, uanset en kommunes overdragelse af opgaven til en anden aktør, ret til aktindsigt i oplysningerne i sagen, hvad enten det drejer sig om journaloplysninger, e-mails eller anden form for udveksling af oplysninger.

Den private aktør har pligt til at skrive væsentlige oplysninger ned, således at kommunen og staten har mulighed for at vurdere hvilken afgørelse, der skal træffes som led i opfølgningsindsatsen over for den enkelte.

### *20.2 Tavshedspligt*

Kommunen har tavshedspligt, og personfølsomme oplysninger kan derfor kun videregives til andre aktører, når videregivelsen er berettiget.

Personer inden for den offentlige forvaltning har pligt til over for andre at hemmeligholde oplysninger af rent privat karakter eller fortrolige oplysninger, der vedrører bl.a. enkeltpersoner. Brud på tavshedspligten sker, når en person eller myndighed uberettiget giver sådanne oplysninger videre. Reglerne om tavshedspligt fremgår af forvaltningsloven og straffeloven.

Tavshedspligten gælder også for personer ansat hos private, der udfører opgaver for kommunen. Efter retssikkerhedslovens § 43, stk. 2, er private, der udfører opgaver for det offentlige, omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven. Endvidere er private omfattet af persondataloven.

Kommunens videregivelse af oplysninger til andre aktører skal ske i overensstemmelse med reglerne i forvaltningsloven og persondataloven. Reglerne i forvaltningsloven finder anvendelse på manuel videregivelse af oplysninger. Elektronisk videregivelse af oplysninger skal ske efter reglerne i persondataloven.

Der henvises til Vejledning om retssikkerhed og administration på det sociale område, pkt. 457 og frem (forvaltningsloven) samt pkt. 511 og frem (persondataloven).

## Kapitel 7

### *Bortfald af ret til sygedagpenge*

**§ 21.** Retten til sygedagpenge bortfalder

1) så længe den sygemeldte mod lægens opfordring afviser at lade sig indlægge på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling eller mod lægens eller kommunens opfordring afviser at deltage i hensigtsmæssig optræning for at genvinde arbejdsevnen,

- 2) hvis den sygemeldte ved sin adfærd forhælder helbredelsen, eller
- 3) hvis den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning, jf. kapitel 6.

*Stk. 2.* Bortfald af sygedagpenge 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 afviser at modtage nødvendig lægebehandling eller deltage i hensigtsmæssig optræning eller undlader at medvirke ved kommunens opfølgning.

*Stk. 3.* Retten til sygedagpenge ophører fra dagen efter det tidspunkt, hvor betingelserne for udbetaling ikke længere er opfyldt.

### **21.1 Situationer med bortfald af sygedagpenge fra både arbejdsgiveren og kommunen**

Lovens § 21 handler om de situationer, hvor den sygemeldtes ret til sygedagpenge fra såvel arbejdsgiveren som kommunen kan falde bort. Det drejer sig om følgende tre situationer, hvor den sygemeldte:

- 1) afviser lægebehandling mv.,
- 2) forhælder helbredelsen eller
- 3) undlader at medvirke i opfølgningsindsatsen.

I lovens § 23 er der beskrevet en række situationer, hvor det kun er lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, der falder bort. Der henvises til pkt. 23.

### **21.2 Afvisning af lægebehandling mv.**

Den sygemeldtes ret til sygedagpenge falder bort, så længe den sygemeldte – en lønmodtager eller en selvstændig – på trods af lægens opfordring afviser at lade sig indlægge på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling. Sygedagpengeretten falder endvidere bort, så længe den sygemeldte mod lægens eller kommunens opfordring afviser at deltage i hensigtsmæssig optræning for at genvinde arbejdsevnen, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 1.

Bestemmelsen omfatter situationer, hvor den sygemeldte uden rimelig grund afviser at deltage i arbejdsprøvning eller revalidering. Det samme gælder, hvis den sygemeldte – f.eks. på grund af en forestående ferie eller rund fødselsdag – modsætter sig gennemførelsen af en operation eller anden behandling, der klart har betydning for arbejdsevnen, og som ikke er forbundet med en risiko for liv eller førlighed.

Bestemmelsen omfatter også situationer, hvor den ordinerede behandling ikke er lægebehandling i snæver forstand, f.eks. behandling ved fysioterapeut.

Hvis behandlingen indebærer hel eller delvis egenbetaling, må denne udgift som udgangspunkt bæres af den sygemeldte, der selv i kommunen må søge tilskud til behandling, hvis pågældende ikke selv har mulighed for at afholde udgiften.

Det må altid bero på en konkret vurdering, om der er grundlag for at standse udbetalingen af sygedagpengene. Hvis det – f.eks. i forbindelse med psykisk sygdom – ikke kan lægges den sygemeldte til last, at den pågældende er udeblevet fra behandling, skal sygedagpengene ikke falde bort. Se Principafgørelse D-17-98.

Hvis den sygemeldte har undladt at følge en behandling – f.eks. fysiurgisk behandling – af økonomiske grunde, medfører dette ikke, at retten til sygedagpengene bevares. Ved vurderingen heraf lægges der bl.a. vægt på, om den sygemeldte havde underrettet kommunen om sine manglende økonomiske muligheder for at følge behandlingen, og om den pågældende havde modtaget vejledning om muligheden for at få dækket udgifterne efter lov om aktiv socialpolitik. Retten til sygedagpenge bevares ikke, hvis den sygemeldte ikke er berettiget til hjælp til betaling af behandlingerne, og den pågældende af den grund undlader at følge behandlingerne.

Det er efter lovens § 21, stk. 2, en betingelse for, at kommunen kan lade sygedagpengene falde bort, at den sygemeldte forinden skriftligt er blevet orienteret om de sygedagpengemæssige konsekvenser af at afvise at medvirke aktivt.

Til forskel fra de øvrige bortfaldssituationer i lovens § 21, stk. 1, falder retten til sygedagpengene kun bort, *så længe* den sygemeldte afviser en lægebehandling mv. Den sygemeldte har således en fortrydelsesret.

Der er ikke fastsat regler om, *i hvor lang tid fortrydelsesretten kan benyttes*. På baggrund af lovbemærkningerne i forbindelse med indførelsen af fortrydelsesretten antages det, at den sygemeldte kun kan benytte sin fortrydelsesret i en kortere periode. Der henvises også til Principafgørelse D-15-03 (genoptagelse efter ca. en uge) samt Principafgørelse D-11-03, hvor Ankestyrelsen i en sag om afvisning af arbejdsprøvning fandt, at perioden ikke kunne udstrækkes til 11 måneder.

Ved en stillingtagen til fortrydelsesretten i sager, hvor der er forløbet en vis tid efter den sygemeldtes afvisning, bør der medtages en vurdering af de elementer, der er indgået i sagsforløbet siden afvisningen, herunder om konsekvenserne for opfølgningen i sagen.

Når den sygemeldte fortryder sin afvisning, skal udbetaling af sygedagpengene genoptages fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte tilkendegiver igen at ville medvirke, jf. Principafgørelse D-15-03. Retten til sygedagpengene generhverves dermed fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte skifter mening, og ikke først fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte rent faktisk genoptager en behandling mv.

Kommunen skal orientere den sygemeldte om fortrydelsesretten samtidig med orienteringen om de sygedagpengemæssige konsekvenser af, at den pågældende afviser at medvirke.

I gentagne tilfælde med afvisning af lægebehandling mv. vil der være grundlag for at anvende bortfaldsreglen i lovens § 21, stk. 1, nr. 2 (forhalelse af helbredelsen) eller reglen i lovens § 21, stk. 1, nr. 3 (undladelse af medvirken ved opfølgningen).

### **21.3 Forhalelse af helbredelsen**

Retten til sygedagpenge falder bort, hvis den sygemeldte – en lønmodtager eller en selvstændig – ved sin adfærd forhaler helbredelsen, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 2.

Som eksempler på forhalelse af helbredelsen kan nævnes fodboldspil, når den pågældende er sygemeldt på grund af en knæ- eller fodlidelse, og rygbelastende fritidsarbejde, når den pågældende er sygemeldt fra sit hovederhverv på grund af en ryglidelse. Det kan ligeledes betragtes som en forhaling af helbredelsen, hvis den sygemeldte undlader at følge lægens anvisninger om rekreation, eller hvis den sygemeldte udskyder en operation, der har betydning for arbejdsdygtigheden og ikke er forbundet med risiko for liv eller førlighed. Dog skal kommunen være opmærksom på, at der også kan være situationer, hvor den sygemeldte langsomt forsøger at genoptage aktiviteter, som f.eks. deltagelse i gymnastik, der både kan have en helbredende effekt, men som også i nogle tilfælde kan forværre lidelsen. Det kan i den enkelte sag være hensigtsmæssigt, hvis kommunens lægekonsulent foretager en vurdering af den sygemeldtes adfærd.

Der kan være tilfælde, hvor det er vanskeligt at bedømme, om situationen – f.eks. udeblivelse fra en planlagt fysiurgisk behandling – skal henføres under lovens § 21, stk. 1, nr. 1, eller nr. 2. Det må i disse tilfælde afhænge af en konkret vurdering, om forholdet skal betragtes som afvisning af behandling eller forhalelse af helbredelsen, jf. Principafgørelse D-17-06.

Den sygemeldte har ikke mulighed for at fortryde sin adfærd og generhverve retten til sygedagpenge. Udbetalingen af sygedagpengene kan således ikke genoptages i den igangværende sygefraværsperiode.

#### *21.4 Undladelse af medvirken ved opfølgningen*

Retten til sygedagpengene falder bort, hvis den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgningsindsats efter lovens kapitel 6, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 3.

Der er 2 betingelser, der begge skal være opfyldt, for at retten til sygedagpenge falder bort, nemlig

- at den sygemeldte undlader at medvirke, og
- at det sker uden rimelig grund.

Den sygemeldte skal have mulighed for at medvirke, f.eks. skal indkaldelse til samtale ske med et tilstrækkeligt varsel. I Principafgørelse D-25-04 fastslog Ankestyrelsen, at der ikke var adgang til at stoppe sygedagpengene med henvisning til manglende medvirken/manglende fremmøde ved opfølgningssamtale, som en kvinde var indkaldt til med meget kort varsel. Opfølgningssamtalen var fastsat med 1 dags varsel, og kvinden, der ikke var på sin bopæl, reagerede straks da hun kom hjem.

Det beror på en konkret vurdering, om manglende medvirken sker uden rimelig grund, jf. nedenstående principafgørelser.

Principafgørelse D-5-02 handler om standsning af dagpenge som følge af udeblivelse fra opfølgningssamtale. Mødeindkaldelsen var ikke modtaget på grund af fravær fra hjemmet. Ankestyrelsen lagde til grund, at udgangspunktet er, at kommunen må forvente umiddelbart at kunne komme i kontakt med den sygemeldte på bopælsadressen. Den sikrede er derfor som udgangspunkt nærmest til at bære risikoen, hvis fravær fra hjemmet f.eks. medfører udeblivelse fra en opfølgningssamtale.

Ankestyrelsen fandt ud fra en konkret vurdering, at lønmodtageren ikke uden rimelig grund havde undladt at medvirke ved opfølgningen. Dagpengeretten kunne derfor ikke bringes til ophør.

Principafgørelse D-22-05 handler om udeblivelse fra undersøgelse i forbindelse med opfølgning. Ankestyrelsen fandt det godtgjort efter en konkret vurdering, at sygemeldte ved at udeblive fra undersøgelse hos speciallæge uden rimelig grund havde undladt at medvirke ved kommunens opfølgning. Der blev lagt vægt på, at sygemeldte ved indkaldelsen til speciallægeundersøgelsen var orienteret om konsekvenserne af manglende fremmøde.

Principafgørelse D-2-06 handler om nægtelse af samtykke til undersøgelse hos bestemt speciallæge.

Ankestyrelsen fastslog, at kommunen kunne kræve, at borgeren medvirkede i kommunens opfølgning, som kunne være en undersøgelse hos en konkret speciallæge.

I den konkrete sag ønskede borgeren ikke at underskrive en samtykkeerklæring til speciallægeundersøgelse, idet han ønskede undersøgelse hos en speciallæge, han selv havde valgt. Ankestyrelsen fandt, at en undladelse af at underskrive samtykkeerklæring til den af kommunen krævede undersøgelse måtte anses som manglende medvirken. Borgeren var bekendt med konsekvenserne af ikke at underskrive samtykkeerklæringen.

Se endvidere Principafgørelse D-1-08 om standsning af sygedagpengene da den sygemeldte uden rimelig grund havde undladt at medvirke ved kommunens opfølgningsindsats, da hun efter råd fra sin behandlende psykiater nægtede at lade sig undersøge hos en psykiater, som kommunen havde udvalgt til at udfærdige en speciallægeerklæring.

Principafgørelse D-7-06 handler om udeblivelse fra opfølgningsmøde og misforståelse af mødedato. Ankestyrelsen fastslog, at det ikke var en rimelig grund til udeblivelse fra informationsmøde, at den sygemeldte havde misforstået datoen for mødet. Han havde ikke udvist tilstrækkelig omhyggelighed, når han ikke havde sørget for at notere sig datoen for, hvornår han skulle møde i kommunen. Retten til dagpenge bortfaldt derfor. Ved indkaldelsen til mødet var han informeret om, at udeblivelse fra informationsmødet medførte bortfald af dagpenge.

Vestre Landsret har den 21. juni 2007 afsagt dom i en sag, hvor den sygemeldtes udeblivelse fra opfølgningsmøde skyldtes en misforståelse af mødedatoen. Den sygemeldte rettede allerede den følgende

morgen henvendelse til kommunen og forklarede om misforståelsen. Samme dag skrev hun til kommunen for at bede om et nyt mødetidspunkt. Ifølge dommen kunne det ikke anses for undskyldeligt at forveksle mødedatoerne, men ud fra en konkret vurdering af hændelsesforløbet var der ikke grundlag for at statuere, at udeblivelsen var udtryk for, at den sygemeldte uden rimelig grund undlod at medvirke ved kommunens opfølgning.

Ankestyrelsen har i en kommentar til dommen anført, at dommen må anses som udtryk for, at der kan være ganske særlige forhold, der bevirker, at der ikke er grundlag for at statuere, at udeblivelser er udtryk for, at den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning.

Se endvidere Principafgørelse D-5-08, hvor Ankestyrelsen fandt, at manglende opmærksomhed på fristen for at indsende oplysningsskemaet til kommunen ikke var en rimelig grund til at indsende oplysningsskemaet for sent. Retten til sygedagpengene bortfaldt derfor – også selv om den sygemeldte anførte, at det ikke havde haft betydning for kommunens opfølgning, at skemaet var kommet for sent. Hertil anførte Ankestyrelsen, at det ifølge forarbejderne ikke er forudsat, at kommunen skal foretage en individuel vurdering af, om det konkret har haft betydning for opfølgningen i sagen, at skemaet ikke var blevet indsendt rettidigt.

I Principafgørelse D-3-08 fandt Ankestyrelsen ikke, at der var ganske særlige forhold i sagen. Det var ikke godtgjort, at borgerens stresstilstand havde været af en sådan alvorligere karakter, at det kunne anses som en rimelig grund til udeblivelse fra informationsmøde.

Principafgørelse D-11-06 handler om kommunens manglende orientering om konsekvenser af for sent returneret oplysningsskema. En kommune kunne ikke standse udbetalingen af sygedagpenge, selvom lønmodtageren havde returneret oplysningsskemaet for sent. Kommunen havde ikke på en utvetydig måde orienteret lønmodtageren om konsekvenserne af ikke at sende oplysningsskemaet tilbage inden for den frist, som kommunen havde fastsat. Det var ikke tilstrækkeligt, at kommunen i sit brev havde skrevet, at dagpengene kunne bortfalde.

Principafgørelse D-27-06 handler om udeblivelse fra opfølgningssamtale og skriftlig bekræftelse af mundtligt aftalt mødedato. Ankestyrelsen fastslog, at kommunen ikke efter lovgivningen havde pligt til skriftligt at bekræfte en mundtlig aftale om mødedato for en opfølgningssamtale. Ankestyrelsen fandt dog, at det ville være god forvaltningsskik at bekræfte en mundtlig aftale om en mødedato for en opfølgningssamtale skriftligt på grund af aftalens indgribende karakter for retten til sygedagpenge.

Kommunen kunne i øvrigt ikke standse udbetalingen af sygedagpenge på grund af udeblivelse fra opfølgningssamtale, idet lønmodtager ikke var tilstrækkeligt orienteret om, at sygedagpengene bortfaldt, hvis han udeblev uden rimelig grund.

Principafgørelse D-7-07 handler om manglende returnering af oplysningsskema. En borger var ikke berettiget til sygedagpenge fra kommunen, idet borgeren uden rimelig grund havde undladt at medvirke til kommunens opfølgning ved ikke at returnere udfyldt oplysningsskema. Det forhold, at borgeren efterfølgende anførte, at oplysningsskemaet ikke havde været vedlagt kommunens brev, hvori borgeren var blevet anmodet om at udfylde skemaet, ændrede ikke herpå.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt, at borgeren burde have reageret over for kommunen ved modtagelse af kommunens brev med hensyn til manglende oplysningsskema, når det klart og tydeligt fremgik af kommunens brev, at der var vedlagt et oplysningsskema, som skulle udfyldes og returneres inden for en bestemt frist.

Principafgørelse D-11-07 handler om kommunens pligt til at oplyse en sag. Ankestyrelsen fastslog, at en kommune ikke kunne standse sygedagpengeudbetalingen til en psykisk syg lønmodtager eller refusionen til dennes arbejdsgiver med den begrundelse, at lønmodtageren ikke havde medvirket ved kommunens opfølgning. Begrundelsen var, at kommunen ikke havde påvist en sammenhæng mellem den manglende

medvirken og sygdommen. Sagen var således utilstrækkeligt oplyst og blev hjemvist til fornyet behandling i kommunen.

Se endvidere Principafgørelse D-12-05.

Det er en forudsætning for at lade sygedagpengene falde bort, at kommunen forinden har orienteret om, at sygedagpengene falder bort efter det tidspunkt, hvor den sygemeldte uden rimelig grund har undladt at medvirke, f.eks. ikke har indsendt oplysningsskemaet til tiden.

Den sygemeldte har ikke mulighed for at fortryde og generhverve sygedagpengeretten efter lovens § 21, stk. 1, nr. 3.

Kommunens afgørelse i en sygedagpengesag træffes ud fra en samlet vurdering af oplysningerne i sagen. Kommunen er ansvarlig for at oplyse sagen, inden der træffes afgørelse. Er der modstridende oplysninger i en sag, eller er der tvivl om den sygemeldtes evne eller vilje til at medvirke, vil kommunen kunne indhente yderligere informationer, hvis det vurderes, at sagen på denne måde kan oplyses yderligere. Det er kommunen, der med udgangspunkt i den konkrete sag afgør, hvilke oplysninger der skal indhentes. Det kan f.eks. ske i form af en dialog med den sygemeldte, en supplerende lægeerklæring eller en rundbordssamtale med lægen.

### *21.5 Tidspunkt for bortfald*

Om standsningstidspunktet fremgår det af lovens § 21, stk. 3, at retten til sygedagpengene ophører fra dagen efter det tidspunkt, hvor betingelserne for udbetaling ikke længere er opfyldt.

**§ 22.** Retten til sygedagpenge bortfalder endvidere, så længe den sygemeldte ikke opfylder sin pligt til at anmelde eller dokumentere fraværet, jf. kapitel 12 og 15.

#### *22.1 Sygemeldtes manglende overholdelse af pligt til at anmelde og dokumentere fravær*

Den sygemeldte har pligt til at anmelde og dokumentere sygefraværet. Retten til sygedagpenge falder bort, så længe pligten hertil ikke er opfyldt. Der henvises til pkt. 35-39 og pkt. 43-44 om det nærmere indhold af reglerne om anmeldelse og dokumentation for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige.

**§ 23.** Retten til sygedagpenge 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 sygedagpenge til lønmodtageren, jf. kapitel 21,
- 3) under strejke eller lockout, eller
- 4) hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen under tjeneste, som er omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl. eller lov om erstatning til tilskadekomne værnepligtige m.fl.

#### *23.1 Situationer med bortfald af sygedagpenge alene fra arbejdsgiveren*

Lovens § 23 handler om de situationer, hvor det kun er lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, der falder bort. Det drejer sig om følgende situationer, hvor lønmodtageren:

- 1) har pådraget sig sygdommen med forsæt eller grov uagtsomhed,
- 2) har fortiet væsentlige helbredsoplysninger,
- 3) er omfattet af en arbejdskonflikt eller
- 4) har pådraget sig sygdommen under aftjening af værnepligt eller under tjeneste i hjemmeværn, civilforsvar mv.

I disse situationer vil den sygemeldte i stedet have ret til sygedagpenge fra kommunen, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

### *23.2 Situationer, hvor sygdommen er pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed*

Efter lovens § 23, nr. 1, falder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort, hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed. I så fald vil lønmodtageren i stedet kunne få udbetalt sygedagpenge fra kommunen, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Det er en forudsætning for bortfaldet af arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge, at der er en forbindelse, herunder en tidsmæssig forbindelse, mellem lønmodtagerens forsætlige eller groft uagtsomme handling og det efterfølgende sygefravær.

Hvis lønmodtageren sygemeldes på grund af en gammel skade, vil der normalt være ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren ved senere fravær på grund af samme skade, selvom skaden oprindelig er pådraget forsættligt eller ved grov uagtsomhed.

I det følgende omtales eksempler på tilfælde, hvor en sygdom kan være pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed:

#### *Sport*

Hvis sygefraværet skyldes en skade, der er sket under udøvelse af sport eller lignende aktiviteter, som må anses for at være led i en normal livsudfoldelse, vil arbejdsgiveren normalt være forpligtet til at udbetale sygedagpenge.

Det er ikke tilstrækkeligt til at fritage arbejdsgiveren, at der er tale om udøvelse af en sport, der kan karakteriseres som særlig risikobetonet, f.eks. faldskærmsudspring, karate eller boksning. Der skal ved vurderingen lægges vægt på, om den sportsudøvende i det væsentlige har fulgt givne regler og anvisninger, herunder sædvanlige sikkerhedsforanstaltninger, om han/hun er gået ret meget videre end træningstilstanden gjorde det muligt, og om sportsudøvelsen i øvrigt er sket inden for organiserede rammer.

Er der tale om en sportsgren, hvor en vis uddannelse er nødvendig, vil det være en forudsætning for arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge, at de uddannelsesmæssige krav er opfyldt og tilgodeset af lønmodtageren.

#### *Slagsmål*

Når en person har pådraget sig en skade under et slagsmål, må den pågældende selv dokumentere, at han ikke har udvist grov uagtsomhed. Dette kan f.eks. ske ved dokumentation for, at han selv blev overfaldet eller ved, at han måtte gribe ind for at hjælpe eller beskytte en anden person, der blev overfaldet.

#### *Beruselse*

Der er tale om grov uagtsomhed, hvis der foreligger en klar årsagssammenhæng mellem beruselse og en skade. Årsagssammenhængen afhænger af omstændighederne. Hvis skaden er opstået under normal livsudfoldelse, kan beruselse som udgangspunkt ikke angives som årsag til skaden.

Alkoholisme betragtes ikke som en selvforskyldt sygdom, jf. Principafgørelse D-3-95, hvor Ankestyrelsen udtalte, at en arbejdsgiver var forpligtet til at udbetale sygedagpenge 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 sygedagpenge, hvis sygedagpengelovens betingelser i øvrigt er opfyldt. Se herom under pkt. 7.1.

#### *Overtrædelser af færdselsloven*

Sygefravær som følge af egen alvorlig overtrædelse af færdselsloven anses som pådraget ved grov uagtsomhed. Som eksempler på grov uagtsomhed kan nævnes:

- 1) Skade pådraget ved at køre bil i spirituspåvirket tilstand, uden at have kørekort eller efter at have fået frakendt kørekortet.
- 2) Skade pådraget ved at køre med en spirituspåvirket fører eller fører uden kørekort, hvor passageren havde kendskab til disse forhold.
- 3) Skade pådraget i forbindelse med tilsidesættelse af den ubetingede vigepligt.
- 4) Skade pådraget ved kørsel med ulovligt eller defekt køretøj eller ved kørsel uden anvendelse af påbudt sikkerhedsudstyr.

Hvis lønmodtageren kommer til skade ved en færdselsulykke, hvor modparten bærer hele skylden for ulykken, vil arbejdsgiveren ikke være fritaget for pligten til at udbetale sygedagpenge. Arbejdsgiveren kan dog i så fald efter erstatningsansvarsloven eventuelt rejse regreskrav mod skadevolderen.

#### *Bibeskæftigelse*

Hvis en lønmodtager med flere arbejdsforhold pådrager sig en skade under udøvelsen af sin bibeskæftigelse, har lønmodtageren normalt ret til sygedagpenge fra såvel hovedarbejdsgiveren som arbejdsgiveren i bibeskæftigelsen. Dette gælder dog ikke, hvis den sygemeldte har udvist grov uagtsomhed i det konkrete tilfælde. Det anses ikke for ikke grov uagtsomhed, blot fordi bibeskæftigelsen er særlig risikobetonet.

#### *Overtrædelser af sikkerhedsforskrifter*

Sygdom, der opstår som følge af overtrædelse af sikkerhedsforskrifter påbudt af Arbejdstilsynet eller af virksomhedens sikkerhedsudvalg, anses som pådraget ved grov uagtsomhed. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren er blevet orienteret om sikkerhedsforskriften.

#### *Kosmetiske operationer*

En lønmodtagers sygefravær på grund af en kosmetisk operation eller eftervirkningerne heraf anses for pådraget ved forsæt, hvis operationen udelukkende er foretaget af kosmetiske hensyn. Arbejdsgiveren er derfor i sådanne tilfælde fritaget for pligten til at udbetale sygedagpenge.

#### *Frivillig sterilisation*

Hvis en lønmodtager har sygefravær på grund af frivillig sterilisation, dvs. sterilisation som ikke er lægeligt indiceret, betragtes det som sygdom pådraget ved forsæt. Arbejdsgiveren er derfor i sådanne tilfælde fritaget for pligten til at udbetale sygedagpenge.

#### *Organdonation*

Er der tale om sygefravær som følge af organdonation, eksempelvis fordi en lønmodtager afgiver sin ene nyre til en anden person, er arbejdsgiveren fritaget for at udbetale sygedagpenge. Lønmodtageren har i denne situation pådraget sig uarbejdsdygtigheden ved forsæt.

#### *Selvmodsforsøg*

Sygefravær som følge af selvmordsforsøg anses som udgangspunkt ikke for pådraget ved forsæt eller grov uagtsomhed.

### **23.3 Fortielse af væsentlige helbredsoplysninger**

Efter lovens § 23, nr. 2, falder arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge bort, hvis lønmodtageren har fortiet helbredsoplysninger, der har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne opnå ret til refusion ved indgåelse af en aftale efter lovens § 56 om kronisk sygdom mv.

Hvis arbejdsgiveren fritages for sin sygedagpengeforpligtelse, udbetaler kommunen i stedet sygedagpengene. Det er dog en forudsætning, at de almindelige betingelser for udbetaling af sygedagpenge fra kommunen er opfyldt, dvs. beskæftigelseskrav, anmeldelsesfrist, dokumentationskrav mv.

Retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren falder kun bort, hvis lønmodtagerens sygefravær skyldes den lidelse, som lønmodtageren har undladt at oplyse om.

Bestemmelsen betyder, at lønmodtageren har pligt til på eget initiativ at oplyse arbejdsgiveren om, at han har en langvarig eller kronisk lidelse, der har givet anledning til fravær udover det normale, eller at han forventer f.eks. en hospitalsbehandling. Lønmodtageren har endvidere en pligt til at give sådanne oplysninger, hvis arbejdsgiveren f.eks. i forbindelse med en ansættelse spørger herom.

Hvis der inden sygefraværet kunne have været indgået en § 56-aftale i tilfælde af, at lønmodtageren havde oplyst om sin lidelse, er arbejdsgiveren fritaget for pligten til at udbetale sygedagpenge. Opstår sygdommen først efter ansættelsen, har lønmodtageren også pligt til at oplyse herom, hvis sygdommen betyder, at der kan indgås en § 56-aftale.

Ved bedømmelsen af, om der foreligger fortielse af helbredsoplysninger, som har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, lægges der især vægt på:

- om lønmodtageren har været sygemeldt i lang tid eller i gentagne tilfælde på grund af samme sygdom før ansættelsen hos den nuværende arbejdsgiver. Hvis sidste sygemelding ligger mere end 1 år tilbage, kan arbejdsgiveren formentlig ikke påberåbe sig, at der foreligger fortielse
- om lønmodtageren har været klar over, at der var en reel risiko for, at samme sygdom ville medføre en ny sygemelding og
- om lønmodtageren har fået besked om, at der senere skal ske indlæggelse eller ambulant behandling på sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution.

Arbejdsgiveren kan ikke ved senere sygemelding fritages for sygedagpengepligten i arbejdsgiverperioden med henvisning til fortielse, hvis han ikke – når han får oplysning om sygdommen – tager initiativ til at indgå en § 56-aftale.

### *23.4 Sygdom i forbindelse med arbejdskonflikt*

Efter lovens § 23, nr. 3, falder lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort under arbejdskonflikter i form af strejke og lockout.

Ved afgørelsen af, om der foreligger en ret til sygedagpenge, skal der skelnes mellem overenskomstmæssige konflikter og overenskomststridige konflikter.

#### *Overenskomstmæssig konflikt*

Arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge falder bort under en overenskomstmæssig konflikt, som lønmodtageren ville være omfattet af, hvis han ikke var sygemeldt. Det betyder, at arbejdsgiveren i disse tilfælde skal udbetale sygedagpenge, indtil konflikten indtræder. Se Principafgørelserne D-10-99 og D-11-99 angående betydningen af, om lønmodtageren har indledt sygefraværet, inden konflikten træder i kraft.

Ved en overenskomstmæssig konflikt overtager kommunen som hovedregel udbetalingen af sygedagpenge, hvis lønmodtageren var sygemeldt hos arbejdsgiveren inden konflikten.

Lønmodtagere, der er delvis sygemeldte på det tidspunkt, hvor den overenskomstmæssige konflikt starter, er kun berettiget til sygedagpenge for de timer, hvor de er uarbejdsdygtige.

Ophører konflikten, inden lønmodtageren har været sygemeldt i 21 kalenderdage, vil arbejdsgiveren normalt være forpligtet til at genoptage udbetalingen af sygedagpengene i den resterende del af arbejdsgiverperioden. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren er genantaget efter konfliktens ophør og har sygemeldt sig igen.

Opstår sygdommen under konflikten, har lønmodtageren ikke ret til sygedagpenge, hverken fra arbejdsgiveren eller kommunen. Når konflikten er afsluttet, vil lønmodtageren have ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra 1. fraværsdag efter konflikten, hvis lønmodtageren er genantaget og anmelder sygdommen hurtigst muligt til arbejdsgiveren.

#### *Overenskomststridig konflikt*

Når der er tale om en overenskomststridig lockout, har arbejdsgiveren pligt til at udbetale sygedagpenge, hvis lønmodtageren er sygemeldt før – eller bliver sygemeldt under – lockouten. Hvis arbejdsgiveren ikke opfylder sin forpligtelse hertil, udbetaler kommunen forskud på sygedagpengene og afkræver herefter arbejdsgiveren det udbetalte beløb.

Er der tale om en overenskomststridig strejke – og lønmodtageren er sygemeldt før strejken – falder arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge bort fra det tidspunkt, hvor konflikten indtræder.

Hvis arbejdsgiverperioden ikke er udløbet ved strejkens begyndelse, er der ikke ret til sygedagpenge fra kommunen under strejken.

Hvis lønmodtageren har været sygemeldt i mere end 21 kalenderdage ved konfliktens indtræden, fortsætter kommunen udbetalingen af sygedagpenge under konflikten.

Er arbejdsgiverperioden ikke udløbet på det tidspunkt, hvor konflikten ophører, udbetaler arbejdsgiveren sygedagpenge for de resterende dage, regnet fra 1. fraværsdag. Det er dog en forudsætning for, at arbejdsgiveren skal genoptage udbetalingen af sygedagpenge, at lønmodtageren er genantaget og har sygemeldt sig på ny til arbejdsgiveren efter konflikten.

Opstår sygdommen under strejken, er der hverken ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren eller kommunen, så længe konflikten varer.

Efter strejkens ophør har arbejdsgiveren den almindelige forpligtelse til at udbetale sygedagpenge under forudsætning af, at lønmodtageren er genantaget efter konfliktens ophør, og at sygefraværet anmeldes hurtigst muligt til arbejdsgiveren.

Sygemeldte lønmodtagere, der ikke direkte er omfattet af en arbejdskonflikt, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren. Er en lønmodtager således blevet sygemeldt forud for en overenskomststridig arbejdsnedsættelse, og det ikke findes godtgjort, at lønmodtageren har deltaget i denne konflikt, vil arbejdsgiveren have pligt til at fortsætte udbetalingen af sygedagpengene også efter starten af konflikten.

For en lønmodtager, der ikke direkte er omfattet af konflikten, men som bliver hjemsendt fra arbejdet i anledning af arbejdsstandsningen, er der ret til sygedagpenge fra kommunen i sygdomstilfælde, hvis den pågældende opfylder beskæftigelseskravet over for kommunen.

Ved afgørelse af, om beskæftigelseskravet er opfyldt, når sygdommen først indtræder efter konfliktens ophør, skal der ses bort fra konfliktperioder. 13-ugers perioden skal i stedet suppleres med det antal nærmest forudgående arbejdsdage, som svarer til antallet af arbejdsdage i konfliktperioden, jf. pkt. 32.1.3.

#### *23.5 Sygdom under tjeneste i hjemmeværn, civilforsvar mv.*

Retten til sygedagpenge falder bort, hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen under tjeneste i hjemmeværn og civilforsvar, der er omfattet af lov om erstatning til tilskadekomne værnepligtige m.fl., jf. lovens § 23, nr. 4. Sygedagpengene udbetales i stedet af kommunen.

Bestemmelsen har til formål at sikre, at risikoen i disse situationer ikke påhviler arbejdsgiveren af hensyn til rekrutteringen til frivillig tjeneste i civilforsvar og hjemmeværn mv.

Hvis en lønmodtager bliver syg under udøvelse af hvervet som frivillig eller honorarlønnet brandmand, har KL henstillet, at kommunen som driftsudgift for brandvæsenet refunderer hovedarbejdsgiverens udgift til sygedagpenge til den tilskadekomne medarbejder.

## Kapitel 8

### *Varighedsbegrænsning*

**§ 24.** Udbetalingen af sygedagpenge ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt sygedagpenge, herunder nedsatte sygedagpenge, eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder, jf. dog § 25.

*Stk. 2.* Ved beregningen af sygedagpengeperioder efter stk. 1 medregnes ikke de dage, for hvilke der er udbetalt dagpenge eller løn

- 1) fra arbejdsgiveren i de første 21 kalenderdage af fraværperioden ved sygdom,
- 2) fra kommunen i de første 21 kalenderdage af fraværperioden for lønmodtagere og i de første 2 uger af fraværperioden for selvstændige erhvervsdrivende eller,
- 3) i anledning af graviditet, barsel eller adoption, eller ved børns alvorlige sygdom, jf. lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

#### *24.1 Den almindelige varighedsbegrænsning*

Efter lovens § 24, stk. 1, ophører udbetalingen af sygedagpenge, når der er udbetalt sygedagpenge eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder, medmindre en af betingelserne for at forlænge sygedagpengeperioden er opfyldt. Se pkt. 27.

Det beskrives under pkt. 32, hvornår en sygedagpengeperiode – og dermed udgangspunktet for beregningen af en 52-ugersperiode – starter.

#### *24.2 Opgørelsen af perioder med sygedagpenge/løn under sygdom*

I lovens § 24, stk. 2, nævnes dage med udbetaling af løn eller sygdom, som ikke medregnes ved opgørelsen af sygedagpengeperioder efter stk. 1.

Ved optællingen af referenceperioden i stk. 1: ”de forudgående 18 kalendermåneder”, kan der ikke bortses fra nogen periode.

Hvis en person efter en længerevarende sygeperiode genoptager arbejdet, men senere sygemelder sig igen, indtræder en ny 21 dages arbejdsgiverperiode, som ikke medregnes i varighedsbegrænsningen.

Hvis en person er fraværende på grund af gentagne behandlinger, f.eks. en enkelt dag om ugen, men er på arbejde de mellemliggende dage, skal dage med udbetaling af sygedagpenge for fravær på dagene med behandling ikke medregnes i opgørelsen af varighedsbegrænsningen. I sådanne tilfælde starter en ny arbejdsgiverperiode ved hver fraværdsdag. Sygemeldte og arbejdsgiver vil i øvrigt i disse tilfælde eventuelt kunne indgå en § 56-aftale, jf. under pkt. 56.

Når varighedsbegrænsningen skal opgøres, medregnes fraværdsdage eller -uger. Hvis en person, der normalt arbejder 5 dage i ugen, f.eks. har været fraværende i 3 dage, medregnes således kun 3/5 uge ved optælling til varighedsbegrænsning. For lønmodtagere tæller lørdage og søndage, hvor den pågældende skulle have arbejdet, også med.

Har en person genoptaget arbejdet, f.eks. på halv tid, tæller disse fraværdsdage som hele fraværdsdage i relation til varighedsbegrænsningen. Sygedagpengeperioden forlænges således heller ikke forholdsmæssigt, fordi der er udbetalt nedsatte sygedagpenge.

I sygedagpengeperioden medregnes også dage med sygedagpenge – ud over de første 21 dage – udbetalt af Søfartsstyrelsen. Det samme er tilfældet med sygedagpenge, som er udbetalt fra et andet EØS-land. Dette følger af artikel 35, stk. 4, i EF forordning nr. 1408/71. Sygedagpenge modtaget i et ikke EU/EØS-land skal ikke medregnes.

For lønmodtagere, der har fået løn under sygdom, medregnes disse sygdomsperioder, uanset om arbejdsgiver har modtaget refusion for lønnen eller ej.

Perioder, f.eks. med udbetaling af revalideringsydelse, indgår ikke ved optællingen til varighedsbegrænsningen i lovens § 24, stk. 1, da ydelsen hverken er sygedagpenge eller løn under sygdom. Se Principafgørelse D-8-98.

### **24.3 Ved udløbet af en måned**

Varighedsbegrænsningen indtræder ved udløbet af den måned, i hvilken der - under en sammenhængende sygeperiode eller flere adskilte - er udbetalt sygedagpenge i 52 uger. Da loven anvender udtrykket »mere end 52 uger« betyder det, at varighedsbegrænsningen indtræder, når der er udbetalt sygedagpenge i mindst 52 uger og 1 dag.

Loven anvender desuden udtrykket »kalendermåneder«, hvilket betyder de dage fra den første til den sidste dag i måneden, hvor der er udbetalt sygedagpenge. Derfor ophører sygedagpengeretten på grund af varighedsbegrænsningen altid ved månedens udgang.

Er der til og med den sidste i måneden udbetalt sygedagpenge i 52 uger og 1 dag eller mere, standses sygedagpengene således. Er der kun udbetalt 52 uger eller mindre, fortsætter sygedagpengene endnu en måned. Dette betyder også, at sygedagpengene forlænges fra den første dag i måneden, hvis nogle af forlængelsesbetingelserne, som er nævnt under pkt. 27, er opfyldt.

### **24.4 Forlængelse**

Der er i en række tilfælde mulighed for forlængelse af sygedagpengeperioden, jf. under pkt. 27. Da sygedagpenge er en erhvervsrettet foranstaltning, der er omfattet af retssikkerhedslovens § 7a, skal kommunen senest 2 uger før en erhvervsrettet foranstaltning ophører, træffe afgørelse om i hvilket omfang, der er mulighed for at forlænge, og meddele den sygemeldte afgørelsen. Denne bestemmelse har i praksis betydning for de sager, hvor sygedagpengemodtageren enten ingen forsørgelse har, eller en anden erhvervsrettet ydelse skal udbetales efter ophøret med udbetalingen af sygedagpenge. Hvis kommunen har haft mulighed for at konstatere, at sygedagpengeudbetalingen skal ophøre uden at tage sagen op eller eventuelt iværksætte en anden foranstaltning inden for fristen i § 7a, kan det betyde, at afgørelsen om sygedagpengeophør kan rammes af ugyldighedsvirkning. Der henvises til Principafgørelserne D-14-03, D-22-03, D-14-04 og R-1-06.

### **24.5 Generhvervelse af ret til sygedagpenge**

Hvis retten til sygedagpenge er opbrugt – og varighedsbegrænsningen er indtrådt – efter flere adskilte sygeperioder, gælder kun den almindelige regel om, at der igen er ret til sygedagpenge, når den pågældende ikke længere er omfattet af varighedsbegrænsningen.

Også for denne personkreds forudsættes det, at de almindelige betingelser, herunder beskæftigelseskravet er opfyldt.

**§ 25.** Udbetalingen af sygedagpenge ophører efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt sygedagpenge, herunder nedsatte sygedagpenge, eller løn under sygdom for mere end 13 uger i de 12 forudgående kalendermåneder til personer, der

- 1) modtager førtidspension bortset fra invaliditetsydelse,
- 2) opfylder de helbredsmæssige betingelser for at kunne få førtidspension bortset fra invaliditetsydelse, eller
- 3) er fyldt 65 år.

*Stk. 2.* Ved beregningen af sygedagpengeperioder efter stk. 1 finder § 24, stk. 2 tilsvarende anvendelse.

*Stk. 3.* Kommunen kan rejse sag om, hvorvidt den sygemeldte skal overgå til at modtage førtidspension på grund af svigtende helbred eller af andre grunde.

Opmærksomheden henledes på, at lovens § 25, stk. 1, nr. 3, med ikrafttræden den 1. juli 2009 af lov nr. 1587 af 20. december 2006 får følgende ændrede ordlyd: ”3) har nået folkepensionsalderen, jf. § 1a i lov om social pension”. Ændringen er en følge af, at folkepensionsalderen forhøjes gradvist fra 65 år til 67 år med virkning fra 2024 og frem til 2027.

### *25.1 Den særlige varighedsbegrænsning*

Efter lovens § 25, stk. 1, gælder en særlig varighedsbegrænsning for den i bestemmelsen nævnte personkreds. For denne personkreds ophører udbetalingen af sygedagpenge efter udløbet af en kalendermåned, når der er udbetalt sygedagpenge eller løn under sygdom for mere end 13 uger i de 12 forudgående kalendermåneder.

### *25.2 Personkredsen*

Den særlige varighedsbegrænsning gælder for personer, der modtager pension. Spørgsmålet om, hvorvidt der er ret til pension, afgøres efter pensionslovens regler. Se Principafgørelse D-17-95.

Varighedsbegrænsningen gælder også for personer, som har fået tilkendt førtidspension, men som i indtil 1 år ikke har ønsket at få pension udbetalt. Varighedsbegrænsningen bortfalder normalt først ved, at pensionen frakendes.

Varighedsbegrænsningen gælder desuden for personer, der ville opfylde de helbredsmæssige betingelser for at kunne få førtidspension, hvis pensionslovgivningens regler om indfødsret, bopæl og indtægtsregulering ikke var til hinder herfor. Det er pensionsmyndigheden i kommunen, der afgør, om en sygedagpenge-modtagers helbredsforhold kunne have begrundet pension, hvis de generelle betingelser var opfyldt.

Tilkendte udenlandske sociale pensioner betyder ikke automatisk, at den særlige varighedsbegrænsning finder anvendelse. Når en udenlandsk social pension er tilkendt af helbredsmæssige grunde, må sagen forelægges for pensionsmyndigheden til bedømmelse af, om der kunne være tilkendt en dansk pension. Er det tilfældet, anvendes den særlige varighedsbegrænsning.

Når en person er fyldt 65 år, gælder varighedsbegrænsningen altid, uanset om folkepensionen er bortreguleret på grund af indtægts størrelse, eller om pågældende har undladt at søge om pension.

Kommunen kan rejse sag om, hvorvidt den sygemeldte skal overgå til at modtage førtidspension på grund af svigtende helbred, jf. lovens § 25, stk. 3.

### *25.3 Opgørelsen af perioder med sygedagpenge/løn under sygdom*

Det følger af lovens § 25, stk. 2, at der ved opgørelsen af varighedsbegrænsningen ikke medregnes dage, for hvilke der er udbetalt sygedagpenge eller løn

- 1) fra arbejdsgiveren i de første 21 kalenderdage af fraværperioden ved sygdom,
- 2) fra kommunen i de første 21 kalenderdage af fraværperioden for lønmodtagere og i de første 2 uger af fraværperioden for selvstændige erhvervsdrivende eller
- 3) i anledning af graviditet, barsel eller adoption, eller ved børns alvorlige sygdom, jf. lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

Hvis en person efter en længerevarende sygeperiode genoptager arbejdet, men senere sygemelder sig, indtræder en ny 21 dages periode, som ikke medregnes i varighedsbegrænsningen.

Hvis en person er fraværende på grund af gentagne behandlinger, f.eks. en enkelt dag om ugen, men er på arbejde de mellemliggende dage, skal dage med udbetaling af sygedagpenge for fravær på dagene med behandling ikke medregnes i opgørelsen af varighedsbegrænsningen. I sådanne tilfælde starter en ny arbejdsgiverperiode ved hver fraværsdag. Sygemeldte og arbejdsgiver vil i øvrigt i disse tilfælde eventuelt kunne indgå en § 56-aftale, jf. under pkt. 56.

Når varighedsbegrænsningen skal opgøres, medregnes fraværsdage eller -uger. Hvis en person, der normalt arbejder 5 dage i ugen, f.eks. har været fraværende i 3 dage, medregnes kun 3/5 uge ved optælling til varighedsbegrænsning. For lønmodtagere tæller lørdage og søndage, hvor den pågældende skulle have arbejdet, også med.

Har en person genoptaget arbejdet f.eks. med halv tid tæller disse dage som hele fraværsdage i relation til varighedsbegrænsningen. Sygedagpengeperioden forlænges således ikke forholdsmæssigt, fordi der er udbetalt nedsatte sygedagpenge.

I sygedagpengeperioden medregnes også dage med sygedagpenge, som er udbetalt fra et andet EØS-land, jf. pkt. 24.2.

Ved optællingen af referenceperioden i lovens stk. 1: ”de 12 forudgående kalendermåneder”, kan der ikke bortses fra nogen periode.

#### **25.4 Ved udløbet af en måned**

Varighedsbegrænsningen indtræder ved udløbet af den måned, i hvilken der - under en sammenhængende sygeperiode eller flere adskilte - er udbetalt sygedagpenge i mere end 13 uger. Da loven anvender udtrykket »mere end 13 uger« betyder det, at varighedsbegrænsningen indtræder, når der er udbetalt sygedagpenge i mindst 13 uger og 1 dag.

Loven anvender desuden udtrykket »kalendermåneder«, hvilket betyder de dage fra den første til den sidste dag i måneden, hvor der er udbetalt sygedagpenge. Derfor ophører sygedagpengeretten i disse situationer altid ved månedens udgang.

Er der til og med den sidste dag i måneden udbetalt sygedagpenge i 13 uger og 1 dag eller mere, standses sygedagpengene således. Er der kun udbetalt 13 uger eller mindre, fortsætter sygedagpengene endnu mindst en måned. Dette betyder også, at sygedagpengene forlænges fra den første dag i måneden, hvis den forlængelsesbetingelse, som er nævnt under pkt. 29, er opfyldt.

Hvis der tilkendes pension i en løbende sygedagpengeperiode, og pågældende på dette tidspunkt har modtaget sygedagpenge i mere end 13 uger, standses sygedagpengene fra det tidspunkt, hvorfra pensionen er tilkendt.

Når den sygemeldte fylder 65 år og har modtaget sygedagpenge i mere end 13 uger, standses sygedagpengene fra den første i den måned, der følger efter fødselsmåneden.

#### **25.5 Forlængelse**

Sygedagpengeperioden kan forlænges, hvis betingelsen herfor er opfyldt, se pkt. 29.

#### **25.6 Generhvervelse af ret til sygedagpenge**

Hvis retten til sygedagpenge er opbrugt – og varighedsbegrænsningen er indtrådt – efter flere adskilte sygeperioder, gælder kun den almindelige regel om, at der igen er ret til sygedagpenge, når den pågældende ikke længere er omfattet af varighedsbegrænsningen.

Også for denne personkreds forudsættes det, at de almindelige betingelser, herunder beskæftigelseskravet, er opfyldt.

**§ 26.** Hvis retten til sygedagpenge er opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på mere end 52 uger, jf. § 24, stk. 1, kan der på ny udbetales sygedagpenge, 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 sygedagpenge fra kommunen, når beskæftigelseskravet i § 32 eller i § 42 er opfyldt. Det er endvidere et krav, at en af betingelserne i § 27 for at forlænge sygedagpengeperioden er opfyldt.

*Stk. 2. Hvis retten til sygedagpenge er opbrugt under en sammenhængende sygdomsperiode på mere end 13 uger, jf. § 25, stk. 1, kan der på ny udbetales sygedagpenge, når den sygemeldte godtgør at have været arbejdsdygtig i mindst 13 uger efter varighedsbegrænsningens indtræden.*

## *26. Fornyelse af udbetaling af sygedagpenge – dagpengeretten opbrugt efter en sammenhængende sygdomsperiode*

### *26.1 Fra arbejdsgiveren*

Da arbejdsgiverperioden ikke er omfattet af varighedsbegrænsningen, vil arbejdsgiveren altid være forpligtet til at udbetale dagpenge i arbejdsgiverperioden, hvis beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren er opfyldt.

### *26.2 Fra kommunen*

For at sygedagpengene fra kommunen kan generhverves skal beskæftigelseskravet altid være opfyldt. Men det er ikke altid tilstrækkeligt, at beskæftigelseskravet er opfyldt, jf. nedenfor under pkt. 26.2.1 og pkt. 26.3.

#### *26.2.1 Den almindelige varighedsbegrænsning*

Hvis retten til sygedagpenge er opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på mere end 52 uger, jf. lovens § 24, stk. 1, er det som udgangspunkt en betingelse for på ny at have ret til sygedagpenge fra kommunen, at den sygemeldte godtgør at have været arbejdsdygtig i mindst 13 uger efter varighedsbegrænsningens indtræden, jf. lovens § 26, stk. 1, 1. pkt. Det følger af lovens § 26, stk. 1, 2. pkt., at retten til sygedagpenge dog kan generhverves, selvom den pågældende har været arbejdsdygtig i mindre end 13 uger, når en af forlængelsesreglerne er opfyldt. Hvis den sygemeldte 1. fraværsdag i den nye fraværperiode fortsat er omfattet af varighedsbegrænsningen, vil det dog i alle tilfælde være en betingelse for generhvervelse af sygedagpengene, at en af betingelserne i lovens § 27 for at forlænge sygedagpengeperioden er opfyldt.

Det skal bemærkes, at samtlige forlængelsesregler kan anvendes uanset, at en eller flere af forlængelsesreglerne måtte være anvendt før den fornyede sygefraværperiode.

Kravet om arbejdsdygtighed vil også være opfyldt, hvis den pågældende rent faktisk har stået til rådighed for arbejdsmarkedet efter varighedsbegrænsningen. Det betyder, at det ikke er tilstrækkeligt, at den pågældende i en periode på 13 uger ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, hvis ikke han havde været syg.

Der gælder således skærpede vilkår for generhvervelse af sygedagpengene, når sygedagpengene er opbrugt i en samlet periode.

#### *26.2.2 Den særlige varighedsbegrænsning - pensionister*

Ligesom for personer, der har opbrugt retten til sygedagpenge efter varighedsbegrænsningen i lovens § 24 - beskrevet i pkt. 24.1 - er det en betingelse for personer, der har opbrugt retten til sygedagpenge efter lovens § 25, stk. 1 (pensionister), at den sygemeldte godtgør at have været arbejdsdygtig i mindst 13 uger efter varighedsbegrænsningens indtræden. Også for denne personkreds gælder, at hvis pågældende fortsat er omfattet af varighedsbegrænsningen stilles som et yderligere krav, at der er grundlag for at forlænge udbetalingen af sygedagpenge, her efter lovens § 29.

### *26.3 Flere adskilte perioder*

For så vidt angår de tilfælde, hvor retten til sygedagpenge ved varighedsbegrænsningens indtræden er opbrugt efter flere adskilte perioder, se under pkt. 24.5 og pkt. 25.6.

## Kapitel 9

### *Forlængelse af sygedagpengeperioden*

§ 27. Kommunen træffer afgørelse om at forlænge sygedagpengeperioden for personer, der er omfattet af varighedsbegrænsningen i § 24, når

- 1) det på det foreliggende grundlag anses for overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes en revalidering, herunder virksomhedspraktik, der kan føre til, at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked,
- 2) det anses for nødvendigt at gennemføre virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne, således at sygedagpengeperioden 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 erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 2 gange 52 uger regnet fra varighedsbegrænsningens indtræden,
- 4) den sygemeldte har en livstruende sygdom, hvor de lægelige 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 sygedagpengeperioden efter stk. 1, nr. 3, ses der bort fra den periode, hvor den sygemeldte venter på behandling på et offentligt sygehus.

#### *27.1 Generelt om forlængelse*

Kommunen har i de tilfælde, der er nævnt i lovens § 27, stk. 1, mulighed for at forlænge sygedagpengeperioden, når denne er udløbet på grund af den generelle varighedsbegrænsning, dvs. at der er udbetalt sygedagpenge for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder. Se herom i pkt. 24.

Rækkefølgen af forlængelsesreglerne i loven er vilkårlig, og én bestemt regel kan derfor ikke siges at have forrang i forhold til de øvrige regler.

Det er ved en stillingtagen til en forlængelse afgørende, at der ud fra en vurdering af sagens konkrete forhold bliver anvendt den regel, der er relevant i situationen.

En persons sygdom er på den ene side en nødvendig, men på den anden side ikke altid en tilstrækkelig betingelse for at kunne forlænge sygedagpengene. Selv om en person lider af en sygdom, er det således ikke dermed givet, at betingelserne for at anvende en af forlængelsesreglerne er opfyldt, jf. f.eks. Principafgørelse D-12-03.

Kommunen skal efter lovens § 28 – forud for en beslutning om ophør af sygedagpenge på grund af varighedsbegrænsningen – anvende arbejdsevnetoden med henblik på at undersøge, om den sygemeldte er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension. Se pkt. 28.

Hvis betingelserne for at forlænge sygedagpengeperioden ikke er opfyldt – eller ikke længere er opfyldt – kan udbetalingen af sygedagpenge som hovedregel først standses, når den sygemeldte modtager afgørelsen herom. Dette skyldes, at en forvaltningsafgørelse først kan få virkning, når den er kommet frem til adressaten. En bebyrdende afgørelse kan normalt ikke tillægges tilbagevirkende kraft, medmindre der er udtrykkelig lovhjemmel hertil, og en sådan hjemmel er ikke indeholdt i lovens § 27. Se herom Principafgørelse D-6-98.

Efter retssikkerhedslovens § 7 a skal kommunen sikre sig, at den senest 2 uger før ophøret af en erhvervsrettet foranstaltning tager stilling til, om der er behov for at sætte yderligere foranstaltninger i værk for at bringe borgeren tilbage til arbejdsmarkedet.

Hvis kommunen har haft mulighed for at konstatere, at sygedagpengene skal ophøre (f.eks. som følge af varighedsbegrænsningen) uden at tage sagen op og eventuelt iværksætte en anden erhvervsrettet foranstaltning inden for fristen i retssikkerhedslovens § 7 a, kan det betyde, at afgørelsen om ophør af sygedagpenge kan rammes af ugyldighedsvirkning. Dette vil dog ikke være tilfældet, hvis det konkret kan dokumenteres, at manglen ikke har påvirket afgørelsens resultat. Der henvises til Principafgørelse D-22-03.

### *27.2 Når det er overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes revalidering*

Hvis kommunen på det foreliggende grundlag anser det for overvejende sandsynligt, at der vil blive iværksat revalidering, herunder virksomhedspraktik, kan sygedagpengeperioden forlænges, indtil den egentlige revalidering iværksættes, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 1.

En forlængelse forudsætter, at det på tidspunktet for afgørelsen herom må anses for overvejende sandsynligt, at revalidering vil blive iværksat. Det er således ikke i sig selv tilstrækkeligt, at der må iværksættes afklarende undersøgelser med henblik på at vurdere, om revalidering er overvejende sandsynlig, jf. Principafgørelse F-7-01 (sag nr. 2).

Forlængelse kan kun ske, hvis der er tale om en realistisk revalideringsmulighed, som kan forventes at føre til, at sygedagpengemodtageren kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked, dvs. til beskæftigelse på normale vilkår. Se Principafgørelserne D-14-99, D-21-99, D-24-99 og D-25-99.

Der kan ske forlængelse af sygedagpengeperioden i de tilfælde, hvor sygedagpengemodtageren på tidspunktet for varighedsbegrænsningens indtræden endnu ikke opfylder betingelserne for at overgå til revalideringsydelse efter lov om en aktiv socialpolitik.

Det er i denne forbindelse vigtigt at fastslå, at der kan ske forlængelse, uanset om der ved varighedsbegrænsningens indtræden er fastlagt en jobplan. Det har således alene betydning, om kommunen skønner, at det er overvejende sandsynligt, at der – på et senere tidspunkt – vil blive iværksat revalidering, jf. Principafgørelserne D-14-00 og D-9-01.

Hvis sygedagpengemodtageren ikke ønsker at deltage i revalidering her i landet, kan det ikke anses for overvejende sandsynligt, at revalidering vil blive iværksat efter de danske regler. Dette kan medføre, at der ikke er grundlag for at forlænge sygedagpengeperioden. Se herom Principafgørelse D-17-02.

Det er en væsentlig forudsætning for at forlænge sygedagpengeperioden efter bestemmelsen i lovens § 27, stk. 1, nr. 1, at den sygemeldte er motiveret for og aktivt deltager i de foranstaltninger (forrevalidering), som indgår i den afklarende fase, inden kommunen iværksætter den realistiske jobplan.

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

Der er ikke fastlagt nogen tidsmæssig begrænsning for, i hvor lang tid sygedagpengeperioden kan forlænges, men det er en forudsætning, at forrevalideringsperioden er så kortvarig som mulig.

Det er også en betingelse for at udbetale sygedagpenge, at de aktiviteter, der foregår under forrevalideringen, er forenelige med en eventuel sygebehandling. Kommunen skal endvidere i hele perioden foretage sædvanlig opfølgning af sagen, dvs. f.eks. også indhente lægeerklæringer, hvis det er relevant i den konkrete sag.

De aktiviteter, der kan foregå i den afklarende fase, kan f.eks. være virksomhedspraktik/arbejdsprøvning på – eller udenfor – en revalideringsinstitution, højskoleophold, produktionsskoleophold eller lignende. I forrevalideringen kan endvidere indgå deltagelse i kompetencegivende uddannelse som f.eks. 9.-10. klassetrin på et voksenuddannelsescenter.

Det skal understreges, at sygedagpenge kun kan udbetales i forbindelse med ovennævnte aktiviteter, så længe der er tale om forrevalidering, dvs. så længe aktiviteten har et rent afklarende sigte, der kan danne baggrund for at iværksætte den egentlige revalidering.

Det vil afhænge af forholdene i den enkelte sag, hvor lang tid der skal til, før den afklarende fase er afsluttet, og den egentlige revalidering kan begynde. For nogle sygedagpengemodtagere vil det f.eks. være tilstrækkeligt at gå 3 måneder på 10. klasse, hvorefter den egentlige jobplan, der berettiger til revalideringsydelsen, kan begynde. For andre kan det være nødvendigt, at de gennemfører hele 9. og eventuelt 10. klasse.

Det er således ikke muligt at opstille klare retningslinier for, hvor længe forrevalidering på sygedagpenge kan vare. Det helt afgørende er, hvornår sygedagpengemodtageren er nået til det tidspunkt, hvor den egentlige jobplan kan fastlægges.

Sygedagpengeudbetalingen skal standses, når jobplanen iværksættes, idet den pågældende da ikke længere anses for uarbejdsdygtig i sygedagpengelovens forstand. Hvornår dette tidspunkt indtræder, er afhængig af, om den sygemeldte har de fornødne kvalifikationer eller ej.

#### *Eksempel 1:*

Den sygemeldte begynder på forrevalidering den 1. september. Efter 4 måneder på 10. klasse er alle tvivlsspørgsmål afklaret, så den realistiske jobplan kan lægges. Planen går ud på, at den sygemeldte skal begynde på pædagoguddannelse med skolestart 1. august.

Da den sygemeldte i forvejen har de kvalifikationer, der skal til for at begynde på den planlagte uddannelse, kan udbetalingen af sygedagpenge fortsætte, indtil jobplanen skal iværksættes pr. 1. august. Det er i den forbindelse uden betydning, om den sygemeldte fortsætter på 10. klasse i ventetiden, fordi det ikke er en betingelse for optagelse, at den sygemeldte gennemfører 10. klasse.

#### *Eksempel 2:*

Den sygemeldte begynder på forrevalidering den 1. september. Efter 4 måneder på 10. klasse er alle tvivlsspørgsmål afklaret, så den realistiske jobplan kan lægges. Planen går ud på, at den sygemeldte skal begynde på pædagoguddannelse med skolestart 1. august.

For at den sygemeldte kan optages, er det nødvendigt, at han gennemfører 10. klasse. I denne situation ophører sygedagpengene efter de 4 måneder, og i stedet udbetales revalideringsydelse, fordi resten af skoleåret på 10. klasse er en forberedende skolegang, der indgår som et led i den realistiske jobplan.

Hvis den egentlige revalidering helt må opgives af helbredsmæssige årsager, mens der endnu er tale om forrevalidering, kan udbetaling af sygedagpengene kun fortsætte, 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 sygedagpengeperioden er opfyldt.

Er der tale om, at den egentlige revalidering må opgives af helbredsmæssige årsager, kan udbetalingen af sygedagpenge kun genoptages, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Det er desuden et krav, enten at varighedsbegrænsningen på 52 uger ikke var udløbet på tidspunktet for påbegyndelsen af revalideringen, eller at betingelserne for en forlængelse af sygedagpengeperioden eventuelt er opfyldt.

Hvis den sygemeldte har fået udbetalt revalideringsydelse, er beskæftigelseskravet ikke opfyldt, med mindre den sygemeldte fortsat er dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, dvs. med en aktuel ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke var syg.

### **27.3 Når det er nødvendigt at afklare den sygemeldtes arbejdsevne**

Kommunen kan efter lovens § 27, stk. 1, nr. 2, fortsætte udbetalingen af sygedagpenge ud over varighedsbegrænsningen, hvor det anses for nødvendigt at gennemføre virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger for at skabe klarhed over den sygemeldtes arbejdsevne.

Sygedagpengeperioden kan forlænges i op til 26 uger. Der er i forhold til forlængelsesperioden ikke mulighed for at se bort fra ventetid, f.eks. i forbindelse med etablering af virksomhedspraktik.

Forlængelse kan ske i de situationer, hvor der ikke inden varighedsgrænsen er sket en sådan afklaring af sygedagpengemodtagerens arbejdsevne, at der kan træffes beslutning om, hvilke tilbud, der kan iværksættes, herunder om der skal rejses sag om førtidspension, ske visitering til fleksjob eller anden afklarende foranstaltning. Det skal på tidspunktet for forlængelsen være vurderingen, at en sådan afklaring vil kunne ske inden udløbet af forlængelsesperioden.

Ankestyrelsen har i Principafgørelse D-9-02 behandlet 2 sager til nærmere belysning af, hvornår der skal ske forlængelse i op til 2 gange 13 uger (nu i op til 26 uger), når det ved varighedsbegrænsningens indtræden anses for nødvendigt at gennemføre arbejdsprøvning eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne.

Ankestyrelsen lagde til grund, at det overordnede formål med bestemmelsen ifølge lovbemærkningerne er at forlænge sygedagpengerechten med op til 2 gange 13 uger, hvis der på det tidspunkt, hvor der ikke er andre forlængelsesmuligheder, mangler en afklaring af den sygemeldtes arbejdsevne til brug for beslutning om, hvilken hjælp der videre skal tilbydes.

Ankestyrelsen fandt på baggrund af lovbemærkningerne som udgangspunkt ikke, at en uafklaret helbredsmæssig situation er til hinder for at forlænge efter bestemmelsen. Det gælder altid, at afklaringen af arbejdsevnen skal kunne ske indenfor højst 26 uger.

Forlængelse af sygedagpengeperioden kan finde sted ved varighedsbegrænsningens indtræden. En forlængelse kan også ske i tilfælde, hvor der er forløbet mere end 26 uger efter varighedsbegrænsningen, men dette vil dog forudsætte, at sygedagpengeperioden tidligere har været forlænget efter en af de øvrige forlængelsesregler. Se Principafgørelse D-3-03.

Det er en vigtig forudsætning, at der som resultat af afklaringen af den sygemeldtes arbejdsevne inden udløbet af de 26 uger også er blevet skabt grundlag for kommunens beslutning om, hvilket udfald sagen skal have i det videre forløb. Det er ikke muligt at udvide forlængelsen ud over de 26 uger, selv om det måtte vise sig, at afklaringen af arbejdsevnen ikke er afsluttet inden periodens udløb, jf. Principafgørelse D-8-03.

Har en kommune truffet afgørelse om, at der ikke er grundlag for at foretage en forlængelse med 26 uger og som følge heraf har standset sygedagpengene, vil en evt. efterfølgende afgørelse fra klagemyndigheden om, at betingelserne for at bruge denne forlængelsesregel alligevel var opfyldt, betyde, at 26 ugers-perioden vil løbe fra tidspunktet for standsningen af sygedagpengene og ikke først fra tidspunktet for klagemyndighedens afgørelse. Se Principafgørelse D-1-06.

Når der i en sag foreligger et ufuldstændigt besluntingsgrundlag, fordi der mangler en lægelig afklaring, f.eks. i form af en speciallægeundersøgelse, vil det i tilfælde af, at forlængelsesmuligheden efter lovens § 27, stk. 1, nr. 2, er opbrugt, i stedet efter omstændighederne være en mulighed at standse udbetalingen af sygedagpengene midlertidigt, jf. herom også pkt. 27.4.

#### *27.4 Når den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling og forventes arbejdsdygtig inden for 2 gange 52 uger*

Sygedagpengeperioden kan forlænges i op til 2 gange 52 uger, hvis den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 3.

Det er en betingelse for at forlænge sygedagpengene, at der efter en lægelig vurdering er en sikker forventning om, at den sygemeldte kan genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 2 gange 52 uger regnet fra datoen for varighedsbegrænsningens indtræden. Det beror på en konkret vurdering af omstændighederne i den enkelte sag, om en sådan forventning er til stede. Det er ikke muligt at sætte procenttal på forventningen.

En forlængelse af sygedagpengeperioden efter lovens § 27, stk. 1, nr. 3, kan også finde sted efter varighedsbegrænsningens indtræden, hvis der forinden er sket en forlængelse af sygedagpengene efter en af de øvrige regler i lovens § 27, stk. 1. Perioden skal beregnes fra varighedsbegrænsningen, jf. Principafgørelse D-19-06. Det vil sige, at den sygemeldte kun er berettiget til sygedagpenge i den del af perioden, der er tilbage, når der regnes fra varighedsbegrænsningens indtræden.

Det er ikke afgørende for en forlængelse, hvilken art sygdom der i det konkrete tilfælde er tale om, eller om der er tale om samme sygdom gennem hele sygeperioden, eller om den fortsatte sygemelding skyldes en ny sygdom, jf. Principafgørelse D-11-00.

Den obligatoriske lægelige vurdering af, at den sygemeldte forventes at kunne være arbejdsdygtig inden for 2 gange 52 uger, vil kunne foreligge i form af en statusattest, specifik helbredsattest, erklæring fra speciallæge eller journaludskrift fra hospital. Kommunen skal i forbindelse med indhentelse af de lægelige oplysninger tydeligt angive, at der ønskes en vurdering af, hvor længe uarbejdsdygtigheden forventes at ville vare. Den lægefaglige vurdering vil kunne omfatte også en vurdering fra kommunens lægekonsulent.

Ved afgørelsen af, om sygedagpengeretten kan forlænges, skal der efter lovens § 27, stk. 2, ses bort fra den periode, hvor den sygemeldte venter på behandling på et offentligt sygehus, herunder også ventetid i forbindelse med en organ donation, jf. Principafgørelse D-18-98.

Der kan kun ses bort fra ventetid på behandling, men ikke ventetid på f.eks. undersøgelser.

Der kan ikke ses bort fra ventetid på behandling på privatklinikker, ligesom det heller ikke er muligt at se bort fra ventetid, der er begrundet i den sygemeldtes personlige forhold som f.eks. et ønske om at udsætte en behandling.

Det må dog antages, at eventuel ventetid på behandling på et privathospital som følge af den sygemeldtes udnyttelse af behandlingsgarantien (maksimale ventetider) kan medregnes.

#### *Eksempel:*

Den sygemeldte skal opereres. Der er en ventetid på 10 måneder på det offentlige sygehus. Som følge af behandlingsgarantien vælger den sygemeldte at blive opereret på et privathospital, hvor der er en ventetid på 2 måneder. I denne situation kan der ses bort fra ventetiden på 2 måneder til privathospitalet, idet ventetiden har sammenhæng med udnyttelsen af behandlingsgarantien.

Det er udgangspunktet, at vurderingen af, om den sygemeldte forventes arbejdsdygtig inden for 2 gange 52 uger skal anlægges på det tidspunkt, hvor varighedsbegrænsningen indtræder som følge af, at perioden regnes fra varighedsbegrænsningens indtræden.

Der vil dog kunne forekomme tilfælde, hvor grundlaget for den lægelige vurdering ikke er tilstrækkelig, fordi den sygemeldte f.eks. afventer en undersøgelse hos en speciallæge eller en operation, hvis udfald vil være afgørende for, hvordan prognosen og dermed tidshorisonten for helbredelsen vil være.

I en sådan situation vil der være mulighed for at beslutte, at sygedagpengene standses, og at afgørelsen om en eventuel forlængelse udsættes i et kortere tidsrum, jf. Principafgørelse D-7-95 (i den konkrete sag kunne afgørelsen om forlængelse udsættes, da det på tidspunktet for varighedsbegrænsningens indtræden var oplyst, at den sygemeldte højst en måned senere skulle til en undersøgelse, der kunne forventes at forbedre afgørelsesgrundlaget væsentligt). Hvis der er grundlag for at forlænge, når resultatet foreligger, efterbetales sygedagpenge for perioden fra varighedsbegrænsningens indtræden.

#### *Eksempel:*

Hvis sagen er utilstrækkeligt belyst, men sagsbehandleren er bekendt med, at der inden for kort tid vil fremkomme oplysninger, der kan have afgørende betydning for sagen, må kommunen senest 14 dage før varighedsbegrænsningens indtræden meddele den sygemeldte, at ingen af forlængelsesreglerne

kan anvendes (med en gennemgang punkt for punkt), og at udbetalingen af sygedagpenge derfor ophører ved månedens udgang. Den sygemeldte henvises samtidig til at søge kontanthjælp. I brevet gøres endvidere opmærksom på, at man er bekendt med, at der inden for kort tid vil fremkomme nye oplysninger, der forventes at kunne forbedre afgørelsesgrundlaget væsentligt, og at man på det tidspunkt vil vurdere, om der er grundlag for at genoptage udbetalingen. I brevet gives der også ankevejledning.

Når jobcentret modtager de nye oplysninger, kan det enten resultere i, at udbetalingen genoptages med tilbagevirkende kraft, eller at man meddeler den sygemeldte, at de nye oplysninger ikke giver anledning til at ændre den første afgørelse – og der gives ankevejledning igen.

Forlængelsesreglen omfatter de tilfælde, hvor den sygemeldte forventes at kunne genoptage erhvervs-mæssig beskæftigelse. Udgangspunktet er her, at det kun er ved udsigten til en tilbagevenden til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, at der kan ske forlængelse. En person, der ved sin sygemelding var ansat på det ordinære arbejdsmarked, kan således ikke få forlænget sygedagpengene, hvis han alene forventes at kunne komme i støttet beskæftigelse inden for fristen på de 2 gange 52 uger. Hvis den sygemeldte derimod ved sygemeldingen var i beskæftigelse i fleksjob, kan der ske forlængelse af sygedagpengene, hvis han forventes at kunne vende tilbage til fleksjob inden for perioden.

Ved en forlængelse af sygedagpengeperioden tages der udgangspunkt i en forlængelse på 52 uger med mulighed for en yderligere forlængelse på 52 uger.

Det udelukker dog ikke, at der kan ske en forlængelse i 2 gange 52 uger i de tilfælde, hvor en sygemeldt ikke vurderes at blive arbejdsdygtig inden for de første 52 uger, men hvor der er en sikker forventning om, at vedkommende vil kunne blive arbejdsdygtig inden for yderligere 52 uger.

Dette vil kunne være situationen for personer, der er i et længerevarende behandlingsforløb som f.eks. gigtpatienter, hvor det kan være tidskrævende at finde frem til den rette medicin, eller for alvorligt tilskadekomne efter f.eks. trafikulykker, for hvem der er en god beskæftigelsesprognose, hvis der er den fornødne tid til genoptræning.

Det er en forudsætning bag forlængelsesreglen, at der, som ved alle de øvrige forlængelsesmuligheder, følges op i sagen efter de almindelige opfølgningsbestemmelser, herunder at uarbejdsdygtigheden løbende vurderes i hele forlængelsesperioden. Det vil som led i sagsbehandlingen kunne være hensigtsmæssigt at få de lægelige forhold vurderet af kommunens lægekonsulent.

### *27.5 Når der foreligger en livstruende sygdom*

Sygedagpengeperioden kan efter lovens § 27, stk. 1, nr. 4, forlænges uden tidsbegrænsning, hvis sygedagpengemodtageren er sygemeldt på grund af en livstruende sygdom, der skønnes uhelbredelig. Sygdommen skal være aktuel livstruende.

Forlængelsens formål er at undgå at føje en yderligere belastning til for patienten og de pårørende i patientens sidste levetid (terminalfasen).

Selv om en forlængelse bliver givet uden tidsbegrænsning, skal der fortsat foretages en opfølgning i sagen, herunder en vurdering af, om der sker ændringer i den sygemeldtes helbredsforhold.

Kommunen kan rådgive om, at den pågældende bør undersøge mulighederne for at få udbetalt ydelser fra private pensionsordninger.

Kommunen må efter en konkret vurdering overveje at foretage dispositioner efter anden lovgivning (lov om social pension), der medfører, at sygedagpengene afløses af social pension. Dette vil kunne være aktuelt især i tilfælde, hvor pensionen vil bevirke en forhøjet udbetaling i forhold til sygedagpengene.

### *27.6 Når der er rejst sag om erstatning for en arbejdsskade*

Hvis der ved varighedsbegrænsningens indtræden er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, kan udbetalingen af sygedagpenge fortsætte, indtil Arbejdsskadestyrelsen har truffet afgørelse om erhvervsevnetabserstatning, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 5.

Det er således en betingelse, at der verserer en arbejdsskadesag, og at sygemeldingen helt eller delvis har forbindelse med den verserende sag. Se Principafgørelse D-18-03.

Det er desuden en betingelse for at fortsætte udbetalingen af sygedagpengene, at lovens øvrige betingelser for udbetaling af sygedagpenge – f.eks. kravet om uarbejdsdygtighed – er opfyldt. Det er dog ikke en betingelse, at der er tale om fuld uarbejdsdygtighed.

Det er en forudsætning, at der uanset forlængelsen følges op i sagen efter de almindelige opfølgingsbestemmelser.

Efter lovens § 21 skal den sygemeldte aktivt medvirke i opfølgningen.

Retten til fortsat udbetaling af sygedagpengene bortfalder, hvis den pågældende bliver omfattet af lovens § 25, stk. 1, dvs. hvis der udbetales pension.

Ankestyrelsen har i Principafgørelse D-28-95 behandlet en række sager om rækkevidden af bestemmelsen om forlængelse i de tilfælde, hvor der er rejst sag om arbejdsskade.

Det er herefter slået fast, at bestemmelsen kun har betydning ved varighedsbegrænsningens indtræden, og at sygedagpengene kan standses efter Arbejdsskadestyrelsens første afgørelse om erhvervsevnetab.

Det har således ikke betydning, at der i afgørelsen er fastsat revision på et senere tidspunkt, eller at sagen er anket. Det har heller ikke betydning, at der er anmodet om genoptagelse, eller om sagen faktisk er under revision på tidspunktet for kommunens afgørelse.

Sygedagpengeperioden kan forlænges, hvis blot anmeldelse af arbejdsskaden til Arbejdsskadestyrelsen eller forsikringselskabet er sket, inden udbetalingen af sygedagpengene faktisk er standset, jf. Principafgørelse D-16-07. Derimod kan bestemmelsen ikke anvendes, hvis anmeldelse først sker efter, at udbetalingen af sygedagpenge er ophørt.

I Principafgørelse D-12-00 traf Ankestyrelsen den afgørelse, at der var ret til yderligere forlængelse af sygedagpengeperioden, fordi spørgsmålet om anerkendelse af en ryglidelse var under behandling i Arbejdsskadestyrelsen, inden udbetalingen af sygedagpenge blev standset.

Ankestyrelsen lagde vægt på oplysningerne i Arbejdsskadestyrelsens foreløbige afgørelse, der kun var truffet, fordi Arbejdsskadestyrelsen ifølge lov om sikring mod følger af arbejdsskade skal træffe afgørelse i sagen inden 2 år (nu inden 1 år), hvorefter styrelsen straks fortsætter sagsbehandlingen af sagen om anerkendelse af den anmeldte lidelse, hvorefter der vil blive truffet en ny afgørelse. Se også Principafgørelserne D-28-97, D-14-02, D-6-07 og D-16-07.

Det er således vigtigt, at kommunen i forbindelse med opfølgningssamtalen med den sygemeldte får afklaret, om der eventuelt kan blive tale om en sag, der er omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, herunder om tilfældet i givet fald er anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen.

Hvis sagen er anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen, er det aftalt med styrelsen, at kommunen indsender en forespørgsel (blanket dp 208) til styrelsen omkring det tidspunkt, hvor kommunens sygedagpengesystem giver det første advis om varighedsbegrænsning.

### *27.7 Når der er påbegyndt en sag om førtidspension*

Sygedagpengeperioden kan forlænges, jf. lovens § 27, stk. 1, nr. 6, når der er påbegyndt en sag om førtidspension.

En forlængelse er betinget af, at pensionssagen er påbegyndt, inden retten til sygedagpenge ophører. Denne forlængelsesmulighed blev indført med henblik på at sikre, at personer, der overgik til pension kunne fortsætte på sygedagpengene indtil da.

Når jobcentret finder det dokumenteret, at arbejdsevnen er varigt nedsat og der ikke er mulighed for fleksjob, indstiller centret til den del af forvaltningen, der har kompetencen til at træffe afgørelse om påbegyndelse af en sag om førtidspension, at en sådan sag påbegyndes.

Først når kommunalbestyrelsen efter pensionslovens § 17 eller § 18 træffer afgørelse om, at sagen overgår til behandling efter reglerne om førtidspension, er der påbegyndt en pensionssag.

Efter § 17, stk. 1, 2. og 3. pkt., i lov om social pension kan en person imidlertid anmode om, at kommunen alene tager stilling til spørgsmålet om førtidspension.

Kommunen har i dette tilfælde en særlig vejledningsforpligtelse. Kommunen skal sikre sig, at det rent faktisk er den pågældendes ønske, at sagen bliver fremmet på det foreliggende dokumentationsgrundlag.

Kommunen skal i den forbindelse også vejlede den pågældende om forskellen på behandling af sagen efter pensionslovens § 17, stk. 1, 1. pkt., jf. § 18, eller efter pensionslovens § 17, stk. 1, 2. og 3. pkt.

Ankestyrelsen har i Principafgørelserne D-29-04 og D-6-05 afgjort, at der var ret til forlængelse af dagpengeudbetalingen på grundlag af lønmodtagerens anmodning om, at der blev taget stilling til spørgsmålet om førtidspension på det foreliggende dokumentationsgrundlag, da ansøgningen var indgivet før dagpengeudbetalingen ophørte.

Den sygemeldte skal orienteres om denne mulighed, herunder om muligheden for at søge om pension på det foreliggende grundlag, og de konsekvenser dette har. Kommunen har dog ikke generelt en pligt til at vejlede en person, der ønsker førtidspension, om muligheden for at kommunen tager stilling til førtidspension på det foreliggende dokumentationsgrundlag. Derimod gælder der en særlig pligt til at vejlede om denne mulighed i de tilfælde, hvor der opstår konflikt eller uenighed mellem kommunen og ansøgeren om det videre forløb i en sag.

Retten til sygedagpengene efter lovens § 27, stk. 1, nr. 6, forlænges uden tidsbegrænsning, dvs. indtil det tidspunkt, hvor der tilkendes pension eller der gives afslag på pension.

Sygedagpengene kan dog standses, inden der er truffet afgørelse i pensionssagen, hvis den sygemeldte ikke længere er uarbejdsdygtig, jf. lovens § 7, eller der er grundlag for at standse sygedagpengene efter lovens bortfaldsregler i §§ 21-22.

Forlængelsesreglen gælder også i sager om førtidspension til sygemeldte, der har ophold uden for Danmark, og hvor det derfor er Sikringsstyrelsen, der har kompetencen til at træffe afgørelsen om pension, jf. Principafgørelse D-5-04. Pensionssagen anses for at være rejst på det tidspunkt, hvor Sikringsstyrelsen eller den rette myndighed i bopælslandet modtager ansøgningen om pension.

**§ 28.** Før udbetalingen af sygedagpenge kan ophøre på grund af varighedsbegrænsningen, jf. §§ 24 og 27, skal kommunen anvende arbejdsevnetoden i form af beskrivelse, udvikling og vurdering af en persons arbejdsevne med henblik på at undersøge, om den sygemeldte er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension.

### *28.1 Anvendelse af arbejdsevnetoden i form af ressourceprofil*

Kommunen skal forud for en afgørelse om at standse udbetalingen af sygedagpenge på grund af varighedsbegrænsningen anvende arbejdsevnetoden i form af en ressourceprofil med henblik på at undersøge, om den sygemeldte er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension.

Der henvises til reglerne herom i bekendtgørelse nr. 1402 af 13. december 2006 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne (arbejdsevnebekendtgørelsen). Ved anvendelsen af bekendtgørelsens bestem-

melser bør afdækningen af de enkelte elementer i ressourceprofilen afpasses i forhold til den konkrete situation, jf. nærmere pkt. 15.1 om arbejdsevnevurderingen.

**§ 29.** Kommunen kan forlænge sygedagpengeperioden for personer, der er omfattet af § 25, når det efter en lægelig vurdering skønnes, at den sygemeldte inden højst 26 uger vil kunne stå til rådighed for arbejdsmarkedet eller genoptage beskæftigelse.

#### *29.1 Forlængelsesregel for personer omfattet af lovens § 25*

Bestemmelsen fastlægger de betingelser, der skal være opfyldt for at kunne forlænge sygedagpengeperioden for de personer, som er omfattet af den særlige varighedsbegrænsning for pensionister i lovens § 25. Se pkt. 25.

Forlængelse af sygedagpengeperioden kan ske, når der efter en lægelig vurdering er en sikker forventning om, at den sygemeldte kan genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 26 uger regnet fra datoen for varighedsbegrænsningens indtræden. Det er ikke en betingelse, at den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling. Den lægelige vurdering vil kunne omfatte også en vurdering fra kommunens lægekonsulent.

Der kan ved opgørelsen af perioden på de 26 uger ikke ses bort fra eventuel ventetid på behandling.

Den obligatoriske lægelige vurdering vil kunne foreligge i form af en statusattest, specifik helbredsattest, erklæring fra speciallæge eller journaludskrift fra hospital. Kommunen skal i forbindelse med indhentelse af de lægelige oplysninger tydeligt angive, at der ønskes en vurdering af, hvor længe uarbejdsdygtigheden forventes at ville vare.

Hvis grundlaget for den lægelige vurdering med henblik på en forlængelse ikke er tilstrækkeligt, fordi den sygemeldte f.eks. afventer en afsluttende undersøgelse, kan afgørelsen udsættes i kortere tid, og udbetalingen af sygedagpengene skal standses, indtil der er sket en afklaring i sagen.

Hvis der er grundlag for at forlænge, når resultatet af undersøgelse mv. foreligger, skal der ske efterbetaling af sygedagpenge for perioden fra varighedsbegrænsningens indtræden.

### Afsnit III

#### *Sygedagpenge til lønmodtagere*

#### Kapitel 10

#### *Beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiver*

**§ 30.** En lønmodtager, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 21 kalenderdage fra 1. fraværsdag. Arbejdsgiverperioden på 21 kalenderdage forlænges ikke, selv om der i perioden forekommer søgnehelligdage, fridage, arbejdsconflikt eller lignende, der kan afbryde udbetalingen af sygedagpenge.

*Stk. 2.* Retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren på 1. fraværsdag

- 1) har været ansat uafbrudt i de seneste 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) været syg eller haft fravær på grund af graviditet, fødsel, adoption eller børns alvorlige sygdom,
- 2) holdt ferie eller efter aftale med arbejdsgiveren holdt fridage for egen regning,
- 3) deltaget 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 sygedagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren er i arbejde hos denne på den dag, hvor sygdommen indtræder, eller at lønmodtageren var på arbejde sidste arbejdsdag før 1. fraværsdag og 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.

### **30.1 Ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren**

En lønmodtager, der ikke modtager løn under sygdom, kan have ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i de første 21 kalenderdage af sygefraværet. Det kræver dog, at lønmodtageren opfylder et beskæftigelseskrav overfor arbejdsgiveren, jf. lovens § 30, stk. 2.

Går en lønmodtager i løbet af arbejdsdagen hjem fra arbejde på grund af sygdom, vil der normalt først være ret til sygedagpenge fra den efterfølgende dag, jf. principafgørelse D-12-95.

Ret til nedsatte sygedagpenge efter sygedagpengelovens § 7, stk. 2, når en lønmodtager går hjem før arbejdstids ophør, kræver (i arbejdsgiverperioden), at der foreligger et skøn fra lønmodtagerens læge om delvis uarbejdsdygtighed. Se bemærkningerne til § 7, stk. 2 i lovforslag L 154 fremsat 2. februar 2006.

Hvorvidt en lønmodtager har ret til løn under sygdom afgøres ikke efter sygedagpengelovens bestemmelser men efter funktionærloven, overenskomst eller ansættelsesaftalen. Det er ikke kommunens opgave at vejlede om, hvorvidt lønmodtageren har ret til løn under sygdom.

Det er en forudsætning for arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge, at lønmodtageren er i beskæftigelse den dag, han sygemeldes.

### **30.2 Ny arbejdsgiverperiode**

Foreligger der 2 adskilte sygeperioder, begynder der en ny arbejdsgiverperiode på 21 kalenderdage, når arbejdet har været genoptaget efter første sygeperiode. Det er uden betydning, om der er tale om et tilbagefald på grund af samme sygdom. Det er derimod en betingelse, at lønmodtageren har haft genoptaget arbejdet.

En lønmodtager, der efter 3 måneders sygdom begynder sit arbejde kl. 6.00, men må gå hjem kl. 6.30 på grund af sygdom, vil blive anset for at have genoptaget arbejdet. Lønmodtageren har derfor ret til på ny at få udbetalt sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 21 kalenderdage fra og med den følgende dag.

Arbejdsgiveren har derimod ikke pligt til at udbetale sygedagpenge i en ny arbejdsgiverperiode, hvis lønmodtageren før raskmelding fra én sygdom bliver syg af en anden sygdom. I dette tilfælde regnes de 21 kalenderdage fortsat fra 1. fraværsdag på grund af den første sygdom.

I det tilfælde, hvor en medarbejder er sygemeldt og ønsker at holde ferie, opstår en særlig situation. Da sygdom er en feriehindring, kan ferie ikke holdes, medmindre den pågældende raskmelder sig. Dog vil der, hvis der udbetales nedsatte sygedagpenge på hele dage, hvis f.eks. den sygemeldte arbejder tre hele dage og er sygemeldt to dage, være mulighed for at holde ferie på de dage hvor der arbejdes hele dagen. Hovedferie kan imidlertid som regel ikke holdes på denne måde, da mindst 10 dage skal holdes i sammenhæng, og lønmodtageren i øvrigt har krav på at holde 3 uger i sammenhæng.

Når ferien er afholdt, og medarbejderen på ny kommer på arbejde, er det med en fornyet delvis sygemelding. Der er ikke tale om en raskmelding i normal forstand, men om en situation, hvor sygemeldingen for samme sygdomstilfælde genoptages, når den pågældende vender tilbage fra ferien. Dette gælder dog kun i de situationer, hvor lønmodtageren er i stand til at holde ferie med rekreativt formål uden at forhale helbredelsen. Se Principafgørelse D-3-01. I denne situation begynder der ikke en ny arbejdsgiverperiode.

Det er den sygemeldte selv, der skal informere kommunen om, at han ønsker at holde ferie, idet han har pligt til at oplyse om relevante ændringer i sine forhold.

Den arbejdsgiver, der udbetaler løn, har ikke ret til refusion, når den ansatte under en ferie ikke har ret til sygedagpenge. Dette skyldes, at arbejdsgiverens ret til refusion er et afledt krav.

### ***30.3 Beskæftigelseskravet for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren***

For at opnå ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren må lønmodtageren opfylde beskæftigelseskravet, som fremgår af lovens § 30, stk. 2. Lønmodtageren skal således på 1. fraværsdag have været ansat uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og i denne periode have været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Lønmodtageren har kun ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, når begge betingelser er opfyldt.

#### ***30.3.1 Opgørelse af 8-ugers perioden***

Lønmodtageren skal som hovedregel (undtagelsen for løsarbejder/vikar se nedenfor under pkt. 30.4) have været ansat uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver.

8-ugers kravet er opfyldt på ugedagen for ansættelse – 8 uger efter ansættelsen.

#### ***Eksempel:***

En lønmodtager ansættes onsdag den 5. september og opfylder derfor beskæftigelseskravet onsdag den 31. oktober. Det betyder, at bliver han sygemeldt den 31. oktober, er 8-ugers kravet opfyldt. Bliver han derimod sygemeldt tirsdag den 30. oktober, er 8-ugers kravet ikke opfyldt.

#### ***Arbejdsfri perioder***

Forekommer der dage i 8-ugers perioden, hvor lønmodtageren ikke har arbejdet, f.eks. afholdelse af ferie, søgnehellidage, fravær på grund af egen sygdom eller fravær på grund af graviditet, fødsel, adoption eller børns alvorlige sygdom, eller hvis lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiveren deltager i et kursus eller holder fri for egen regning, vil 8-ugers kravet være opfyldt, hvis lønmodtageren har været ansat i hele perioden.

Lønmodtagere, som af en offentlig arbejdsgiver har fået bevilget sygeorlov, betragtes fortsat som ansat hos den offentlige arbejdsgiver i relation til sygedagpengeloven, se Principafgørelse D-22-96.

#### ***Produktionsstandsning***

Hvis en lønmodtager hjemsendes på grund af produktionsstandsning, anses ansættelsesforholdet for afbrudt. Hvis lønmodtageren bliver syg under hjemsendelsen, er arbejdsgiveren således ikke forpligtet til at udbetale sygedagpenge.

Arbejdsgiveren har derimod pligt til at udbetale sygedagpenge, også under en produktionsstandsning, hvis lønmodtageren er blevet sygemeldt inden dennes iværksættelse.

#### ***Samme ansættelsesforhold***

Har lønmodtageren i 8-ugers perioden været ansat forskellige steder, men hos samme arbejdsgiver, anses kravet om 8 ugers ansættelse hos arbejdsgiveren for opfyldt. Se Principafgørelserne D-13-99 og D-19-00. Ansættelse som svend hos læremesteren i umiddelbar forlængelse af læretidens udløb anses for samme ansættelsesforhold.

### *Virksomhedsoverdragelse*

En lønmodtager, der har været ansat i 8 uger eller mere og er omfattet af reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven, vil opfylde 8-ugers kravet overfor en ny arbejdsgiver ved sygdom indenfor de første 8 uger efter overdragelsen.

### *30.3.2 Opgørelse af 74 timers beskæftigelse*

Lønmodtageren skal i 8-ugers perioden have været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Det betyder, at en lønmodtager, der har en gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 9 timer og 15 minutter pr. uge, ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren.

Ved opgørelse af de 74 timer medregnes samtlige arbejdstimer hos arbejdsgiveren, dvs. også ordinært og ekstraordinært overarbejde.

Fremgår det af overenskomsten, at spisepauser og andre pauser holdes uden for arbejdstiden, medregnes pauserne ikke ved opgørelsen af 74-timers kravet.

### *Undervisning*

Ved undervisningstimer fastsættes beskæftigelsens varighed under hensyn til den forberedelsestid, der betales løn for i det enkelte tilfælde. Der anvendes således den omregningsfaktor, der er gældende for det pågældende område.

### *Eksempel:*

En aftenskolelærer underviser 10 timer om ugen. Omregningsfaktoren oplyses til 1,5. Omregnet er arbejdstiden herefter 15 timer om ugen.

### *Ukendt arbejdstid*

I særlige tilfælde er det ikke muligt at opgøre, hvor mange timer der arbejdes. I denne situation anvendes ved opgørelsen af, om 74-timers kravet er opfyldt, den samme beregningsmåde som efter ATP-loven.

Lønmodtagerens bruttoløn i de sidste 8 uger divideres med en fastsat arbejdsfortjeneste, der i 2008 er 159,35 kr. for mandlige lønmodtagere og 143,92 kr. for kvindelige lønmodtagere. Hvis resultatet er over 74 eller større, opfylder pågældende beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren.

Som eksempel på en sag om ukendt arbejdstid, se Principafgørelse D-06-94, som handler om beregning af sygedagpenge til en musiker, hvis arbejdstid og indtægt omfattede et nærmere fastsat antal scenetimer samt et ukendt antal øvetimer. 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. Der var ikke fastlagt noget bestemt timetal pr. dag.

Det fremgik endvidere, 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 har i månederne april, maj og juni haft et varierende scenetimetotal på mellem 118 til 130 timer, i alt gennemsnitlig 29 timer pr. uge. Udover scenetiden har der været egen ukontrollerbar øvetid og tilrettelæggelse af musikken.

### *Holddrift og weekend-arbejde*

I forbindelse med holddrift eller weekend-arbejde kan der som compensation blive udbetalt løn for flere timer end det, der er arbejdet. Ved opgørelse af 74-timers kravet medregnes kun de faktiske timer, der er arbejdet.

### *Eksempel:*

Arbejdstiden på aften- og natarbejde for en sygeplejerske er 32 timer ugentlig. Som kompensation for aften- og natarbejdet udbetales løn for 37 timer ugentlig. Det er alene de 32 timer, som kan medregnes ved opgørelsen af 74-timers kravet.

#### *Dage uden arbejdstimer*

Hvis lønmodtageren i 8-ugers perioden ikke har arbejdet i 74 timer af grunde, der ikke kan tilregnes lønmodtageren som pligtforsømmelse, ses der bort fra sådanne dage uden beskæftigelse. 8-ugers perioden forlænges i dette tilfælde bag ud med lige så mange dage, som dage uden arbejdstimer har været.

Beskæftigelseskravet anses for opfyldt, hvis arbejdstimerne før og efter afbrydelsen er på mindst 74 timer i en således sammenlagt 8-ugers periode.

Eksempler på fravær, der ikke kan tilregnes lønmodtageren som pligtforsømmelse:

- fravær på grund af ferie eller fridage,
- søgnehellidage,
- sygdom, barsel og adoption,
- dage, for hvilke der på grund af arbejdsløshedslovgivningens regler ikke udbetales dagpenge til et i øvrigt dagpengeberettiget, ledigt medlem,
- hvis lønmodtageren har modtaget godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond, f.eks. på grund af arbejdsgivers konkurs, eller
- suspensions- og fritstillingsperioder, hvor arbejdsgiveren har udbetalt løn efter funktionærloven.

#### *Eksempel:*

Lønmodtageren har været sygemeldt i 7 uger og er derefter på arbejde i en uge. Lønmodtageren bliver syg og han opfylder således ikke 74 timers kravet inden 8-ugers perioden. Ved det nye sygefravær skal 74-timers kravet opgøres på baggrund af en periode på 8+7 uger, dvs. i alt 15 uger umiddelbart forud for 1. fraværsdag.

### **30.4 Løsarbejder/vikar**

Lovens § 30, stk. 4, er en undtagelsesbestemmelse til lovens § 30, stk. 2.

Det følger således af lovens § 30, stk. 4, at en arbejdsgiver er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, hvis lønmodtageren tidligere har været ansat ved den samme arbejdsgiver, og arbejdstimerne inden for de sidste 8 uger er på mindst 74 timer.

Bestemmelsen i lovens § 30, stk. 4, er rettet mod de såkaldte løsarbejderansættelser. En løsarbejderansættelse adskiller sig typisk fra fastansættelse eller løbende ansættelse ved, at der er tale om kortvarige eller tilfældige arbejdsforhold, hvor ansættelsens ophør som hovedregel er bestemt på forhånd.

For at opnå ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren skal løsarbejderen ved sygdommens indtræden være i aktuel beskæftigelse hos arbejdsgiveren. Er løsarbejderen ikke på arbejde den dag, hvor han bliver syg, er det en forudsætning for, at arbejdsgiveren skal betale sygedagpenge, at løsarbejderen var på arbejde dagen før sygdommens indtræden og skulle have været på arbejde igen den dag, hvor han sygemelder sig.

#### *Eksempel:*

En kvinde er tilknyttet arbejdsgiveren på løsarbejdervilkår. Hun er i beskæftigelse i perioden 5. november – 4. december, hvorefter hun ophører. Det aftales, at hun skal arbejde i perioden 12. – 20. december.

Kvinden bliver sygemeldt den 11. december.

Kvinden har ikke ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, da hun ikke er i ansættelse hos arbejdsgiveren den 11. december.

Til belysning af, hvorvidt der er tale om en løsarbejderansættelse eller en fastansættelse/løbende ansættelse, skal der ses på lønmodtagerens konkrete ansættelse.

I Principafgørelse D-22-06 blev en kvinde, efter en konkret vurdering, anset for at være ansat i et løbende ansættelsesforhold.

Kvinden var førtidspensionist og havde siden 2001 haft arbejde som freelancekonsulent. Hun arbejdede 10 faste dage om måneden og havde derudover nogle gange ekstra arbejde. Arbejdet blev aftalt flere måneder i forvejen. Den oprindelige kontrakt, som hun indgik med firmaet i 2001, var stadig gældende, og hun var aldrig blevet orienteret om, at hun efter arbejdsgivers opfattelse ikke længere blev betragtet som fastansat.

Arbejdsgiveren anså kvinden for at være ansat som løsarbejder, hvorfor der ikke blev udbetalt sygedagpenge i arbejdsgiverperioden.

Ankestyrelsen anså kvinden for at være ansat i et løbende ansættelsesforhold. Det betød, at beskæftigelseskravet i forhold til kommunen skulle vurderes i forhold til dette.

Sagen blev i øvrigt hjemvist til kommunen til fornyet afgørelse og vurdering af, om kvindens arbejdsgiver var forpligtet til at udbetale sygedagpenge for de første 2 uger af sygefraværet, herunder om kvinden var fuld uarbejdsdygtig.

Begrundelsen for afgørelsen var, at kvindens freelanceaftale af 10. august 2001 fortsat ansås for gældende i arbejdsforholdet den 18. april 2005. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det ikke fremgik, at der var sket ændringer i kvindens arbejdsform siden kontraktens indgåelse. Ankestyrelsen lagde også vægt på, at arbejdsgiveren i brev af 30. april 2004 henviste til den tidligere indgæede kontrakt, som skulle fortsætte som hidtil.

Ankestyrelsen lagde uanset den manglende indbetaling af ATP i denne forbindelse vægt på, at kvinden var månedslønnet. Hun havde forud for sin sygemelding arbejdet 10 faste dage om måneden og havde derudover indimellem ekstra arbejde. Arbejdet blev aftalt flere måneder i forvejen i forbindelse med planlægning af arbejdsopgaver.

Ankestyrelsen lagde tillige vægt på, at arbejdsgiveren på skema dp 201 om anmodning om dagpenge samt anmeldelse af fravær og evt. anmodning om dagpengerefusion havde oplyst, at kvinden havde været ansat i mere end 13 uger.

Ankestyrelsen bemærkede, at det ikke var afgørende for vurderingen af kvindens arbejdsforhold, at arbejdsgiveren betragtede hende som løsarbejder og derfor ikke havde udbetalt dagpenge i arbejdsgiverperioden.

I Principafgørelse D-13-07 var spørgsmålet, om en kvinde tilknyttet Vikarkorpset skulle anses for at være løsarbejder eller ansat i et løbende ansættelsesforhold.

Det fremgik af kvindens ansættelsesbrev, at hun blev ansat i A kommune fra den 15. oktober 2003 som social- og sundhedsassistent. Tjenestestedet ville indtil videre være Sundhedsforvaltningen, Vikarkorpset. Hun blev ansat som timelønnet freelancer, og der aftaltes derfor ikke en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid. Ansættelsen fandt sted efter den til enhver tid gældende overenskomst for social- og sundhedspersonale, indgået mellem A kommune og F forbund.

Tilrettelæggelsen af arbejdet foregik typisk sådan, at Vikarkorpset ringede til pågældende og oplyste, hvor og hvornår der var arbejde, og at det i princippet var muligt for freelanceansatte at sige nej tak til det konkrete job. Konkret var der tale om arbejde på plejehjem eller i plejeordninger i A kommune. Der var ikke noget opsigelsesvarsel. Vikarkorpset opfattede aftalen således, at hun ikke var ansat mellem de forskellige vikarjobs. Vikararbejdet aftaltes fra gang til gang.

Kvinden oplyste, at der blev lavet et 3 måneders rådighedsskema, hvor vikarerne udfyldte, om de ville have dag-, aften- eller nattevagter, samt hvilke dage de kunne arbejde.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt, at hun måtte betragtes som løsarbejder og ikke i et løbende ansættelsesforhold. Udvalget lagde vægt på, at kvinden var timelønnet freelancer, at der ikke var aftalt nogen gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, og at der ikke var opsigelsesvarsel. Hun udfyldte et 3 måneders rådighedsskema, som angav, hvornår hun kunne stå til rådighed for et arbejde, og hun havde mulighed for at sige nej til et arbejde. Vikarkorpset, som kvinden var tilknyttet, anså hende ikke som ansat mellem de forskellige jobs.

Det er – for denne gruppe – som hovedregel en betingelse for opfyldelse af beskæftigelseskravet for ret til sygedagpenge fra kommunen, at de er dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse.

Yderligere Principafgørelser vedr. løsarbejde: D-12-94 og D-14-07.

**§ 31.** En lønmodtager har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, selv om ansættelsesforholdet ophører inden for de første 21 kalenderdage fra 1. fraværsdag.

### *31.1 Ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af arbejdsgiverperioden*

Selv om lønmodtagerens ansættelse måtte ophøre før udløbet af arbejdsgiverperioden på 21 kalenderdage, er arbejdsgiveren forpligtet til at udbetale sygedagpenge til lønmodtageren i 21 kalenderdage.

Arbejdsgiverens pligt til udbetaling af sygedagpenge er betinget af, at de øvrige betingelser for udbetaling af sygedagpenge er opfyldt, f.eks. reglerne om beskæftigelseskrav og uarbejdsdygtighed.

Pligten for arbejdsgiveren gælder, uanset om ansættelsens ophør var besluttet før sygemeldingen. Det er endvidere uden betydning, om det er arbejdsgiveren eller lønmodtageren, der har bragt ansættelsen til ophør.

Hvis en lønmodtager bliver syg i løbet af sidste arbejdsdag i ansættelsesforholdet og må gå syg hjem før normal arbejdstids ophør denne dag, har arbejdsgiveren pligt til at udbetale sygedagpenge i 21 kalenderdage, idet ansættelsen bestod ved sygdommens indtræden.

Skyldes ansættelsesforholdet ophøre f.eks. bortvisning fra arbejdet, er arbejdsgiveren alligevel forpligtet til at udbetale sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, hvis lønmodtageren er sygemeldt før bortvisningen.

Hvis lønmodtageren f.eks. er funktionær og melder sig syg til arbejdsgiveren mindre end 21 kalenderdage før en suspensions- eller fritstillingsperiode udløber, har arbejdsgiveren pligt til at udbetale sygedagpenge i den del af de 21 kalenderdage, der ligger efter udløbet af suspensions- eller fritstillingsperioden.

## Kapitel 11

### *Beskæftigelseskrav i forhold til kommunen*

**§ 32.** En lønmodtager har ret til sygedagpenge fra kommunen, når den pågældende

- 1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de seneste 13 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer samt ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren for samme periode og beskæftigelsesforhold,
  - 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.,
  - 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
  - 4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, eller
  - 5) er ansat i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- 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, og med virksomheden har opfyldt beskæftigelseskravet efter § 42,
- 3) modtaget sygedagpenge eller dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel,
- 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 § 42 og plejevederlag efter § 120 i lov om social service eller dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

### **32. Beskæftigelseskravene i forhold til kommunen**

En lønmodtager, der ikke har ret til sygedagpenge fra en arbejdsgiver, har ret til sygedagpenge fra kommunen, hvis pågældende opfylder ét af de krav om tilknytning til arbejdsmarkedet, der er nævnt i lovens § 32, stk. 1.

#### **32.1 13-ugers kravet og 120 timer**

Ved opgørelsen af 13-ugers perioden regnes fra og med dagen før første fraværsdag med sygedagpenge og 13 uger bagud. Hvis 1. fraværsdag med sygedagpenge er den første dag i den 14. ansættelsesuge, er 13-ugers kravet opfyldt. Dette gælder, uanset om den sygemeldte skulle have været på arbejde dagen før første fraværsdag.

Hvis en person er sygemeldt den 7. juni, regnes perioden således fra den 6. juni og 13 uger bagud.

I ”tilknyttet til arbejdsmarkedet” ligger, at lønmodtageren kan have været ansat hos mere end én arbejdsgiver i den omhandlede periode. Der skal imidlertid være tale om en uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet i mindst 13 uger før 1. fraværsdag. Mangler lønmodtageren ved sygdommens indtræden blot en enkelt dag i at opfylde 13-ugers kravet, er der ikke ret til sygedagpenge fra kommunen. Se Principafgørelsen D-29-92.

Hvis en lønmodtager arbejder i turnus, betragtes de arbejdsfri perioder ikke som afbrydelse af tilknytningen, da den pågældende er i et løbende ansættelsesforhold.

I forhold til kommunen er der ikke – som tilfældet er i forhold til arbejdsgiveren (jf. lovens § 30, stk. 4) – et særligt beskæftigelseskrav for så vidt angår løsarbejdere. Det betyder, at der er et krav om 13 ugers uafbrudt ansættelse. Se principafgørelser D-13-07 og D-14-07. Se endvidere under pkt. 30.5 vedrørende spørgsmålet om løsarbejder eller løbende ansættelsesforhold.

Når kommunen anmodes om sygedagpenge efter lovens § 32, stk. 1, nr. 1 og 4, skal den pågældende ved lønsedler eller lignende dokumentere ansættelsesforhold indenfor de sidste 13 uger før sygemeldingen, beskæftigelsens omfang i ansættelsesforholdene samt varigheden af disse, se § 2 i sygedagpengebekendtgørelsen.

Tilsvarende ved anmodning om sygedagpenge fra en ny- eller genansat lønmodtager skal den arbejdsgiver, som lønmodtageren var ansat hos, da vedkommende blev sygemeldt, afgive oplysninger om ansættelsestidspunkt, omfang af beskæftigelsen, samt oplysninger vedrørende eventuel tidligere ansættelse, se § 3 i bekendtgørelsen.

Beskæftigelseskravet kan opfyldes gennem sammenlægning af perioder. Dvs. medregning af perioder, der er tilbagelagt efter reglerne i et andet EU/EØS-land, Schweiz eller et land som Danmark har en over-

enskomst om sammenlægning af perioder med henblik på at opnå kontantydelse ved sygdom (Tyrkiet, Jugoslavien, Pakistan, Schweiz og Marokko), se herom pkt. 3.2.6.2.

### *32.1.1 Perioder der medregnes ved opgørelse af 13-ugers perioden*

I lovens § 32, stk. 2, nævnes hvilke perioder, der medregnes ved opgørelsen af 13-ugers perioden. Endvidere er der særlige perioder, der efter praksis medregnes.

#### *32.1.1.1 Lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand*

Der er kun tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis der er tale om et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand.

Praktik efter § 22, stk. 1, nr. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats opfylder derfor ikke betingelsen om tilknytning til arbejdsmarkedet, da aktiveringsydelsen ikke er løn indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand, men træder i stedet for kontanthjælp, se Principafgørelse D-35-96.

I Principafgørelse D-14-05 blev udbetalinger fra Yngre Lægers Lønfond anset for en lønlignende ydelse, der derfor skulle medregnes ved opgørelsen af 13-ugers perioden.

Perioder med arbejde som følge af arbejdspligt under afsoning i fængsel opfylder ikke betingelsen om tilknytning til arbejdsmarkedet, da honoraret for et rengøringsarbejde på 37 timer om ugen ikke var A-skattepligtigt og ikke var indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand, se Principafgørelse D-14-97.

#### *32.1.1.2 Periode som selvstændig*

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 forudsætter, at beskæftigelseskravet som selvstændig også er opfyldt.

#### *32.1.1.3 Arbejdsløshedsdagpenge ol.*

Arbejdsfri perioder, hvor en ledig ikke har haft ret til udbetaling fra arbejdsløsheds-kassen, og dette alene skyldes arbejdsløshedsforsikringslovens regler om karantæne, mindeudbetaling eller overførsel af overskydende timer, medregnes som perioder med tilknytning til arbejdsmarkedet.

Dage med dagpengegodtgørelse efter § 84 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. kan imidlertid ikke medregnes ved opgørelsen af kravet om 13 ugers tilknytning til arbejdsmarkedet, se Principafgørelse D-16-95.

#### *32.1.1.4 Ferie*

Ferie vil ikke afbryde tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvis den pågældende er i ansættelse under ferien, heller ikke selvom den pågældende holder ferie for egen regning.

#### *32.1.1.5 Kontanthjælp*

Hvis en person har modtaget kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik mellem to ansættelsesforhold, betragtes tilknytningen til arbejdsmarkedet normalt som afbrudt.

Dog betragtes det ikke som en afbrydelse af tilknytningen, hvis der er udbetalt kontanthjælp, fordi den pågældende ikke har haft ret til udbetaling fra arbejdsløsheds-kassen, og dette alene skyldes arbejdsløshedsforsikringslovgivningens regler om karantæne, mindebetaling eller overførsel af timer. Tilsvarende betragtes det ikke som en afbrydelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvis en person har modtaget kontanthjælp under et løbende ansættelsesforhold, f.eks. fordi der udbetales kontanthjælp under en tvungen ferie. I disse tilfælde består ansættelsesforholdet stadig.

Endelig betragtes udbetaling af kontanthjælp ikke som en afbrydelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvis den er udbetalt som et supplement til arbejdsløshedsdagpenge.

#### **32.1.1.6 Fritstilling og suspension**

En person, der er fritstillet eller suspenderet, er fortsat i et ansættelsesforhold. Der er derfor i disse situationer ikke tale om en afbrydelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet.

#### **32.1.1.7 Produktionsstop**

Hvis en lønmodtager hjemsendes på grund af midlertidigt produktionsstop, afbrydes tilknytningen til arbejdsmarkedet.

#### **32.1.2 Orlovsydelse, tabt arbejdsfortjeneste, plejevederlag og dagpenge til forældre med alvorligt syge børn**

Efter lovens § 32, stk. 3, ses der ved opgørelsen af 13-ugers kravet bort fra perioder på indtil 1 år, hvor der er udbetalt orlovsydelse efter børnepasningsorlovsloven. Der ses desuden bort fra perioder på indtil 2 år med godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 og plejevederlag efter § 120 efter serviceloven eller dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter barsellovens § 26. Disse perioder er således døde perioder set i forhold til 13-ugers perioden.

#### **32.1.3 Opgørelse af 120-timers kravet**

Ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet i lovens § 32, stk. 1, nr. 1, på 120 timer er opfyldt, medregnes de timer i 13 ugers-perioden, hvor der faktisk er udført arbejde. Både ordinære og ekstraordinære overarbejdstimer medregnes.

Deltagelse i kurser i arbejdstiden og med løn, og spisepauser, der efter overenskomsten indgår i arbejdstiden, ligestilles med arbejde.

Hvis der er udbetalt løn for 120 timer som compensation for f.eks. skifteholdsarbejde, men lønmodtageren faktisk har arbejdet færre timer, tæller kun de faktiske arbejdstimer med.

Ved undervisningstimer fastsættes beskæftigelsens varighed under hensyn til den forberedelsestid, der udbetales løn for i det enkelte tilfælde. Ved opgørelse af arbejdstimerne anvendes den omregningsfaktor, der i øvrigt gælder ved fastsættelse af beskæftigelsens varighed for det pågældende område, se pkt. 30.3.2.

Hvis den faktiske arbejdstid ikke kan opgøres, bruges samme beregningsmåde som efter ATP-loven. Hvert år i begyndelsen af januar offentliggøres den timefortjeneste, der skal anvendes for det indeværende kalenderår, se pkt. 30.3.2.

Hvis lønmodtageren i 13-ugers perioden ikke har arbejdet i 120 timer på grund af forhold hos lønmodtageren, der ikke skyldes pligtforsømmelse, ses der bort fra sådanne dage uden beskæftigelse. Disse dage betragtes som døde perioder, hvilket betyder, at 13-ugers perioden forlænges bagud med lige så mange dage, som den døde periode har varet.

#### **Eksempel:**

Hvis en lønmodtager bliver sygemeldt på et tidspunkt, hvor han ikke opfylder 120-timers kravet på grund af 5 ugers ferie i 13-ugers perioden, skal man, ved vurderingen af om 120 timers kravet er opfyldt, lægge de 5 uger, der ligger umiddelbart forud for 13-ugers perioden, til.

Eksempler på fravær, der ikke anses for at være pligtforsømmelse:

- fravær på grund af ferie eller fridage,
- søgnehelligdage,

- sygdom, barsel og adoption,
- dage, for hvilke der på grund af arbejdsløshedslovgivningens regler ikke udbetales arbejdsløshedsdagpenge til et i øvrigt arbejdsløshedsdagpengeberettiget, ledigt medlem,
- hvis lønmodtageren har modtaget godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond, f.eks. på grund af arbejdsgivers konkurs eller
- suspensions- og fritstillingsperioder, hvor arbejdsgiveren har udbetalt løn efter funktionærloven.

### *32.2 Arbejdsløshedsdagpenge eller erstatning herfor*

Der er efter lovens § 32, stk. 1, nr. 2, ret til sygedagpenge for en lønmodtager, der ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis vedkommende ikke var blevet syg. Dette gælder, uanset om den pågældende er ledig eller i beskæftigelse ved sygdommens indtræden, og uanset om 13-ugers kravet i lovens § 32, stk. 1, nr. 1, er opfyldt.

En lønmodtager, der først efter sygdommens indtræden bliver arbejdsløshedsdagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, har ret til sygedagpenge fra den dato, hvor lønmodtageren ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis vedkommende ikke var blevet syg, se Principafgørelse D-15-92.

Kravet om ”ville være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge” har Ankestyrelsen i en række principafgørelser taget stilling til.

I Principafgørelse D-2-96 afgjorde Ankestyrelsen, at der var ret til sygedagpenge til en lønmodtager, der sygemeldtes under en effektiv karantæne i arbejdsløshedskassen. Ankestyrelsen fandt, at lønmodtageren uanset den pålagte karantæne fortsat opfyldte arbejdsmarkedstilknytningen i § 4 i den dagældende sygedagpengelov (nu lovens § 32) og henviste til, at afviklingen af den pålagte karantæne udskydes under en sygeperiode. Tilsvarende for så vidt angår afspadsering af overskydende timer, jf. Principafgørelse D-8-90.

Hvis lønmodtageren ikke er dagpengeberettiget medlem af arbejdsløshedskassen på grund af arbejdsløshedsforsikringslovens regler om at være til rådighed for arbejdsmarkedet, vil der som udgangspunkt ikke være ret til sygedagpenge. Se Principafgørelse D-9-97, hvor arbejdsløshedskassen oplyste, at lønmodtageren – for igen at kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge skulle have mere end 300 timers ordinært arbejde – og derfor ikke var dagpengeberettiget medlem af arbejdsløshedskassen. Baggrunden for kravet om mere end 300 timer var, at lønmodtageren tidligere 2 gange inden for de seneste 12 måneder var blevet selvforskyldt ledig (således selv havde sagt sit arbejde op uden gyldig grund).

Skyldes den manglede rådighed sygdom, vil der være ret til sygedagpenge. Se Principafgørelse D-4-93, hvor en revalideringsplan blev afbrudt på grund af sygdom. Det var fortsat overvejende sandsynligt, at revalidering ville blive iværksat. Arbejdsløshedskassen oplyste, at medlemmet ikke umiddelbart ville være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, da han havde været sygemeldt i så lang tid, at han først skulle bevise, at han kunne klare et arbejde. Ankestyrelsen afgjorde, at der var ret til sygedagpenge, da medlemmet ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, hvis uarbejdsdygtigheden på grund af sygdom ikke var indtrådt, og hvis medlemmet ikke på grund af tidligere sygefravær i en periode først skulle præstere arbejde for at opnå denne ret.

### *32.3 Erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed*

En nyuddannet, som inden for den seneste måned før fraværets start har afsluttet en anerkendt erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, har ret til sygedagpenge fra kommunen den dag, hvor uddannelsen er afsluttet, jf. lovens § 32, stk. 1, nr. 3. Oplysning om, hvornår uddannelsen er afsluttet, kan fås ved henvendelse til den enkelte uddannelsesinstitution.

Sygedagpengene udbetales med samme beløb, som den nyuddannede kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt, jf. § 10, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørel-

sen. Se bilag 9 for så vidt angår betingelserne for optagelse i en arbejdsløshedskasse på baggrund af uddannelse.

Det er uden betydning i forhold til spørgsmålet om opfyldelse af beskæftigelseskravet, om den nyuddannede rent faktisk melder sig ind i en arbejdsløshedskasse.

### **32.4 Elever i lønnet praktik**

Bestemmelsen i lovens § 32, stk. 1, nr. 4, omfatter alle elever, der er i lønnet praktik i forbindelse med en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov. Se Principafgørelse D-21-03, hvor Ankestyrelsen afgjorde, at en arbejdsgiver ikke havde ret til refusion for en praktikelev, da eleven havde været ansat i mere end 8 uger og derfor opfyldte beskæftigelseskravet overfor arbejdsgiveren.

Elever fritages således for at opfylde det almindelige krav om 13 ugers tilknytning til arbejdsmarkedet for at kunne modtage sygedagpenge fra kommunen. Retten til sygedagpenge består, selvom fraværperioden fortsætter ud over praktikperioden og ind i en periode med teori.

Bestemmelsen omfatter ikke personer, der er under ikke-lovregulerede uddannelser, men disse kan eventuelt opnå ret til sygedagpenge, hvis betingelserne i lovens § 32, stk. 1, nr. 1, er opfyldt.

Det oplyses i Undervisningsministeriet, at kommunen kan hente oplysninger om hvilke uddannelser, der er lovregulerede i:

- Lov nr. 561 af 6. juni 2007 om ændring af lov om erhvervsuddannelser og forskellige andre love og om ophævelse af lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser og lov om landbrugsuddannelser (Ungdomsuddannelse til alle)
- Lovbekendtgørelse nr. 997 af 4. oktober 2006 om erhvervsrettede uddannelser
- Lovbekendtgørelse nr. 136 af 1. marts 2006 om institutioner for erhvervsrettet uddannelse

Det skal dog bemærkes, at de allerfleste har praktik. Samtidig vil der være nogle videregående uddannelser med praktik, som f.eks. lokomotivførere. Udover de nævnte er der desuden nogle få praktikbaserede uddannelser som f.eks. søfartsuddannelsen.

Hvis kommunen er i tvivl, må den kontakte Undervisningsministeriet.

#### **32.4.1 Praktikkompenserende uddannelse**

En elev, der bliver syg i en periode med praktikkompenserende uddannelse, opfylder ikke beskæftigelseskravet, da ydelsen ikke kan anses for indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand. Se Principafgørelse D-8-93.

### **32.5 Personer i fleksjob**

Personer, der er ansat i fleksjob, er undtaget fra det almindelige beskæftigelseskrav, jf. lovens § 32, stk. 1, nr. 5.

En person ansat i fleksjob er således berettiget til sygedagpenge fra kommunen fra 1. fraværsdag.

#### **§ 33. Retten til sygedagpenge fra kommunen indtræder**

- 1) fra lønmodtagerens 1. fraværsdag,
- 2) fra lønmodtagerens 1. fraværsdag efter, at retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren efter kapitel 10 eller udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt, eller
- 3) fra den fraværsdag, hvor lønmodtageren efter fraværets begyndelse opfylder det beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 32, stk. 1, nr. 2.

#### **33.1 Kommunens pligt til at udbetale sygedagpenge**

Hvis lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet over for kommunen på 1. fraværsdag, jf. lovens § 32, stk. 1, har kommunen pligt til at udbetale sygedagpengene. Dette er f.eks. tilfældet for:

1. lønmodtagere, der ikke opfylder beskæftigelseskravet over for en arbejdsgiver (lovens § 30, stk. 2 eller § 3, stk. 3),
2. lønmodtagere, der har modtaget sygedagpenge fra en arbejdsgiver i de 21 første dage af et sygefravær,
3. lønmodtagere, hvis ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 21 dages-perioden er bortfaldet, jf. lovens § 23,
4. lønmodtagere, der har arbejdsfri timer eller dage under en arbejdsfordeling og ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis sygdommen ikke var indtrådt, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 5,
5. personer, der får en arbejdsskade, jf. lovens § 34 (og beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren ikke er opfyldt).

Går en lønmodtager i løbet af arbejdsdagen hjem fra arbejde på grund af sygdom, vil der normalt først være ret til sygedagpenge fra den efterfølgende dag, jf. principafgørelse D-12-95.

Ret til nedsatte sygedagpenge efter sygedagpengelovens § 7, stk. 2, når en lønmodtager går hjem før arbejdstids ophør, kræver at kommunen i forbindelse med en lægelig vurdering har skønnet, at lønmodtageren er delvist uarbejdsdygtig. Se bemærkningerne til § 7, stk. 2 i lovforslag L 154 fremsat 2. februar 2006.

Hovedreglen er, at beskæftigelseskravet skal være opfyldt 1. fraværsdag for, at den sygemeldte overhovedet er berettiget til sygedagpenge i et sygeforløb. Dog fremgår det af lovens § 33, stk. 1, nr. 3, at en lønmodtager, der i et sygdomsforløb bliver arbejdsløshedsdagpengeberettiget medlem af arbejdsløsheds-kasse, opfylder kravet i lovens § 32, stk. 1, nr. 2, og således er berettiget til sygedagpenge fra det tidspunkt, hvor pågældende bliver arbejdsløshedsdagpengeberettiget.

**§ 34.** En person, der pådrager sig en arbejdsskade omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, og som ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, har ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. fraværdsdag, uanset at personen ikke opfylder beskæftigelseskravet efter § 32.

### *34.1 Sygedagpenge ved arbejdsskader*

Enhver, der pådrager sig en arbejdsskade, som omfattes af arbejdsskadesikringslovgivningen, har ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag efter arbejdsskadens indtræden.

Arbejdsskadesikringslovgivningen gælder også under udøvelse af borgerlige eller kommunale ombud, under arbejde som tillidsmand, under forsøg på redning af menneskeliv, frivillig tjeneste i hjemmeværn eller civilberedskab mv. eller ydelse af håndsørkninger.

Det er Arbejdsskadestyrelsen der træffer afgørelse om, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade, jf. Principafgørelse D-8-08.

### *34.2 Lønmodtagere*

Ved arbejdsskadesikringslovgivningen forstås i denne forbindelse: Lov om arbejdsskadesikring, lov om sikring mod følger af arbejdsskade og lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl.

Ved arbejdsskade forstås – efter 1. januar 2004 – i arbejdsskadesikringslovgivningen:

- En ulykke, dvs. en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage
- En erhvervssygdom

Anerkendelse af erhvervssygdomme kan ske på to måder:

- 1) Hvis sygdommen og påvirkningen, som er skyld i sygdommen, står på fortegnelsen over erhvervssygdomme, anerkendes sygdommen som en erhvervssygdom.
- 2) Hvis sygdommen ikke står på fortegnelsen over erhvervssygdomme, kan den anerkendes som en erhvervssygdom, hvis Erhvervssygdomsudvalget indstiller til Arbejdsskadestyrelsen, at der er overvejende sandsynlighed for, at sygdommen skyldes særlige forhold på arbejdet.

Hvis beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren ikke er opfyldt, skal kommunen yde sygedagpenge fra første fraværsdag efter en arbejdsskade, uanset om beskæftigelseskravet er opfyldt over for kommunen.

Retten til sygedagpenge ved arbejdsskade gælder også, selv om sygemelding ikke sker i direkte tilslutning til arbejdsskaden, eller selv om lønmodtageren i perioder kan genoptage arbejdet, når fraværet klart har sammenhæng med arbejdsskaden.

Hvis der er rejst sag om ret til erstatning efter arbejdsskadesikringslovgivningen, kan sygedagpengeperioden forlænges efter lovens § 27, stk. 1, nr. 5. Der henvises herom til pkt. 27.6.

Personer, der ikke er fuldt beskæftiget ved erhvervsmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervsmæssig beskæftigelse, har i visse tilfælde ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag, når de kommer til skade i en af de situationer, der er nævnt ovenfor. Sygedagpengene udmåles på grundlag af en indtægt, som efter lovens § 48 fastsættes efter et skøn.

### *34.3 Selvstændige erhvervsdrivende*

Følgende personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, har ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag, selv om de ikke har tegnet sygedagpengeforsikring efter sygedagpengeloven:

- Personer, der bliver udsat for en arbejdsskade hos en arbejdsgiver og samtidig har indtægter ved selvstændig erhvervsvirksomhed.
- Personer, der har tegnet frivillig forsikring efter arbejdsskadesikringslovens § 48, stk. 2.
- Selvstændige erhvervsdrivende, som kommer til skade i særlige arbejdsituationer, som omfattes af arbejdsskadeforsikringsloven (f.eks. under udøvelse af borgerligt ombud, forsøg på redning af menneskeliv, frivillig tjeneste i hjemmeværn eller civilforsvar eller ydelse af en håndsørkning eller af gensidig aftalt hjælp mellem flere selvstændige erhvervsdrivende).

Vedrørende beregning af sygedagpenge til selvstændige ved arbejdsskade henvises til pkt. 48.1.

### 34.4 Anmeldelsesregler

En arbejdsskade, som kræver:

- sygebehandling, optræning og hjælpemidler,
- erstatning for tab af erhvervsevne,
- godtgørelse for varigt mén,
- overgangsbetrag til efterladte ved dødsfald eller
- forsørgertabserstatning

skal snarest muligt og senest 9 dage efter skadens indtræden anmeldes til vedkommende forsikringsselskab. Hvis der ikke er tegnet en forsikring, skal anmeldelse ske til Arbejdsskadestyrelsen. I erhvervssygdomstilfælde regnes 9-dages fristen fra det tidspunkt, da den anmeldelsespligtige har fået kendskab til, at lidelsen må antages at være erhvervsbetinget.

Er der tale om en ulykke/kortvarig skadelig påvirkning, er det arbejdsgiveren, der er forpligtet til at anmelde arbejdsskaden. Hvis der derimod er tale om en sygdom/en længevarende skadelig påvirkning, er det derimod læger og tandlæger, der er forpligtet til at anmelde arbejdsskaden.

Selv om en arbejdsskade ikke er blevet anmeldt efter disse regler, skal alle arbejdsskader, som har medført uarbejdsdygtighed i 5 uger efter skadens indtræden, anmeldes senest 9 dage derefter til vedkommende forsikringsselskab eller, hvis forsikring ikke er tegnet, til Arbejdsskadestyrelsen.

Er anmeldelse ikke indsendt rettidigt, kan der alligevel rejses krav om erstatning inden for en frist af 1 år fra arbejdsskadens indtræden. For erhvervssygdomme regnes fristen fra det tidspunkt, hvor skadelidte har fået kendskab til, at sygdommen må antages at være erhvervsbetinget. Der er mulighed for at dispensere fra fristen.

I tilfælde, hvor der er tvivl om, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade, kan der rettes henvendelse til Arbejdsskadestyrelsen, Sankt Kjelds Plads 11, Postboks 3000, 2100 København Ø, tlf. 72 20 60 00.

## Kapitel 12

### *Anmeldelse af sygefravær og dokumentation*

#### *Lønmodtagerens anmeldelse over for arbejdsgiver*

**§ 35.** Lønmodtageren skal anmelde 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 sygedagpenge 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.

### 35.1 Anmeldelsesfristen

Lønmodtageren skal anmelde sit sygefravær til arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 2 timer efter, at lønmodtageren skulle have været mødt på arbejde.

Det kan i nogle tilfælde være nødvendigt for arbejdsgiveren at fastsætte en kortere tidsfrist end 2 timer efter sædvanlig mødetid for anmeldelse af sygefravær. Det kan være tilfældet, hvis der gør sig særlige produktionsforhold gældende på virksomheden. Det kan også være tilfældet inden for brancher – f.eks. rengøringssektoren – hvor det er forbundet med vanskeligheder at skaffe den nødvendige vikarhøjelp på grund af den ofte korte arbejdstid.

Hvis der er fastsat anmeldelsesfrister, der afviger fra de normale 2 timer, bør dette fremgå af personalecirkulære, ansættelsesbrev eller lignende.

Hvis lønmodtageren anmelder sygefraværet ved personlig henvendelse – f.eks. ved at meddele arbejdsgiveren, at han må gå hjem på grund af sygdom og af samme grund ikke vil kunne komme på arbejde den følgende dag – er anmeldelse af sygdommen dog sket rettidigt og i overensstemmelse med reglerne herfor.

Der er ikke i loven angivet formkrav med hensyn til anmeldelsen over for arbejdsgiveren. Det må afhænge af indholdet af virksomhedens personalecirkulære mv. eller af en forudgående individuel aftale med arbejdsgiveren, om en sygemelding pr. e-mail eller sms kan ligestilles med en telefonisk sygemelding.

Det er ikke et krav, at lønmodtageren anmelder sit sygefravær personligt. Men lønmodtageren bærer ansvaret for, at den, der anmelder på hans vegne, foretager anmeldelsen rettidigt og korrekt.

Hvis lønmodtageren udebliver fra arbejdet uden at melde sig syg, vil arbejdsgiveren ikke være forpligtet til at udbetale sygedagpenge, selv om arbejdsgiveren senere bliver bekendt med, at fraværet skyldes sygdom.

### *35.2 Forlængelse af sygefravær*

Hvis lønmodtageren under en sygeperiode raskmelder sig over for arbejdsgiveren fra en bestemt dato, må han anmelde over for arbejdsgiveren, hvis han alligevel ikke kan møde på arbejde den forudbestemte dato på grund af tilbagefald eller ny sygdom.

Hvis lønmodtageren derimod under sygefraværet informerer arbejdsgiveren om, at han formentlig vil kunne genoptage arbejdet fra en bestemt dato, er han ikke forpligtet til at anmelde på ny, hvis han alligevel ikke kan komme. I sådanne tilfælde foreligger der ikke en egentlig raskmelding.

### *35.3 Overskridelse af anmeldelsesfristen*

Hvis anmeldelsen af sygefraværet sker for sent, falder lønmodtagerens ret til sygedagpenge bort til og med anmeldelsesdagen.

Arbejdsgiveren har herefter pligt til at udbetale sygedagpenge fra og med 1. fraværsdag efter, at anmeldelsen er sket og i den resterende del af arbejdsgiverperioden, der fortsat regnes fra 1. sygefraværsdag.

I de tilfælde, hvor retten til sygedagpenge mistes som følge af for sen anmeldelse, kan lønmodtageren ikke i stedet få udbetalt de mistede sygedagpenge fra kommunen.

Arbejdsgiverens fritagelse for pligten til at udbetale sygedagpenge forudsætter, at arbejdsgiveren hurtigst muligt gør indsigelse mod den for sene anmeldelse. I tvivlstilfælde påhviler det arbejdsgiveren at sandsynliggøre, at der er gjort indsigelse.

Hvis der foreligger en fyldestgørende begrundelse for den sene anmeldelse, er arbejdsgiveren alligevel forpligtet til at udbetale sygedagpenge fra 1. fraværsdag. En fyldestgørende begrundelse kan f.eks. være, at lønmodtageren af helbredsmæssige årsager, herunder ved hospitalsindlæggelse, ikke er i stand til at overholde tidsfristen.

Det er kommunen, der ud fra en konkret vurdering træffer afgørelse om arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpengene, men afgørelsen kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

#### *Lønmodtagerens dokumentation over for arbejdsgiver*

**§ 36.** Arbejdsgiveren kan forlange, at lønmodtageren inden for en rimelig frist ved en skriftlig sygemelding eller på anden måde dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren kan tidligst kræve at få en skriftlig sygemelding i hænde på 2. fraværsdag. Søn- og helligdage medregnes ikke. Varer sygefraværet mindre end 2 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren alligevel forlange, at lønmodtageren afleverer den skriftlige sygemelding den dag, hvor arbejdet genoptages.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af lønmodtageren. Erklæringen skal indeholde oplysninger om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom og om, hvilke konkrete funktionsbegrænsninger sygdommen medfører, til brug for indsatsen for at fastholde lønmodtageren og fremme hel eller delvis tilbagevenden til arbejdspladsen. Funktionsoplysninger forudsættes afgivet ud fra en dialog mellem sygemeldte og den praktiserende læge. Erklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsmarkedsstyrelsen og betales af arbejdsgiveren.

*Stk. 4.* Den lægeerklæring, som en arbejdsgiver efter stk. 3 kan forlange udstedt efter lønmodtagerens personlige 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 at få en lægeerklæring i hænde dagen efter, at den er forlangt udstedt efter stk. 4, og ikke på søn- og helligdage.

### **36.1 Generelt**

Lønmodtageren skal inden for en rimelig frist dokumentere, at fraværet skyldes sygdom, hvis arbejdsgiveren stiller krav om at få en sådan dokumentation.

Arbejdsgiveren kan have et generelt krav om dokumentation formuleret i et personalecirkulære eller lignende, eller fremsætte sit dokumentationskrav konkret i hvert enkelt sygdomstilfælde.

Lønmodtageren kan fremlægge dokumentation i form af en skriftlig sygemelding og/eller ved en lægeerklæring.

### **36.2 Skriftlig sygemelding**

Arbejdsgiveren kan forlange at få en skriftlig erklæring fra lønmodtageren om, at fraværet skyldes sygdom, jf. lovens § 36, stk. 2.

En sådan erklæring kan arbejdsgiveren tidligst kræve at få i hænde på den 2. fraværsdag. Søn- og helligdage regnes ikke med, heller ikke selv om lønmodtageren sædvanligvis arbejder f.eks. om søndagen.

Ved at få erklæringen ”i hænde” forstås, at den skriftlige sygemelding skal være kommet frem til arbejdspladsens adresse senest ved arbejdstids ophør den dag, der er fastsat som fristen for afleveringen.

### **36.3 Lægeerklæring**

Formålet med en lægeerklæring med funktionsoplysninger er at forbedre muligheden for at arbejdsfastholde sygemeldte, herunder give mulighed for gradvis tilbagevenden.

Mange virksomheder har en sygefraværspolitik, som understøtter arbejdsfastholdelse af syge medarbejdere. På virksomheden kan der imidlertid være tvivl om, hvilke opgaver medarbejderen kan udføre uden, at det får en negativ betydning for helbredelsen.

Arbejdsgiveren kan derfor efter lovens § 36, stk. 3 forlange en lægeerklæring fra lønmodtageren, hvis det skønnes nødvendigt. Lægeerklæringen udstedes på en blanket, som er godkendt af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Blanketten hedder ”Erklæring om uarbejdsdygtighed”. Se blanketten på KL’s hjemmeside [www.kl.dk](http://www.kl.dk) under vejledning og værktøjer / blanketter.

Erklæringen skal indeholde oplysninger om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom og om, hvilke konkrete funktionsbegrænsninger sygdommen medfører, til brug for at fastholde lønmodtageren og fremme hel eller delvis tilbagevenden til arbejdspladsen.

Funktionsoplysninger forudsættes afgivet ud fra en dialog mellem den sygemeldte og den praktiserende læge om sygdommen og arbejdet. Funktionsoplysninger kan f.eks. være oplysninger om, at den sygemeldte ikke kan udføre rygbelastende arbejde, stående arbejde eller natarbejde.

Arbejdsgiveren anmoder den syge om en lægeerklæring. Den syge henvender sig til egen læge og får udstedt en erklæring, som den sygemeldte videregiver til arbejdsgiveren. Erklæringen betales af arbejdsgiveren. Arbejdsgiver og læge udveksler ikke oplysninger, og arbejdsgiveren kan ikke kræve, at erklæringen skal udstedes af en bestemt læge.

Efter funktionærlovens § 5, stk. 4, har arbejdsgiveren desuden ret til under sygdom af mere end 14 dages varighed - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

Arbejdsgiveren kan tidligst forlange at få lægeerklæringen udstedt på 4. sygedag, eller på den første hverdag herefter, hvis den 4. sygedag falder på en lørdag, søndag eller helligdag.

Arbejdsgiveren kan som altovervejende hovedregel tidligst kræve at få lægeerklæringen i hænde på 5. sygedag, dog ikke på søn- og helligdage. Arbejdsgiveren kan kun kræve lægeerklæringen i hænde på en lørdag, hvis virksomheden eller dennes kontorer har åbent om lørdagen.

Hvis der foreligger særlige omstændigheder, kan arbejdsgiveren forlange, at lægeerklæringen bliver udstedt allerede på 1. sygedag, dog ikke på lørdage, søndage og helligdage. Arbejdsgiveren kan dog tidligst forlange at få erklæringen i hænde dagen efter, at den er udstedt, dog ikke på søn- og helligdage. Det er i denne situation en betingelse, at arbejdsgiveren på forhånd har udfærdiget en skriftlig rekvisition til lønmodtagerens læge, hvorefter det fremgår, hvilke konkret angivne sygefravær inden for en bestemt periode, der er begrundelsen for arbejdsgiverens ønske om at få en lægeerklæring udstedt allerede på 1. sygedag.

Arbejdsgiveren skal i sådanne tilfælde skrive til lønmodtageren og forlange, at han fremover afleverer en lægeerklæring på 1. sygedag. I brevet skal arbejdsgiveren opregne de konkrete sygefravær, der er baggrunden for anmodningen, og bede lønmodtageren vise brevet til lægen på førstkommende sygeperiodes 1. sygedag. Det er herefter lægen, der afgør, om der foreligger sådanne særlige omstændigheder, som kan begrunde en udstedelse af lægeerklæring på 1. sygedag.

Kravet om en lægeerklæring på 1. sygedag kan højst gælde for 1 år ad gangen.

Af lægeerklæringen skal det fremgå, hvor mange dage, uger eller måneder sygdommen skønnes at vare. Arbejdsgiveren kan efter lægeerklæringens udløb anmode om en ny erklæring.

**§ 37.** Hvis den skriftlige sygemelding eller lægeerklæringen efter § 36 afleveres efter fristens udløb, falder lønmodtagerens ret til sygedagpenge bort 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.

### *37.1 Overskridelse af fristen for dokumentation*

Hvis dokumentationen fra lønmodtageren kommer for sent frem, falder retten til sygedagpenge bort fra og med den dag, hvor dokumentationen skulle have været arbejdsgiveren i hænde og til og med den dag, hvor den modtages.

Arbejdsgiveren er igen forpligtet til at udbetale sygedagpenge fra og med den følgende fraværdsdag efter, at han har modtaget dokumentationen.

Arbejdsgiverens fritagelse for at udbetale sygedagpenge forudsætter dog, at arbejdsgiveren hurtigst muligt, dvs. senest 2. arbejdsdag efter den dag, hvor dokumentationen skulle have været modtaget, gør indsigelse mod den sene fremsendelse af dokumentationen eller dens form. Ved arbejdsdag forstås mandag-fredag i en 5-dages-uge. Dog tæller lørdage og søndage med, hvis arbejdsgiverens administrativt personale arbejder disse dage.

I de tilfælde hvor retten til sygedagpenge mistes som følge af for sen aflevering af dokumentation, kan lønmodtageren ikke i stedet få udbetalt sygedagpenge fra kommunen.

Hvis lønmodtageren ikke overholder dokumentationsreglerne, må kommunen foretage en konkret vurdering af, om der foreligger særlige omstændigheder, som kan begrunde, at dokumentationsreglerne ikke er overholdt. Sådanne særlige omstændigheder kan f.eks. være, at lægeerklæringen forsinkes på grund af forhold omkring lægens fremsendelse af erklæringen eller påviselige uregelmæssigheder i postgangen.

Foreligger der særlige omstændigheder, der begrunder den sene fremsendelse af dokumentationen, er arbejdsgiveren forpligtet til at udbetale sygedagpenge. Det er kommunen, der træffer afgørelse herom, men afgørelsen kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

### *Lønmodtagerens anmeldelse over for kommunen*

**§ 38.** Ved anmodning om sygedagpenge fra kommunen skal lønmodtageren anmelde sygefraværet til kommunen senest en uge efter 1. fraværdsdag. Har arbejdsgiveren udbetalt sygedagpenge, 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 anvises af kommunen.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren, der skal afgive oplysninger til brug for kommunens behandling af lønmodtagerens sag, skal gøre dette via

1) den landsdækkende digitale løsning på Virk.dk., eller

2) på en papirblanket, som anvises af kommunen.

*Stk. 5.* Hvis anmodning om sygedagpenge fra kommunen indgives senere end fastsat i stk. 1 eller 2, har lønmodtageren først ret til sygedagpenge fra den dag, hvor anmodningen modtages.

*Stk. 6.* Kommunen kan udbetale sygedagpenge for tiden før anmodningsdagen, når lønmodtageren på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret i at anmelde rettidigt, 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. 7.

*Stk. 7.* Hvis arbejdsgiveren har udbetalt løn eller sygedagpenge i 6 måneder eller mere, uden at arbejdsgiveren har anmeldt sygefraværet til kommunen, kan anmodningsfristen fraviges, hvis anmodningen om sygedagpenge indgives senest 4 uger efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt, og lønmodtageren ikke længere er ansat hos arbejdsgiveren.

#### **38.1 Anmeldelsesfristen**

Ved anmodning om udbetaling af sygedagpenge fra kommunen skal lønmodtageren som hovedregel anmelde sygefraværet senest 1 uge efter 1. fraværdsdag.

Hvis arbejdsgiveren har udbetalt løn eller sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, skal lønmodtageren anmelde sygefraværet til kommunen senest 1 uge efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

Opfylder lønmodtageren alene lovens beskæftigelseskrav over for kommunen, således at sygedagpengene skal udbetales fra kommunen, skal sygefraværet anmeldes inden 1 uge efter 1. fraværdsdag, dvs. senest på den 8. sygedag. Opfylder lønmodtageren derimod beskæftigelseskravet over for såvel arbejdsgiveren som kommunen, skal anmeldelsen ske senest 1 uge efter den dag, hvor arbejdsgiveren har afsluttet udbetalingen af sygedagpenge.

I særlige tilfælde kan kommunen kræve, at lønmodtageren anmelder sit sygefravær med en kortere frist, jf. lovens § 38, stk. 2. Det kan være tilfældet i sager, hvor kommunen f.eks. på grund af mange hyppige eller kortvarige sygemeldinger kan have behov for hurtigt at få kontrolleret sygefraværets rigtighed i form af en lægeerklæring. Bestemmelsen åbner mulighed for at stille krav om, at anmeldelsen af sygefraværet sker allerede på 1. fraværsdag, jf. Principafgørelse D-27-96.

Når kommunen stiller krav om, at lønmodtageren ved fremtidige sygemeldinger skal anmelde fraværet med en kortere frist end den normale, skal lønmodtageren skriftligt have oplyst, hvilke konkrete sygdomstilfælde, der ligger til grund for kravet.

### **38.2 Anmeldelsens form**

Lønmodtageren skal anmode om sygedagpenge på en papirblanket (dp 200A), der anvises af kommunen. Blanketten skal være kommunen i hænde inden udløbet af afleveringsfristen, dvs. senest på ugedagen efter 1. fraværsdag. Ved ”i hænde” forstås, at blanketten skal være modtagelses-stemplet eller afleveret personligt til kommunen inden arbejdstids ophør, f.eks. i kommunens postkasse, uanset hvornår postkassen rent faktisk tømmes. Se Principafgørelse D-18-95.

### **38.3 Oplysninger fra arbejdsgiveren**

En arbejdsgiver, der skal afgive oplysninger til brug for kommunens behandling af lønmodtagerens sag – f.eks. oplysninger om omfanget af lønmodtagerens beskæftigelse – skal gøre dette via den landsdækkende digitale løsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk). eller på en papirblanket, der anvises af kommunen.

### **38.4 Overskridelse af anmeldelsesfristen**

Hvis lønmodtageren anmelder sygefraværet for sent, mister den pågældende som hovedregel retten til sygedagpenge for tiden indtil anmeldelsesdagen, dvs. at sygedagpengene først udbetales fra og med den dag, hvor kommunen har modtaget anmeldelsen.

Kommunen kan dog dispensere fra anmeldelsesfristen, hvis der foreligger særlige undskyldende forhold. Kommunens vurdering heraf foretages i hvert enkelt tilfælde på baggrund af et skøn over, om der ligger sådanne forhold bag overskridelsen af fristen.

Hvis den manglende overholdelse af fristen skyldes, at lønmodtageren på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret i at anmelde sygefraværet til tiden, kan kommunen dispensere og udbetale sygedagpenge for tiden før anmeldelsesdagen.

Særlige undskyldende forhold kan også foreligge, når lønmodtageren ikke har overholdt fristen på grund af forkert vejledning fra myndigheder eller andre, der må antages at have særlig kendskab til forholdene.

Ved afgørelsen af spørgsmålet om en dispensation vil der også kunne lægges vægt på, om lønmodtageren må antages at være bekendt med anmeldelsesfristerne. Dispensation vil således efter omstændighederne kunne gives, hvis lønmodtageren ikke tidligere har modtaget sygedagpenge fra kommunen. Er der forløbet flere år uden sygeperioder siden en tidligere dispensation, vil dette forhold også kunne tillægges betydning.

Hvis anmodningen om sygedagpenge fremsættes mere end 6 måneder efter sygdommens indtræden, kan der – bortset fra en enkelt undtagelse – ikke dispenseres fra anmeldelsesfristen.

Undtagelsen gælder den situation, hvor en lønmodtager har været ansat hos en arbejdsgiver, der har udbetalt sygedagpenge eller løn i 6 måneder eller længere tid uden at have anmeldt sygefraværet til kommunen. I denne situation er der mulighed for at dispensere fra anmeldelsesreglen, selv om anmeldelsen sker mere end 6 måneder efter sygdommens opståen. Det er dog en betingelse, at anmodningen om sygedagpenge er indgivet senest 4 uger efter, at arbejdsgiveren er ophørt med at udbetale sygedagpenge eller løn, og at lønmodtageren ikke længere er ansat.

**§ 39.** Kommunen kan forlange en lægeerklæring af den sygemeldte, når det skønnes nødvendigt, og der ikke allerede foreligger en egnet erklæring eller andre tilstrækkelige lægelige oplysninger i form af journaludskrift fra sygehus eller klinik, erklæring fra skadestue mv. Erklæringen skal dels indeholde dokumentation for sygdommen, dels understøtte kommunens indsats for at styrke arbejdsfastholdelse med delvis tilbagevenden til arbejdspladsen, optræning mv. Med henblik på at få en målrettet erklæring skal kommunen ved anmodningen om en erklæring give lægen relevante oplysninger samt stille relevante spørgsmål. Erklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsmarkedsstyrelsen og betales af kommunen.

*Stk. 2.* Kommunen fastsætter en frist for modtagelse af den lægeerklæring, der er nævnt i stk. 1. Hvis erklæringen afleveres efter den frist, som kommunen har fastsat, falder lønmodtagerens ret til sygedagpenge 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 heri, eller når andre særlige undskyldende forhold har bevirket, at dokumentationen ikke er sket rettidigt.

### **39.1 Lægeerklæring eller anden dokumentation**

Med henblik på at få dokumentation for at lønmodtagerens fravær skyldes sygdom, kan kommunen efter lovens § 39, stk. 1, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 15, anmode lønmodtageren om en lægeerklæring, når det skønnes nødvendigt.

Det beror på en konkret vurdering, om kommunen skønner, at det er nødvendigt at indhente en lægeerklæring. Der skal ikke indhentes en lægeerklæring, hvis der allerede foreligger en egnet erklæring eller andre lægelige oplysninger i form af journaludskrift fra sygehus eller klinik, erklæring fra skadestue mv.

Det er kommunen, der afgør, om der skal indhentes en erklæring, eller om der allerede foreligger en egnet erklæring eller andre oplysninger. Endvidere tager kommunen stilling til, hvilke erklæringer og hvor mange, der skal indhentes i en sag samt eventuelt hvilken læge, kommunen ønsker skal udstede erklæringen. Kommunen kan med hjemmel i retssikkerhedslovens § 11 og § 11a indhente andre lægeerklæringer og speciallægeerklæringer, hvis det er nødvendigt som led i kommunens opfølgningsindsats. Se Principafgørelse D-2-06, hvor kommunen som led i opfølgningen kunne kræve, at den sygemeldte lod sig undersøge hos en konkret speciallæge, som kommunen ønskede benyttet.

Lægeerklæringen skal dels dokumentere sygdommen, dels understøtte kommunens indsats for at styrke arbejdsfastholdelse med delvis tilbagevenden til arbejdspladsen, optræning mv.

Kommunen skal ved anmodningen om en erklæring give lægen relevante oplysninger samt stille relevante spørgsmål i forhold til den konkrete sag. Det vil bl.a. være relevant, at kommunen oplyser om baggrunden for, at der ønskes en lægeerklæring, relevante sociale oplysninger samt hvilke relevante sociale oplysninger kommunen allerede har. Herudover skal kommunen stille relevante spørgsmål, f.eks. om sygdommens betydning og varighed i forhold til indsatsen for arbejdsfastholdelse med henblik på, at lægen kan målrette oplysningerne i erklæringen.

Lægeerklæringen LÆ 255 er todelt. Kommunen kan ud fra behovet i den enkelte sag bestille del 1 eller både del 1 og 2. Del 1 giver dokumentation og oplysninger om sygdommen. Del 2 giver en række yderligere oplysninger, som kan understøtte kommunens indsats for, at den syge fastholdes på arbejdsmarkedet.

Hvis kommunen kun bestiller del 1, kan lægen af egen drift udfylde del 2 og modtage betaling herfor. Det kan ske i de tilfælde, hvor lægen vurderer, at der er særlige problemstillinger, hvor der er behov for en kommunal indsats.

Lægeerklæringen betales af kommunen, jf. lovens § 39, stk. 1. Kommunen betaler således også for den fulde erklæring i de tilfælde, hvor lægen af egen drift udfylder del 2.

En sådan lægeerklæring kan kun indhentes af kommunen. Andre aktører kan således ikke som led i opgavevaretagelsen for en kommune indhente en lægeerklæring eller lægelige oplysninger i øvrigt.

Dokumentationen kan af kommunen indhentes på et hvilket som helst tidspunkt under sygefraværet, og kommunen kan stille krav om, at den sygemeldte overholder en fastsat frist for at returnere lægeerklæringen, jf. lovens § 39, stk. 2, og bekendtgørelsens § 15, stk. 1. Overholder den sygemeldte ikke fristen, falder sygedagpengene bort fra den dag, hvor kommunen skulle have haft lægeerklæringen i hænde til og med dagen før den dag, hvor kommunen rent faktisk modtager den.

#### *Eksempel:*

Kommunen anmoder den 10. maj om en lægeerklæring og gør samtidig opmærksom på, at lægeerklæringen skal være returneret senest den 24. maj. Kommunen modtager imidlertid først lægeerklæringen den 28. maj. Lægen oplyser på lægeerklæringen bl.a., at den pågældende har været i behandling for lidelsen gennem længere tid, og at lægen skønner, at uarbejdsdygtigheden vil vare i endnu 4 uger. Retten til sygedagpenge bortfalder for perioden 24. - 27. maj, medmindre den sene fremkomst skyldes f.eks. lægen.

Hvis lønmodtageren indgiver lægeerklæringen eller anden form for dokumentation for sent, eller hvis dokumentationen helt udebliver, kan kommunen efter lovens § 39, stk. 3, se bort fra forsinkelsen eller udeblivelsen. Det er en betingelse, at der foreligger særligt undskyldende forhold, jf. nærmere herom under pkt. 38.3.

#### *Arbejdsgiverens anmeldelse af sygefravær*

**§ 40.** 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 sygedagpenge.

**Stk. 2.** Anmeldelse af sygefraværet til kommunen skal ske via

- 1) den landsdækkende digitale løsning på Virk.dk., eller
- 2) på en papirblanket, som anvises af kommunen.

**Stk. 3.** Arbejdsgiveren kan anmelde lønmodtagerens sygefravær direkte til kommunen uden lønmodtagerens underskrift.

#### *40.1 Arbejdsgiverens anmeldelse af sygefravær*

En arbejdsgiver, der udbetaler hel eller delvis løn under en lønmodtagers sygefravær, har pligt til at anmelde sygefraværet til lønmodtagerens opholdskommune, hvis fraværet strækker sig ud over den periode, hvori arbejdsgiveren har pligt til at udbetale sygedagpenge (arbejdsgiverperioden). Anmeldelsen skal ske senest 4 uger efter 1. fraværsdag.

Arbejdsgiveren kan anmelde sygefraværet direkte til kommunen uden lønmodtagerens underskrift.

Arbejdsgiverens anmeldelse har sammenhæng med, at kommunen har pligt til at foretage opfølgning af sygedagpengesagen.

Anmeldelsen kan enten ske via den digitale indberetningsløsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) eller på en papirblanket (dp 201).

Sker anmeldelsen digitalt via [www.virk.dk](http://www.virk.dk), anses anmeldelsestidspunktet for at være det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren signerer anmeldelsen på [www.virk.dk](http://www.virk.dk). Tidspunktet for signeringen fremgår dels af den digitale anmeldelse, som kommunen modtager, dels af anmelderens kvittering.

Fristen anses for overholdt, hvis anmeldelsen er signeret på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) samme ugedag som 1. fraværsdag, blot 4 uger senere, jf. ovenfor. Er den 1. fraværsdag eksempelvis en mandag, er anmeldelsesfristen overholdt, hvis anmeldelsen er signeret på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) den efterfølgende 4. mandag, senest kl. 23.59.

Vælger arbejdsgiveren at anmelde sygefraværet på papirblanketten (dp 201 eller dp 203), anses anmeldelsestidspunktet for at være det tidspunkt, hvor kommunen modtager blanketten. Er den 1. fraværsdag eksempelvis en mandag, er anmeldelsesfristen overholdt, hvis blanketten er kommunen i hænde den efterfølgende 4. mandag. Anmeldelse til kommunen anses for at være sket rettidigt, hvis blanketten er lagt i kommunens postkasse inden kommunens lukketid, uanset hvornår postkassen rent faktisk tømmes. Se Principafgørelse D-18-95.

#### Afsnit IV

### *Sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende*

#### Kapitel 13

##### *Tidspunktet for retten til sygedagpenge*

**§ 41.** Selvstændige erhvervsdrivende har ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. fraværsdag efter 2 ugers sygdom. Er der tegnet en sygedagpengeforsikring, har den selvstændige ret til sygedagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag, jf. § 45.

##### *41. Tidspunktet for retten til sygedagpenge*

Kommunen har pligt til at udbetale sygedagpenge under fravær på grund af sygdom til selvstændige erhvervsdrivende, herunder medarbejdende ægtefæller, fra 3. fraværsdag, hvis der er tegnet sygedagpengeforsikring (type 1-forsikring) efter lovens § 45. Hvis der er tegnet forsikring fra 1. fraværsdag (type 2-forsikring), udbetaler kommunen sygedagpenge fra denne dag. Hvis der ikke er tegnet forsikring, udbetaler kommunen sygedagpenge efter 2 ugers sygdom. Det er i alle tilfælde en forudsætning, at beskæftigelseskravet er opfyldt, se pkt. 42. Om sygedagpengeforsikring henvises til kapitel 16.

#### Kapitel 14

##### *Beskæftigelseskrav*

**§ 42.** Retten til sygedagpenge er betinget af, at der inden for de seneste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for sygefraværet. Virksomheden skal være udøvet i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Har virksomheden 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 § 42 og plejevederlag efter § 120 i lov om social service eller dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

#### *42.1 Beskæftigelseskravet*

Det er en betingelse for retten til sygedagpenge for selvstændige erhvervsdrivende, herunder medarbejdende ægtefæller, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværperioden.

Arbejdet i virksomheden skal gennemsnitligt være udøvet i mindst halvdelen af den fulde overenskomstmæssige arbejdstid på DA/LO-området, der p.t. er på 37 timer. Det betyder, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved virksomheden skal være på mindst 18 ½ time.

##### *42.1.1 Den seneste måned forud for fraværperioden*

I Principafgørelse D-9-92 blev der givet afslag på sygedagpenge i perioden 1. december 1990 til og med 3. marts 1991 til en selvstændig erhvervsdrivende, da pågældende ikke havde udøvet selvstændig virksomhed i væsentligt omfang i den seneste måned forud for fraværperioden. Pågældende havde en grillbar, der kun var åben fra medio marts til medio oktober. Hun oplyste, at hun uden for sæsonen arbejdede ca. 4 timer dagligt med bl.a. regnskab, rengøring mv. Der forelå ikke nærmere dokumentation for beskæftigelsens omfang.

I Principafgørelse D-12-02 kom Ankestyrelsen frem til, at en selvstændig erhvervsdrivende ikke opfyldte beskæftigelseskravet for ret til sygedagpenge. Ankestyrelsen lagde vægt på, at den selvstændige opfyldte betingelsen om at have udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder indenfor de sidste 12 måneder, idet betingelsen var opfyldt ved, at hun havde modtaget dagpenge, men at hun derimod ikke opfyldte betingelsen om i den seneste måned forud for fraværperioden at have udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang.

##### *42.1.2 Omfang af beskæftigelse*

I Principafgørelse D-25-96 er 2 sager om sygedagpenge til medarbejdende ægtefæller, der ikke var registreret som sådan hos skattemyndighederne. Kommunen havde i begge sager givet afslag på sygedagpenge blandt andet med den begrundelse, at de ikke var registreret som medarbejdende ægtefælle i skattevæsenet.

Sag 1: Kommunen gav afslag på sygedagpenge under henvisning til, at man ikke i skattevæsenet havde nogen dokumentation for, at pågældende var medarbejdende ægtefælle, hvilket var et krav, hvorfor pågældende ikke kunne anses for medarbejdende ægtefælle. Revisoren oplyste, at pågældende i de forløbne år havde deltaget i betydeligt omfang i driften af vedkommendes og ægtefællens virksomhed, idet pågældende dels havde stået for virksomhedens bogholderi og dels havde fungeret som sekretær i virksomheden. Revisoren forklarede endvidere, at når der ikke af selvangivelserne for de foregående indkomstår havde fremgået noget beløb som værende overført til medarbejdende ægtefælle, skyldtes dette alene, at de realiserede resultater i virksomheden havde været overordentlig beskedne. Det havde således ikke noget formål i relation til beskatning at anvende kildeskattelovens § 25 A ved opgørelsen af begges skattepligtige indkomst.

Det forhold, at resultatet af virksomheden havde været af så beskeden en størrelse, at reglerne om medarbejdende ægtefælle ikke havde været anvendt ved indkomstopgørelsen, var efter revisorens opfattelse ikke dokumentation for, at pågældende rent faktisk ikke havde fungeret som medarbejdende ægtefælle. Dagpengeudvalget fandt, at beskæftigelseskravet var opfyldt, idet det på anden måde ansås for tilstrækkeligt dokumenteret, at pågældende havde arbejdet i nødvendigt omfang. Pågældende havde herefter ret til sygedagpenge på grundlag af sygedagpengeforsikringen.

Sag 2: Kommunen gav afslag på dagpenge til en medarbejdende ægtefælle i et rengøringsfirma fra den 1. januar 1996 med den begrundelse, at pågældende ikke var registreret med et overskud af virksomhed og ikke havde tegnet en sygedagpengeforsikring.

Pågældende var ikke hos skatteforvaltningen registreret som selvstændig erhvervsdrivende siden 31. december 1993, og det fremgik af sagen, at vedkommende med iværksætterydelse havde drevet firmaet, indtil hun pr. 1. april 1994 overdrog det til sin ægtefælle.

Pågældendes revisor oplyste til kommunen, at der af skattetekniske årsager ikke var overført indtægt fra den selvstændige erhvervsdrivende til den medarbejdende ægtefælle. Revisoren oplyste yderligere, at man ifølge skattelovene skal overføre alt til den i firmaet, der har præsteret hovedparten af det udførte arbejde. I det foreliggende tilfælde havde vedkommende ikke deltaget nok i firmaet til, at hun kunne registreres som medarbejdende ægtefælle, jf. skattelovene.

Pågældende oplyste selv, at hun i 1995 var på forældreorlov det meste af året. Sidst på året gik hun i gang med rengøring i firmaet. Det viste sig hurtigt, at ryggen på grund af arbejdet voldte store problemer. I klagen anførtes, at det af kildeskattelovens § 25 A dels fremgår, at virksomhedens indtægt beskattes hos den ægtefælle, der i overvejende grad driver virksomheden, dels at en eventuel valgfri overførsel til medarbejdende ægtefælle kræver en arbejdsindsats efter sædvanlig praksis på minimum 50 timer om måneden. Da hun ikke opfyldte sidstnævnte på grund af sygdom, var der ikke overført indkomst til hende. Dagpengeudvalget traf afgørelse om, at beskæftigelseskravet ikke var opfyldt, da den medarbejdende ægtefælle efter det oplyste ikke havde deltaget i arbejdet i virksomheden i tilstrækkeligt omfang.

#### *42.2 Perioder, der ses bort fra*

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. Der ses endvidere bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 og plejevederlag efter § 120 i lov om social service eller dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter barsellovens § 26.

#### *42.3 Kommunes kontrol af beskæftigelseskravet*

Det kan være vanskeligt for kommunen at opgøre nøjagtigt, hvor mange timer, der er udøvet beskæftigelse i virksomheden.

Kommunerne skal ikke føre nogen dyberegående kontrol med, om beskæftigelseskravet er opfyldt, men blot stikprøvevis, og hvor man finder særlig anledning hertil, undersøge, om betingelserne er opfyldt.

Kommunerne kan i den forbindelse forlange, at den selvstændige erhvervsdrivende afgiver oplysninger, som sandsynliggør, at beskæftigelseskravet er opfyldt. Som dokumentation kan f.eks. fremlægges udskrifter fra toldmyndighederne, der viser momsbevægelserne i det seneste år, eller eventuelt driftsregnskaber, hvoraf fremgår, at der har været en væsentlig økonomisk aktivitet i virksomheden. Har der kun været en ringe omsætning i virksomheden, kan den selvstændige ved fremlæggelse af anden dokumentation godtgøre, at beskæftigelseskravet er opfyldt. Endvidere kan der til vurdering af virksomheden indhentes oplysninger om f.eks. åbningstider og udgifterne ved virksomheden.

#### *42.4 Udøvet virksomhed i under 6 måneder*

Hvis den selvstændige erhvervsdrivende har udøvet virksomhed i under 6 måneder, medregnes forudgående beskæftigelse som lønmodtager ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet som selvstændig erhvervsdrivende er opfyldt.

## Kapitel 15

### *Anmeldelse af sygefravær og dokumentation*

#### *Den selvstændiges anmeldelse over for kommunen*

**§ 43.** Den selvstændige erhvervsdrivende skal anmelde sygefravær til kommunen senest 3 uger efter 1. fraværsdag. Har den selvstændige sikret sig ret til sygedagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag, jf. § 45, skal anmeldelsen dog ske senest en uge efter sygedagpengerettens indtræden.

*Stk. 2.* Kommunen kan i særlige tilfælde forlange, at anmeldelse sker tidligere end fastsat i stk. 1.

*Stk. 3.* Anmeldelse af sygefraværet til kommunen skal ske

1) via den landsdækkende digitale løsning på Virk.dk., eller

2) på en papirblanket, som anvises af kommunen.

*Stk. 4.* Hvis anmodning om sygedagpenge fra kommunen indgives senere end fastsat i stk. 1 eller 2, har den selvstændige først ret til sygedagpenge fra den dag, hvor anmodningen er modtaget.

*Stk. 5.* Kommunen kan dog udbetale sygedagpenge for tiden før anmodningsdagen, når den selvstændige på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret i at anmelde rettidigt, 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 sygedagpenge ikke foreligger dokumentation for arbejdsfortjensen i virksomheden, indtræder retten til sygedagpenge først fra det tidspunkt, hvor dokumentationen foreligger, og der er indgivet fornyet anmodning om sygedagpenge, jf. § 46, stk. 2, nr. 2.

#### *43.1 Den selvstændiges anmeldelse over for kommunen*

En selvstændig erhvervsdrivende skal anmelde sygefraværet til kommunen senest 3 uger efter 1. fraværsdag.

Har den selvstændige ret til sygedagpenge fra 1. eller 3. fraværsdag, fordi vedkommende har tegnet forsikring, jf. lovens § 45, skal anmeldelse af sygefraværet ske til kommunen senest 1 uge efter sygedagpengerettens indtræden.

Kommunen kan i særlige tilfælde forlange tidligere anmeldelse. Dette kan f.eks. være, hvis den selvstændige har haft mange sygeperioder.

Se Principafgørelse D-27-96, hvor Ankestyrelsen tiltrådte, at sygemeldte ved fremtidige sygeperioder havde pligt til at anmelde sygefravær til kommunen på 1. fraværsdag. Ankestyrelsen lagde ved afgørelsen til grund, at de mange korte sygeperioder pågældende havde i perioden 13. juli 1994 – 14. juli 1995 (40 dage fordelt på 13 perioder) måtte betragtes som særlige omstændigheder, der kunne begrunde kravet om tidligere anmeldelse.

Ankestyrelsen bemærkede dog samtidig, at kommunen ikke havde hjemmel til at forlange, at den sygemeldte skulle anmelde sygefraværet til egen læge på 1. sygedag.

#### *43.2 Formkrav til anmeldelsen*

Anmeldelsen kan enten ske via den digitale indberetningsløsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) eller på papirblanketten dp 200C.

Sker anmeldelsen via [www.virk.dk](http://www.virk.dk), anses anmeldelsestidspunktet for at være det tidspunkt, hvor den selvstændige signerer anmeldelsen på [www.virk.dk](http://www.virk.dk). Tidspunktet for signeringen fremgår af den digitale anmeldelse, som kommunen modtager, samt af anmelderens kvittering.

Vælger den selvstændige at anmelde sygefraværet på en papirblanket, dp 200C, anses anmeldelsestidspunktet for at være det tidspunkt, hvor kommunen modtager blanketten. Det vil sige hvis første

fraværsdag er en mandag, er anmeldelsesfristen overholdt, hvis blanketten modtages i kommunen den efterfølgende mandag. Anmeldelse til kommunen anses for at være sket rettidigt, hvis blanketten er lagt i kommunens postkasse inden kommunens lukketid, uanset hvornår kommunens postkasse rent faktisk tømmes. Se Principafgørelse D-18-95.

### *43.3 Overskridelse af fristen*

Overholder den selvstændige ikke fristen for anmeldelse, kan den selvstændige først modtage sygedagpenge fra den dag, hvor anmeldelsen er modtaget.

Hvis den manglende overholdelse af fristen skyldes, at den selvstændige på grund af hospitalsophold eller ophold i udlandet har været forhindret i at anmelde til tiden, kan kommunen udbetale sygedagpenge for tiden før anmeldelsesdagen. Tilsvarende gælder, hvis den selvstændige på grund af andre særlige undskyldende forhold ikke har anmeldt rettidigt.

Særlige omstændigheder kan foreligge, når den selvstændige ikke har overholdt fristen på grund af forkert vejledning fra myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene.

Kommunen skal foretage en konkret vurdering af, om der foreligger særlige omstændigheder, der kan begrunde dispensation.

Ved afgørelsen om dispensation må der lægges vægt på, om den selvstændige må antages at være bekendt med anmeldelsesfristerne. Dispensation vil således efter omstændighederne kunne gives, hvis den selvstændige ikke tidligere har modtaget sygedagpenge fra kommunen. Er der forløbet flere år uden sygeperioder siden tidligere dispensation, vil dette forhold efter omstændighederne også kunne tillægges afgørende vægt. Har den selvstændige imidlertid haft dp 200C med fortrykte anmeldelsesfrister i hænde i god tid før udløbet af anmeldelsesfristen, vil der ikke kunne lægges vægt på, at en tidligere dispensation ligger langt tilbage.

Ved vurderingen af, om der kan gives dispensation, må der endvidere lægges vægt på, om den selvstændige har indgivet anmodning om sygedagpenge til kommunen uden unødigt ophold.

### *43.4 Ingen dispensation, hvis over 6 måneder*

Der kan ikke gives dispensation, når anmodningen er indgivet mere end 6 måneder efter sygdommens indtræden.

Hvis den selvstændige stadig er sygemeldt og først henvender sig til kommunen efter 6 måneders sygdom, ydes der sygedagpenge fra anmeldelsesdatoen, hvis de øvrige betingelser for udbetaling er opfyldt, herunder at beskæftigelseskravet er opfyldt ved sygdommens indtræden.

Har en selvstændig inden udløbet af 6 måneders-fristen henvendt sig til kommunen med oplysninger eller ønsker, som burde have givet kommunen anledning til at vejlede om sygedagpenge, vil anmodning om sygedagpenge ikke kunne afslås med begrundelsen, at den er indgivet mere end 6 måneder efter sygdommens indtræden. Se Principafgørelse D-2-94. Til orientering kan oplyses, at en henvendelse til kommunens serviceafdeling med henblik på ændring af forskudsopgørelse ikke automatisk giver kommunen anledning til at vejlede om sygedagpenge. Se Principafgørelse D-23-97.

### *Den selvstændiges dokumentation over for kommunen*

**§ 44.** Kommunen kan forlange en lægeerklæring af den sygemeldte, når det skønnes nødvendigt, og der ikke allerede foreligger en egnet erklæring eller andre tilstrækkelige lægelige oplysninger i form af journaludskrift fra sygehus eller klinik, erklæring fra skadestue mv. Erklæringen skal dels indeholde dokumentation for sygdommen, dels understøtte kommunens indsats for at styrke arbejdsfastholdelse med delvis tilbagevenden til arbejdspladsen, optræning mv. Med henblik på at få en målrettet erklæring

skal kommunen ved anmodningen om en erklæring give lægen relevante oplysninger samt stille relevante spørgsmål. Erklæringen skal afgives på en blanket godkendt af Arbejdsmarkedsstyrelsen og betales af kommunen.

*Stk. 2.* Kommunen fastsætter en frist for modtagelse af den lægeerklæring, der er nævnt i stk. 1. Hvis lægeerklæringen afleveres efter den frist, som kommunen har fastsat, falder den selvstændiges ret til sygedagpenge 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.

#### *44. Den selvstændiges dokumentation over for kommunen*

Se vejledningen til lovens § 39 i pkt. 39.1 vedrørende lønmodtagerens dokumentation over for kommunen, da bestemmelserne er enslydende.

## Kapitel 16

### *Sygedagpengeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende*

**§ 45.** Personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, kan sikre sig ret til sygedagpenge fra kommunen i de første 2 uger af sygeperioden.

*Stk. 2.* Sygedagpengene udgør mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 50, stk. 1, fra 3. fraværsdag, medmindre den selvstændige har sikret sig ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag.

*Stk. 3.* Sygedagpengene kan udgøre et højere beløb end nævnt i stk. 2, hvis der er tegnet forsikring for det beløb, der er nævnt i § 50, stk. 1, og indtægten berettiger til det.

*Stk. 4.* Præmien til sygedagpengeforsikringen fastsættes i forhold til størrelsen af de sikrede sygedagpenge og den periode, de dækker. De samlede præmier skal fastsættes således, at de skønnes at dække 55 pct. af udgifterne, hvis der er sikret sygedagpenge fra 3. fraværsdag, og 85 pct., hvis der er sikret sygedagpenge fra 1. fraværsdag.

*Stk. 5.* Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter nærmere regler for sygedagpengeforsikringen for selvstændige erhvervsdrivende, herunder regler om præmiens størrelse, opkrævning af præmiebidrag, optagelse, udmeldelse, udelukkelse mv.

*Stk. 6.* Præmiebidragene samt påløbne renter kan inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter. Restanceinddrivelsesmyndigheden kan eftergive skyldige beløb efter reglerne i opkrævningsloven.

#### *45.1 Forhold af betydning ved optagelse i forsikringen*

Sygedagpengeforsikringen administreres af Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC).

Efter lovens § 45 kan personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, sikre sig sygedagpenge fra 3. fraværsdag efter sygdommens indtræden (type 1-forsikring). Hvis den sikrede betaler en højere præmie, indtræder retten fra 1. fraværsdag (type 2-forsikring). De nærmere regler er fastsat i sygedagpengebekendtgørelsens §§ 18-27.

Som nævnt er det en forudsætning, at der er indtægt i virksomheden. Det forhold, at der f.eks. er indskudt kapital i virksomheden i opstartsfasen, er ikke i sig selv nok til, at man kan optages i forsikringsordningen.

Personer, der er sygemeldt på optagelsestidspunktet, har ikke ret til sygedagpenge efter forsikringsordningen for den pågældende sygeperiode, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 18, stk. 2.

En person, der har indgået en lønftale med sin ægtefælle efter kildeskattelovens § 25A, stk. 7, og som derfor i kraft af en sådan aftale er ansat som lønmodtager i virksomheden, kan ikke optages i sygedagpengeforsikringen for selvstændige erhvervsdrivende. Ejeren af virksomheden kan derimod eventuelt tegne forsikring i ordningen for private arbejdsgivere.

En selvstændig, som f.eks. har et ApS eller A/S, kan ikke optages i sygedagpengeforsikringen for selvstændige erhvervsdrivende. Virksomheden vil derimod eventuelt kunne tilmeldes sygedagpengeforsikringen for private arbejdsgivere.

Hvis en person ændrer virksomhedsform fra enkeltmandsvirksomhed til f.eks. ApS eller A/S efter optagelse i ordningen for selvstændige erhvervsdrivende, vil vedkommende ikke længere være dækket af forsikringen. Virksomheden vil i så fald eventuelt kunne tilmeldes forsikringen for private arbejdsgivere.

Det påhviler den forsikrede at informere Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) om væsentlige forhold, der kan have betydning for forsikringen, herunder en eventuel ændring af virksomhedsform.

Selvstændige, der har en langvarig eller kronisk lidelse, der væsentligt forøger sygdomsrisikoen, kan sikre sig sygedagpenge mod en præmieforhøjelse på 25 pct. af den gældende præmie, jf. § 18, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen. Afgørelsen af, om der er tale om et forøget sygefravær, følger de retningslinier, der er fastsat for indgåelse af aftaler efter lovens § 56, se pkt. 56.2. Til brug for denne afgørelse kan Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) forlange en lægeerklæring, der betales af ansøgeren.

Endelig kan personer, der har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed uden for dansk område, blive optaget i ordningen. Dette gælder, hvis de pågældende efter EØS eller EF forordning nr. 1408/71 eller overenskomster med andre stater er omfattet af den danske lovgivning om sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende, for så vidt angår beskæftigelsen som selvstændig, jf. § 18, stk. 4, i sygedagpengebekendtgørelsen. Det er Sikringsstyrelsen, der træffer afgørelse om, hvorvidt pågældende er omfattet af (eller kan omfattes af) danske regler om social sikring.

#### **45.2 Ventetid**

Anmodning om optagelse i forsikringsordningen skal indsendes til Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. § 18, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen. Der skal anvendes en særlig blanket, der anvises af kommunen, eller som kan findes på [www.bac.bm.dk](http://www.bac.bm.dk).

Selvstændige, der tilmelder sig ordningen, har først ret til sygedagpenge 6 måneder efter, at Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) har modtaget tilmeldingsblanketten, jf. § 19, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Dog gælder der ingen ventetid, når den selvstændige erhvervsdrivende kommer til skade ved et ulykkestilfælde enten under arbejdet i virksomheden eller i fritiden, jf. § 19, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Endvidere kan selvstændige erhvervsdrivende optages uden ventetid, hvis de tilmelder sig forsikringsordningen inden 3 måneder efter ophør af lønindtægt, og hvis de ville have været berettiget til sygedagpenge på grundlag af den tidligere beskæftigelse som lønmodtager, jf. lovens § 32, stk. 1, og § 19, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen.

#### **45.3 Forsikringssatser**

Selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, som tilmelder sig forsikringsordningen, kan sikre sig til fuld sats, svarende til sygedagpengenes højeste beløb (maksimumsydelsen) eller med 2/3 heraf (minimumsydelsen), jf. § 20, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

#### *45.4 Sygedagpengenes størrelse*

For selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, der er tilmeldt forsikringsordningen, udgør sygedagpengene mindst 2/3 af sygedagpengenes højeste beløb, jf. lovens § 45, stk. 2.

Retten til minimumsydelsen omfatter ikke alene de første 2 uger, som forsikringen dækker, men også de efterfølgende sygeuger. Retten til minimumsydelsen indtræder først fra 3. dag, hvis der er tegnet en type 1-forsikring.

Minimumsydelsen kan således altid udbetales, selv om der ikke kan dokumenteres en arbejdsfortjeneste. Ydelsen udbetales ved sygdom og ved fravær som følge af barsel og adoption.

Selvstændige, der har sikret sig maksimumsydelsen, har ret til et højere beløb end minimumsydelsen, hvis den selvstændige dokumenterer, at arbejdsfortjenesten berettiger til det, jf. lovens § 45, stk. 3.

Sygedagpenge beregnes på grundlag af arbejdsfortjenesten ved den selvstændige erhvervsvirksomhed, og som dokumentation for fortjenesten anvendes skattevæsenets årsopgørelse for det seneste regnskabsår, se pkt. 46.2.1.1.

Da den selvstændige kun har ret til en højere ydelse end minimumsydelsen, hvis arbejdsfortjenesten berettiger til det, og der er tegnet forsikring til fuld sats, bør den selvstændige lægge arbejdsfortjenestens størrelse til grund ved overvejelsen om, hvilken sats der skal vælges for at undgå overforsikring. Hvis det viser sig, at den fulde sats ikke stemmer overens med de faktiske indtægtsforhold, er der mulighed for at vælge satsen på 2/3.

Den selvstændige bør være opmærksom på, at en eventuel ændring i omfanget af beskæftigelsen i den selvstændige erhvervsvirksomhed kan indebære, at den selvstændige ikke opfylder beskæftigelseskravet og derfor ikke har ret til sygedagpenge. Der henvises til pkt. 42, hvor beskæftigelseskravet er nærmere omtalt.

Om beregning og udbetaling af sygedagpenge fra kommunen til en selvstændig erhvervsdrivende, der har tegnet sygedagpengeforsikring og samtidig modtager sygedagpenge eller løn fra et ansættelsesforhold som lønmodtager, henvises til pkt. 46.

#### *45.5 Ændring fra type 1- til type 2-forsikring og forhøjelse af forsikringssats*

Ved anmodning om ændring af forsikringstype (fra type 1- til type 2-forsikring) og ved anmodning om ændring af sats (forhøjelse af sygedagpengesatsen fra 2/3 til fuld sats) indtræder henholdsvis retten til at få udbetalt sygedagpenge fra 1. fraværsdag og retten til et højere beløb end minimumsydelsen 6 måneder efter, at anmodningen er indgivet, jf. § 20, stk. 2 og 3, i sygedagpengebekendtgørelsen. Det er dog en betingelse, at den selvstændige opfylder betingelserne for optagelse i ordningen, jf. §§ 18 og 19 i sygedagpengebekendtgørelsen.

Selvstændige, der efter optagelse i ordningen har fået en langvarig eller kronisk lidelse, der væsentligt forøger sygdomsrisikoen, vil derfor kun kunne sikre sig den højere sats mod en forhøjet præmie på 25 pct.

#### *45.6 Ændring af type 2- til type 1-forsikring og nedsættelse af forsikringssats*

Anmodning om ændring af forsikringstype (fra type 2- til type 1-forsikring) og anmodning om ændring af forsikringssats (nedsættelse af den sikrede sats fra fuld sats til 2/3 sats), og en tilsvarende nedsættelse af præmien til følge, har virkning fra den dato, hvor anmodningen er modtaget i Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. § 21, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Tilsvarende kan selvstændige, der på grund af en langvarig eller kronisk lidelse er optaget i forsikringsordningen mod en forhøjet præmie, ved indsendelse af en lægeerklæring få nedsat præmien til normalpræmien med virkning fra den dato, hvor anmodningen er modtaget i Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. § 21, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

#### **45.7 Udmeldelse og udelukkelse**

Udmeldelse kan ske med virkning fra den dato, hvor anmodningen er modtaget i Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. § 21, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

En selvstændig erhvervsdrivende udelukkes af forsikringsordningen, hvis indbetaling af præmie og eventuelt gebyr ikke er sket senest 15. maj. Udelukkelsen har virkning fra den 31. maj, jf. § 22, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen. Forsikrede, der udelukkes den 31. maj på grund af restance, kan genoptages med 3 måneders ventetid, hvis restancen er betalt, og genindmeldelsen finder sted inden den 30. juni, jf. § 24, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Hvis der er konstateret et sygefravær hos den forsikrede på mindst 20 dage fordelt over mindst 3 sygeperioder inden for de sidste 12 måneder, underretter Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) den forsikredes opholdskommune herom, jf. § 25, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Når Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) underretter kommunerne efter § 25, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen, skal kommunerne vurdere, om der er grundlag for at foretage en opfølgning på sygdomsforløbet. Opfølgningen skal kommunerne varetage efter vejledningen til reglerne om opfølgning i lovens § 8 med flere, jf. kapitel 6.

I tilfælde, hvor en forsikret har modtaget et tilbagebetalingskrav fra kommunen for uberettiget modtagelse af sygedagpenge, kan kommunen indstille til Arbejdsdirektoratet, at den forsikrede udelukkes af ordningen, jf. § 25, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen. Kommunen kan f.eks. indstille til udelukkelse, hvis der er en begrundet formodning om, at den forsikrede har misbrugt forsikringsordningen.

Genindtræden efter udelukkelse kan tidligst finde sted 12 måneder efter udelukkelsen, jf. § 25, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen.

#### **45.8 Forsikringens ophør**

Hvis den selvstændige erhvervsdrivende er omfattet af forsikringen ved sygefraværets begyndelse, men udtræder enten på grund af frivillig udmeldelse eller udelukkelse ved for sen betaling af præmie indenfor de første 2 uger af sygeperioden, er der ret til sygedagpenge efter forsikringsloven i hele 2-ugers perioden. Hvis den frivilligt sikrede udtræder af forsikringsordningen senere i perioden, dvs. efter 2 ugers sygdom, og der fortsat udbetales sygedagpenge, ophører retten til minimumsydelsen samtidig med, at der udtrædes af ordningen. Sygedagpengene skal derefter beregnes efter de normale regler, se pkt. 46.2.1.

#### **45.9 Præmie til forsikringen**

Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter præmierne til forsikringsordningen. Præmierne fastsættes således, at de dækker 55 pct. af udgifterne, hvis der er sikret sygedagpenge fra 3. fraværsdag og 85 pct., hvis der er sikret sygedagpenge fra 1. fraværsdag. Resten af udgifterne dækkes af staten, jf. lovens § 45, stk. 4.

Præmier til forsikringen fastsættes hvert år 1. januar og har virkning fra 1. april. Præmierne fremgår af bekendtgørelse om regulering af grænser og præmier i forsikringsordningerne for private arbejdsgivere og selvstændige erhvervsdrivende samt Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenters (BAC's) hjemmeside [www.bac.bm.dk](http://www.bac.bm.dk) og Arbejdsdirektoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk).

Præmien opkræves for et helt år ad gangen forud i marts måned, jf. § 22, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen. Hvis indbetaling ikke sker rettidigt, skal der betales et gebyr på 50 kr., jf. § 22, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

#### **45.10 Tilbagebetaling af præmie**

Der kan i særlige tilfælde ved anmodning til Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) ske tilbagebetaling af præmie ved ophør af selvstændig erhvervsvirksomhed, jf. § 21, stk. 3, i sygedagpenge-

bekendtgørelsen. Der kan dog ikke ske tilbagebetaling til et tidspunkt, der ligger forud for det pågældende forsikringsår, som løber fra 1. april til 31. marts.

## Afsnit V

### *Beregning af sygedagpenge*

#### Kapitel 17

### *Beregningsgrundlaget*

**§ 46.** Sygedagpenge beregnes 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 sygedagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skatteforvaltningen.

#### **46.1 Lønindtægt**

Til lønindtægt regnes efter sygedagpengebekendtgørelsens § 5, stk. 1, de indkomster, der efter kildeskattelovgivningen anses for A-indkomst og er indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand. Endvidere regnes til lønindtægt arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., og A-indkomst, som en aktionær eller anpartshaver har indtjent ved arbejde for selskabet.

Til lønindtægt regnes ligeledes følgende indkomster, selv om de ikke anses for A-indkomst: Løn mv. til hushjælp og anden medhjælp i privat husholdning, værdi af fri kost og andre naturalydelser (f.eks. bil og bolig), der ydes som vederlag i et tjenesteforhold, løn udbetalt af fremmede stater, af internationale organisationer, herværende diplomatiske repræsentationer og medlemmer af sådanne, samt af fremmede staters herværende udsendte konsuler og anden B-indkomst, som er indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand, jf. § 5, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Værnepligtsløn ved forsvaret og civilforsvaret samt rådighedsvederlag inden for hjemmeværnet er omfattet af de bestemmelser, der er fastsat for lønindtægt, jf. § 5, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen. Hjemsendelsespenge og værdi af fri kost og logi regnes dog ikke til lønindtægt, da disse ydelser er skattefri for værnepligtige og personer i civilforsvaret.

#### **46.2 Indtægt som selvstændig erhvervsdrivende**

Til indtægt som selvstændig erhvervsdrivende regnes erhvervsindtægter, som i væsentlig grad skyldes den pågældendes egen indsats ved selvstændig erhvervsvirksomhed, og som ikke efter sygedagpengebekendtgørelsens § 5, stk. 1-3, regnes som lønindtægt, jf. § 5, stk. 4, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Indtægt som medarbejdende ægtefælle regnes som selvstændig erhvervsindtægt, med mindre der er tale om en lønaftale efter kildeskattelovens § 25 A, jf. § 5, stk. 5, i sygedagpengebekendtgørelsen.

##### **46.2.1 Arbejdsfortjenesten ved virksomheden**

Sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller beregnes på grundlag af arbejdsfortjenesten ved virksomheden, dog højst med det beløb, der er nævnt i lovens § 50. Se endvidere pkt. 45 om sygedagpengeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende efter lovens § 45.

Sygedagpenge til en selvstændig erhvervsdrivende beregnes på grundlag af skattemyndighedernes oplysninger i årsopgørelsen.

Der tages udgangspunkt i oplysningerne om virksomhedens overskud, herunder overskud af udlejnings-ejendomme og indtægter ved bortforpagtning. Renteindtægter, der vedrører virksomheden, og indtægt overført til medarbejdende ægtefælle fratrækkes. Renteudgifter vedrørende virksomheden og den selvstændige erhvervsdrivendes egne sygedagpenge lægges til, jf. § 14, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

For medarbejdende ægtefæller anvendes den seneste årsopgørelses oplysninger om det beløb, der er overført til den medarbejdende ægtefælle. Den medarbejdendes egne sygedagpenge lægges til dette beløb. I Principafgørelse D-35-05 afgjorde Ankestyrelsen, at der ikke var noget grundlag for beregning af sygedagpenge, da ægtefællens underskud i egen selvstændige virksomhed var blevet modregnet i ansøgerens indtægt i det år, der var grundlag for beregningen. Ansøgeren havde ikke tegnet frivillig sygedagpengeforsikring. Der var ikke i bekendtgørelsen om dagpenge ved sygdom eller fødsel hjemmel til at korrigere for overført underskud fra en ægtefælle.

Sygedagpenge til en part i et registreret partnerskab, der er omfattet af skattelovgivningens regler om medarbejdende ægtefæller, beregnes efter reglerne om sygedagpenge til medarbejdende ægtefæller.

Efter Principafgørelse D-16-02 havde en selvstændig erhvervsdrivende ikke mulighed for at inddrage beløb, der kom til udbetaling gennem virksomheds- og kapitalafkastordningen i beregning af sygedagpenge, idet beløbet ikke vedrørte det år, hvor indtjeningen fandt sted. Ankestyrelsen lagde vægt på, at reglerne i virksomhedsskatteloven om virksomheds- og kapitalafkastordningen alene var en skatteteknisk beregning og således ikke kunne indgå ved beregningen af sygedagpenge, da der ikke var tale om sygedagpengeberettigende indtægt for dette år.

Sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende, der ved sygedagpengeperiodens begyndelse modtog en godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 42, plejevederlag efter servicelovens § 120 eller dagpenge til forældre med alvorligt syge børn efter barsellovens § 26, beregnes på grundlag af årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår eller et revisorattesteret regnskab, hvis der er tale om en nystartet selvstændig virksomhed, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 14, stk. 4.

Hvis en selvstændig erhvervsdrivende har modtaget en ydelse efter lov om børnepasningsorlov, beregnes sygedagpengene på grundlag af årsopgørelsens oplysninger om størrelsen af den udbetalte orlovsydelse samt overskud ved den selvstændige erhvervsdrivende eller et revisorattesteret regnskab, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 14, stk. 5.

Om beregning og udbetaling af sygedagpenge fra kommunen til en selvstændig erhvervsdrivende, der samtidig modtager sygedagpenge eller løn for et ansættelsesforhold som lønmodtager, henvises til pkt. 47.14.

#### **46.2.1.1 Dokumentation for arbejdsfortjenesten**

Det er en betingelse for retten til sygedagpenge, at den selvstændige erhvervsdrivende dokumenterer arbejdsfortjenesten i overensstemmelse med § 13, stk. 2 og 3 i sygedagpengebekendtgørelsen.

Som dokumentation for arbejdsfortjenesten anvendes SKAT's årsopgørelse for det - på ansøgningstidspunktet - seneste regnskabsår på grundlag af indgivet selvangivelse.

Hvis der endnu ikke foreligger en årsopgørelse, men selvangivelsen er indgivet rettidigt, anvendes i stedet årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 13, stk. 2. Årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår anvendes også, hvis skattemyndighederne har bevilget udsættelse med indgivelse af selvangivelsen.

Hvis der ikke foreligger årsopgørelse for det forudgående år, er der ikke ret til sygedagpenge. Der er heller ikke ret til sygedagpenge, hvis selvangivelse er indgivet for sent, og årsopgørelsen derfor er takseret af skattemyndighederne. Dog vil en selvstændig erhvervsdrivende, der har tilmeldt sig forsikringsordningen efter lovens § 45, også i disse tilfælde være berettiget til sygedagpenge, da den pågældende da er sikret

2/3 af sygedagpengemaksimum, uanset at der ikke foreligger den i bekendtgørelsens § 13 beskrevne dokumentation for arbejdsindtægten.

Når der ikke forelå årsopgørelse på grundlag af indgivet selvangivelse for det seneste regnskabsår ved den oprindelige anmodning om sygedagpenge, kan der, når en sådan årsopgørelse foreligger, indgives anmodning om sygedagpenge på ny. Ret til sygedagpenge indtræder først fra det tidspunkt, hvor dokumentation foreligger, og der er indgivet ny anmodning, jf. sygedagpengelovens § 43, stk. 6.

I forbindelse med afslag på sygedagpenge på grund af manglende årsopgørelse skal kommunen vejlede om muligheden for at søge sygedagpenge på ny, når årsopgørelse foreligger.

Der kan ikke ske regulering af sygedagpengebeløb som følge af senere ændringer af arbejdsfortjenesten, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 14, stk. 3. Dette gælder også, når der sker ændringer i den årsopgørelse, som ligger til grund for beregningen af sygedagpenge, eller når der udbetales minimumsydelse.

Der skal således ikke ske regulering, når der efter fraværets begyndelse foretages ændringer i den selvangivelse, der ligger til grund for beregningen, f.eks. ændring af overførsel til medarbejdende ægtefælle. Regulering skal dog finde sted, når ændringer i årsopgørelsen skyldes, at skattelovgivningens regler oprindeligt er anvendt forkert.

Når selvangivelse oprindeligt er indsendt rettidigt, og der indgives en ny selvangivelse vedrørende et senere regnskabsår end det, der anvendes ved sygedagpengeberegning, skal der heller ikke ske regulering af sygedagpengene.

#### ***46.2.1.2 Beregning når alene drevet virksomhed i en kortere periode***

Når den selvstændige erhvervsdrivende kun har drevet virksomhed i en kortere periode og derfor ikke har kunnet indgive selvangivelse som selvstændig for et helt regnskabsår, anvendes som dokumentation enten den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab for virksomheden for et helt år, som opgøres efter samme principper som årsopgørelsen, jf. § 13, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen.

I Principafgørelse D-09-06 afgjorde Ankestyrelsen, at ved beregning af sygedagpenge var et helt regnskabsår for en nystartet selvstændig et helt år, hvor der havde været aktivitet/omsætning i virksomheden. Momsregistrering var ikke i sig selv udtryk for faktisk udøvelse af selvstændig virksomhed, men måtte suppleres med dokumentation for fra hvilket tidspunkt, der blev arbejdet i virksomheden.

Reglerne i § 13, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen anvendes, når den pågældende er nystartet som selvstændig. Det er uden betydning, om der er tale om en nystartet virksomhed.

For selvstændige erhvervsdrivende, der har drevet selvstændig virksomhed i en længere periode, og som overtager eller starter anden selvstændig virksomhed, anvendes reglerne i sygedagpengebekendtgørelsens § 13, stk. 3, kun, hvis årsopgørelsen for det år, der skal lægges til grund for beregningen af sygedagpenge, ikke er baseret på en selvangivelse, der vedrører et helt regnskabsår som selvstændig erhvervsdrivende.

Der gælder de samme regler for medarbejdende ægtefæller. Medarbejdende ægtefæller kan således betragtes som nystartede, når de påbegynder arbejde i ægtefællens allerede bestående virksomhed, hvis de ved fraværets begyndelse ikke har kunnet indgive selvangivelse som medarbejdende ægtefælle for et helt regnskabsår.

I Principafgørelse D-2-00 traf Ankestyrelsen den afgørelse, at en selvstændig erhvervsdrivende, der havde modtaget kontanthjælp i en periode mellem lukning af én virksomhed og åbning af en anden, havde ret til at få sygedagpengene beregnet efter de særlige regler om nystartede selvstændige erhvervsdrivende.

I Principafgørelse D-20-00 afgjorde Ankestyrelsen, at en selvstændig erhvervsdrivende, der havde genoptaget arbejdet efter barselorlov og forældreorlov, havde ret til at få beregnet sygedagpenge på grundlag af et revisorattesteret regnskab. Begrundelsen var, at den selvstændige ikke ønskede beregningen foretaget

på grundlag af den seneste årsopgørelse, og at der efter bekendtgørelsen var valgfrihed mellem disse to beregningsmuligheder.

Den nystartede selvstændige erhvervsdrivende har ret til selv at vælge, om der skal anvendes den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab.

Hvis der er tvivl om, hvorvidt regnskabet er opgjort efter de samme principper som årsopgørelsen, må der søges vejledning i det lokale skattecenter.

#### **46.3 Lønindtægt eller indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed**

Afgørelse af, om en indtægt i sygedagpengelovens forstand er lønindtægt eller indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, tager udgangspunkt i skattemyndighedernes sontring mellem indkomstarterne. Der kan imidlertid være tilfælde, hvor indtægtens karakter ikke kan afgøres efter dette kriterium, fordi det klart strider mod den arbejdsretlige vurdering, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 5.

Arbejdsretligt betragtes det som et lønmodtagerforhold, når der udføres personligt arbejde i et tjenesteforhold til en arbejdsgiver. Den pågældende er således undergivet arbejdsgiverens ledelse og instruktioner for arbejdets udførelse og modtager arbejdsvederlag i form af løn.

I tvivlstilfælde kan det tillægges vægt, om arbejdet udføres for den eventuelle arbejdsgivers regning og risiko og i dennes navn. Det kan også indgå i vurderingen, om arbejdet udføres med egne driftsmidler, om den pågældende kun har indgået ét arbejdsforhold, og hvilke betingelser, der fremgår af samarbejdsaftaler/kontrakter.

Endvidere kan der lægges vægt på, om arbejdsforholdet omfattes af ferieloven, lovgivningen om arbejds-skadesikring, lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, lov om Lønmodtagernes Garantifond etc. Det er ikke afgørende, om der rent faktisk er indbetalt bidrag til disse ordninger, men derimod, om der efter den pågældende lovgivning er pligt til at betale bidrag eller lignende.

Det forhold, at en person har andre beskæftiget i sin tjeneste, udelukker ikke, at pågældende selv står i tjenesteforhold til en arbejdsgiver.

Der kan være stor forskel på, hvordan forskellige myndigheder foretager afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

I Principafgørelse D-24-00, blev en freelancejournalist ud fra en samlet vurdering anset som lønmodtager i dagpengelovens forstand. Ankestyrelsen lagde vægt på oplysningerne i aftalebekræftelsen mellem freelancejournalisten og arbejdsgiver A, hvoraf fremgik, at freelancejournalisten blev ansat som journalistisk medarbejder, og at han refererede til centerlederen. Freelancejournalistens arbejdsopgaver var nærmere oplyst i aftalebekræftelsen. Der blev ydet et ferietillæg. For kørsel og rejse betalte godtgørelse. Alle nødvendige udgifter i forbindelse med bladproduktionen betalte arbejdsgiver A. Der blev også lagt vægt på, at opgaven blev aflønnet med et samlet honorar på 120.000 kr. pr. år, og at dette beløb udbetaltes med et fast månedligt beløb på 10.000 kr. Ankestyrelsen lagde endvidere vægt på freelancejournalistens oplysninger om, at han udførte arbejdet hos arbejdsgiver A og arbejdsgiver B og anvendte deres udstyr og deres lokaliteter, at han var undergivet arbejdsgiver A's og arbejdsgiver B's ledelse og instruktion, samt at arbejdet udførtes for arbejdsgiver A's og arbejdsgiver B's regning og risiko. Ligeledes lagde Ankestyrelsen vægt på, at arbejdsgiver B beregnede freelancejournalistens vederlag pr. time, og at arbejdsgiver A og arbejdsgiver B indeholdt A-skat og arbejdsmarkedsbidrag, betalte ATP og SP samt udbetalte feriepenge. Endelig lagde Ankestyrelsen vægt på oplysningerne om, at freelancejournalisten ikke var momsregistreret, og at han var medlem af en arbejdsløshedskasse for lønmodtagere.

Godtgørelser for medlemskab af eller som medhjælp for bestyrelse, udvalg, kommissioner, råd og lignende, som i væsentlig grad skyldes den sikrede egen arbejdsindsats, regnes til selvstændig erhvervsindtægt, jf. § 5, stk. 6, i sygedagpengebekendtgørelsen. I Principafgørelse D-5-98 lægges der således vægt på, at

vederlag for byrådsarbejde ikke er indkomst indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand, men derimod sygedagpengegivende indtægt ved selvstændig virksomhed.

Der er særlige problemer med afgrænsningen mellem selvstændige erhvervsdrivende og lønmodtagere for så vidt angår indehavere af underleverandørvirksomheder (f.eks. systuer). Indehaveren er arbejdsgiver for de ansatte på virksomheden. Ved afgørelsen af, om indehaveren står i tjenesteforhold til ordregiveren, kan der lægges vægt på, om indehaveren er beskæftiget med hel eller delvis forarbejdning af materiale modtaget fra ordregiveren, om indehaveren også arbejder for andre virksomheder eller private kunder, og om indehaveren selv bestemmer prisen for de forskellige arbejdsydelser. Der må endvidere lægges vægt på, om den pågældende har etableret sig i egne lokaler, selv leder og fordeler arbejdet og er momsregistreret, samt om vederlaget er beregnet, som det er almindeligt i tjenesteforhold.

Ved entreprise- og freelanceforhold og lignende må det vurderes, om forholdet har en karakter, der udelukker et tjenesteforhold, dvs. om forholdet har en så selvstændig karakter, at den pågældende ikke efter hele sin økonomiske og sociale stilling kan anses for lønmodtager. I Principafgørelserne D-24-00 og D-16-03 er nogle freelancejournalister ud fra en samlet vurdering anset som lønmodtagere i sygedagpengelovens forstand.

Provisionslønnede (sælgere, repræsentanter, agenter, inkassatorer m.fl.) er lønmodtagere, hvis de må betragtes som ansatte i en virksomhed. Ved vurderingen kan der lægges vægt på, om den pågældende arbejder direkte for en virksomhed, er berettiget til at arbejde for andre virksomheder, er undergivet detaljerede instruktioner fra arbejdsgiveren, har mødepligt, rapporteringspligt mv. og virker inden for et bestemt distrikt eller på anden måde er pålagt et vist arbejde som forudsætning for stillingen eller i øvrigt er bundet til virksomheden på en sådan måde, at det kan betragtes som et tjenesteforhold.

**§ 47.** Sygedagpenge til lønmodtagere, der er fuldt uarbejdsdygtige på grund af sygdom, beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den timefortjeneste, 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 sygedagpenge, anvendes i stedet den gennemsnitlige indtjening inden for de seneste 4 uger før sygdommens indtræden. Sygedagpenge fra arbejdsgiveren beregnes dog kun på grundlag af indtjening hos den pågældende arbejdsgiver.

*Stk. 2.* 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 § 50, stk. 1, kan fraviges for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

#### **47.1 Lønmodtagere med kendt arbejdstid og fortjeneste**

Efter lovens § 47, stk. 1, 1. pkt. beregnes sygedagpengene ved fuld uarbejdsdygtighed som hovedregel på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den timefortjeneste, som lønmodtageren ville have været berettiget til efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag.

I timefortjenesten indgår foruden grundlønnen sædvanlige tillæg. Derimod omfatter timefortjenesten ikke feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag (arbejdsgiveradministrerede indbetalinger af pensionsbidrag) og ATP-bidrag. Arbejdsmarkedsbidrag efter lov om arbejdsmarkedsfonde indgår heller ikke i timefortjenesten.

Sygedagpengene pr. time kan dog højst udgøre det beløb, der er nævnt i lovens § 50, stk. 1, divideret med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, jf. pkt. 50.

I timetallet under sygefraværet indgår dokumenteret regelmæssigt forekommende overarbejde. Ekstraordinært overarbejde indgår kun i de tilfælde, hvor omfanget kan dokumenteres. Ved opgørelsen af timetallet ses der bort fra planlagte ferie- og fridage, da lønmodtageren ikke kan afholde ferie under sygdom, der indtræder før varslet ferie.

Hvis lønmodtageren sædvanligvis har flere timer pr. uge end den normale overenskomstmæssige arbejdstid, vil pågældende fra arbejdsgiveren kunne få udbetalt sygedagpenge på grundlag af det faktiske timetal ganget med timefortjenesten, der højst kan udgøre timemaksimum. Ved udbetaling af sygedagpenge fra kommunen kan den samlede sygedagpengeudbetaling ikke overstige det maksimum, der er nævnt i lovens § 50, stk. 1, jf. lovens § 50, stk. 2.

Hvis det dokumenteres, at indtægten ville have ændret sig i fraværperioden, kan sygedagpengebeløbet ændres i overensstemmelse hermed. Dette kan være tilfældet ved ændringer i ansættelsesforholdet som ved overgang fra lærling til svend, aftalt skifte fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse eller omvendt.

Sygedagpengebeløbet kan også ændres, når ansættelsesforholdet ophører under sygeperioden. Hvis lønmodtageren er arbejdsløshedsdagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, vil sygedagpenge efter ansættelsesforholdets ophør skulle udgøre et beløb, der svarer til det beløb, som lønmodtageren kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, jf. lovens § 51. Se under pkt. 51.

Omvendt vil sygedagpengeudbetaling til en person, der ikke er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, og hvis ansættelsesforhold ophører midt i en fraværperiode, ikke kunne ophøre med den begrundelse, at beregningsgrundlaget er svarende til 0 kr. I sådanne tilfælde fortsætter sygedagpengeudbetalingen på det hidtidige grundlag.

Der er særlige regler for beregning af sygedagpenge til personer, der ved sygdommens indtræden var ansat på et skib, der er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS). Hyren til en sådan søfarende fastsættes under hensyn til, at denne ikke er skattepligtig og således vil være væsentlig lavere end den bruttoløn, der almindeligvis beregnes sygedagpenge på grundlag af.

Under hensyn til, at sygedagpenge er et A-skattepligtigt beløb, skal sygedagpenge til søfarende, der er ansat på DIS-skibe, derfor beregnes på grundlag af en bruttohyre, der findes ved at benytte de retningslinier, der er fastsat i bekendtgørelse fra Arbejdsdirektoratet vedrørende fremgangsmåden ved beregning af arbejdsfortjenesten for lønmodtagere.

Hovedreglen i lovens § 47, stk. 1, 1. pkt., anvendes i alle de tilfælde, hvor arbejdstid og timefortjeneste er fastlagt på forhånd.

#### ***47.2 Lønmodtagere med ukendt/varierende arbejdstid***

Hvis lønmodtagerens arbejdstid derimod ikke er fastsat på forhånd eller er varierende, beregnes sygedagpengene på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timeløn i de sidste 4 uger før sygdommens indtræden, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 6, stk. 1.

Arbejdsgiveren skal dog kun udbetale sygedagpenge på grundlag af indtjeningen hos den pågældende arbejdsgiver, jf. lovens § 47, stk. 1, sidste punktum. Det vil sige, at sygedagpenge fra arbejdsgiveren beregnes på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer og den gennemsnitlige timeløn hos den pågældende arbejdsgiver de sidste 4 uger.

I Principafgørelse D-22-95 fastslog Ankestyrelsen, at lønmodtagerens sygedagpenge fra arbejdsgiveren skulle beregnes på grundlag af den gennemsnitlige indtjening inden for de sidste 4 uger før sygdommens indtræden. 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 Principafgørelse D-2-98 fastslog Ankestyrelsen, at overgangsydelse ikke skal fradrages ved beregning af sygedagpenge og derfor heller ikke ved refusion, da der ikke var hjemmel hertil i sygedagpengeloven.

I Principafgørelse D-8-05 fastslog Ankestyrelsen, at en lønmodtager i midlertidig ansættelse med varierende ugentlig arbejdstid havde ret til sygedagpenge beregnet på grundlag af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid før fraværets begyndelse. Herudover var der ret til sygedagpenge på grundlag af det

gennemsnitlige ugentlige antal timer med arbejdsløshedsdagpenge fra arbejdsløhedskassen i de sidste 4 uger før sygdommens indtræden.

Sygedagpengene kan beregnes på samme måde, hvis timefortjenesten ikke kan fastslås, fordi beskæftigelsen er eller under sygdommen ville være afbrudt på grund af produktionsstop som følge af råvaremangel, vejrlig el. lign., jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 6, stk. 2.

Er antallet af arbejdstimer i 4-ugers perioden ikke sædvanligt, anvendes i stedet det gennemsnitlige antal arbejdstimer og fortjenesten i de sidste 13 uger før sygdommens indtræden, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 6, stk. 3.

#### *Eksempel 1:*

Lønmodtager med ikke på forhånd fastsat arbejdstid og timefortjeneste.

Lønmodtagerens arbejdstid og indtægt de sidste 13 uger med seneste uge før fraværet nævnt først:

|                   |            |
|-------------------|------------|
| 1 uge á 28 timer  | 2.562 kr.  |
| 1 uge á 10 timer  | 905 kr.    |
| 1 uge á 25 timer  | 2.300 kr.  |
| 5 uger á 37 timer | 16.650 kr. |
| 2 uger á 27 timer | 4.914 kr.  |
| 3 uger á 37 timer | 10.212 kr. |

Der er udbetalt supplerende arbejdsløshedsdagpenge for de uger, hvor der ikke har været beskæftigelse i 37 timer.

Sygedagpenge beregnes som udgangspunkt på grundlag af beskæftigelsen de sidste 4 uger, i alt 100 timer (28+10+25+37), dvs. sygedagpenge udbetales for 25 timer pr. uge, dvs. 5 timer pr. dag.

Timefortjenesten fastsættes herefter til  $(9.097 (2.562+905+2.300+3.330): 100)$  91 kr.

Hvis sygedagpenge i stedet beregnes på grundlag af arbejdstiden de sidste 13 uger inden fraværet (fordi arbejdstiden de sidste 4 uger er atypisk), skal sygedagpenge udbetales for 31,77 timer pr. uge, 6,35 timer pr. dag.

Timefortjenesten fastsættes herefter til  $(37.543: 413)$  90,90 kr.

Der vil herudover være ret til sygedagpenge - fra kommunen - på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, som er udbetalt i de sidste 4 uger inden fraværet.

Perioder med delvis ledighed - hvorved forstås, at der er udbetalt supplerende arbejdsløshedsdagpenge samtidig med, at lønmodtageren har et bestående ansættelsesforhold - holdes ikke udenfor beregningen.

Det samme gælder, når der i beregningsperioden forekommer perioder med beskæftigelse hos anden arbejdsgiver end den aktuelle.

#### *Eksempel 2:*

Lønmodtagerens beskæftigelse de sidste 13 uger inden fraværet med seneste arbejdsuge nævnt først:

1 uge á 20 timer hos arbejdsgiver A samt supplerende arbejdsløshedsdagpenge.

1 uge med ferie, ansat hos arbejdsgiver A.

1 uge á 37 timer hos arbejdsgiver A.

7 uger uden ansættelse med arbejdsløshedsdagpenge som fuldtidsforsikret.

3 uger á 37 timer hos arbejdsgiver A.

Sygedagpenge beregnes på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer i de sidste 4 uger inden fraværet, i alt 57 timer fordelt på 2 uger (1 uge som fuldtidsledig i 4-ugers perioden og 1 uge med ferie

i det aktuelle ansættelsesforhold holdes udenfor beregningen), sygedagpenge udbetales for 28,5 timer pr. uge.

Der vil herudover være ret til sygedagpenge - fra kommunen - på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, se pkt. 47.11 om supplerende arbejdsløshedsdagpenge.

Sygedagpenge i arbejdsgiverperioden beregnes som hovedregel efter de samme retningslinier, uanset om de udbetales af kommunen eller arbejdsgiveren. Sygedagpenge fra kommunen skal beregnes på grundlag af den samlede arbejdstid og indtægt hos samtlige arbejdsgivere i beregningsperioden, hvis der ikke er ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren. Den samlede udbetaling af sygedagpenge fra kommunen kan dog ikke overstige det maksimale sygedagpengebeløb pr. uge, jf. lovens § 50, stk. 2. Se pkt. 50.2.

I de tilfælde, hvor der er flere ansættelsesforhold, og der i et eller flere af disse er en arbejdsgiverforpligtelse til at betale sygedagpenge, er der ret til sygedagpenge fra kommunen i 21-dages perioden for de(t) arbejdsforhold, hvor der ikke er en arbejdsgiverforpligtelse. Det forudsættes, at beskæftigelseskravet overfor kommunen er opfyldt.

I denne situation medregnes kun arbejdstid og indtægt for de ansættelsesforhold i beregningsperioden, som ikke indgår ved beregning af sygedagpenge fra arbejdsgiveren.

Lønmodtagere, der er delvist ledige, vil desuden få beregnet sygedagpenge på grundlag af gennemsnittet af de arbejdsløshedsdagpenge, der er udbetalt i 4-ugers perioden, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 10, stk. 1. Der beregnes derimod ikke sygedagpenge på grundlag af arbejdsløshedsdagpenge, som er udbetalt under fuld ledighed i perioden.

Ved deltidsarbejde udbetales sygedagpenge kun for de mistede fraværstimer. Beregningen foretages på grundlag af antal mistede timer pr. arbejdsdag og den aktuelle timefortjeneste, begrænset af timemaksimum.

Ved arbejdsfordeling, hvor der foreligger en fast skemalagt aftale om, på hvilken måde arbejdsfordelingen tilrettelægges, følges samme princip som ved deltidsarbejde.

Arbejdsfordeling foreligger, når der i de arbejdsfrie perioder er tale om en suspension af ansættelsesforholdet, således at lønmodtageren på det aftalte tidspunkt for arbejdets genoptagelse genindtræder i sine rettigheder (anciennitet, opsigelsesvarsler mv.). Hvis der derimod er tale om en reel opsigelse med løs aftale om eventuelt nyt arbejde, uden at tidspunktet for dette er fastsat, betragtes tilfældet ikke som arbejdsfordeling, men som almindelig opsigelse af et ansættelsesforhold. I det tilfælde har lønmodtageren ikke ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren for sygdom, der begynder efter arbejdsophøret.

Ved sygdom under arbejdsfordeling regnes således den periode, hvori arbejdsgiveren skal betale sygedagpenge, fra og med 1. sygedag, uanset om denne skulle have været en arbejdsdag eller en arbejdsfri dag. Arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge for de dage, hvor lønmodtageren skulle have arbejdet. Hvis lønmodtageren ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis sygdommen ikke var indtrådt, udbetales sygedagpengene af kommunen for de arbejdsfrie dage, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 5.

Princippet om deling af udbetalingen af sygedagpenge mellem arbejdsgiveren og kommunen gælder således, uanset om 1. sygedag skulle have været en arbejdsdag eller en arbejdsfri dag.

I de tilfælde, hvor arbejdsfordelingen er aftalt som en generel arbejdstidsforkortelse pr. dag eller pr. uge, betaler arbejdsgiveren sygedagpenge efter lovens § 47, stk. 2.

Kommunen udbetaler supplerende sygedagpenge for de arbejdsfrie timer eller dage under forudsætning af, at der ville være ret til arbejdsløshedsdagpenge for disse timer eller dage.

Det er en forudsætning for korrekt udbetaling, at det af arbejdsgiverens oplysninger på anmodningsblanketten klart fremgår, hvorledes arbejdsfordelingsordningen på den enkelte virksomhed er tilrettelagt.

Når arbejdsfordeling ophører i løbet af fraværperioden, skal sygedagpenge alene beregnes på grundlag af den mistede timeindtægt, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 5.

#### *47.3 Lønmodtagere med skifteholdsarbejde efter holddriftsaftale*

Efter § 7, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen beregnes sygedagpenge til lønmodtagere, der arbejder i holddrift efter et særligt timebeløb. Det fremgår dog af sygedagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 3, 4. pkt., at sygedagpenge fra kommunen beregnes på grundlag af den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde og lønmodtagerens timefortjeneste ved dagarbejdet – dog højst med sygedagpengemaksimum.

Det er en betingelse for at være omfattet af de særlige beregningsregler i sygedagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 3, at

- der på den enkelte virksomhed er indgået en holddriftsaftale,
- der arbejdes i mere end 1 skift på virksomheden,
- arbejdstiden på 2. og evt. 3. skift er nedsat i forhold til den normale overenskomstmæssige arbejdstid for dagarbejde på DA/LO-området, og
- der udbetales løn, der svarer til normal løn for fuldtidsarbejde ved dagarbejde.

Sygedagpenge efter § 7, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen beregnes efter et særligt timebeløb, der fastsættes på grundlag af den til enhver tid normale overenskomstmæssige arbejdstid på området, p.t. 37 timer pr. uge.

Til fastsættelse af dette særlige timebeløb anvendes en omregningsfaktor, der fremkommer ved at dividere de 37 timer med den arbejdstid for arbejde på 2. eller 3. skift, som er fastsat ved overenskomst eller aftale.

Hvis arbejdstiden på 2. skift eksempelvis er 35 timer, bliver omregningsfaktoren  $37:35 = 1,057$ .

Denne omregningsfaktor ganges med timemaksimum efter lovens § 50, stk. 1, der pr. 7. januar 2008 er på 95 kr. Det særlige timebeløb bliver herefter  $1,057 \times 95 \text{ kr.} = 100,42 \text{ kr.}$

Ud over det særlige timebeløb begrænses sygedagpengenes størrelse også i disse situationer af den faktiske timeløn.

#### *Eksempel:*

Syg under beskæftigelse på 2. skift, faktisk arbejdstid 35 timer, faktiske timeløn efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag 90 kr. Sygdommen varer 2 dage. Arbejdstid pr. sygedag skulle have været 7 timer.

Sygedagpenge for de 2 fraværsdage udgør  $90 \text{ kr.} \times 14 = 1.260 \text{ kr.}$

Sygedagpenge i arbejdsgiverperioden beregnes altid på grundlag af det aktuelle antal fraværstimer.

På 1. skift er sygedagpengebeløbet begrænset af det generelle timemaksimum. På 2. og 3. skift er sygedagpengebeløbet begrænset af det særlige timebeløb beregnet efter sygedagpengebekendtgørelsens § 21, stk. 3, med udgangspunkt i den konkrete overenskomst eller aftale.

Efter arbejdsgiverperioden beregnes sygedagpenge, som om der i sygeperioden altid arbejdes på 1. skift, dvs. at sygedagpenge skal udbetales for det antal timer, som svarer til normalarbejdstiden på 1. skift efter gældende overenskomst eller aftale på det pågældende område.

#### *Eksempel:*

Lønmodtageren arbejder efter holddriftsaftale, hvorefter normalarbejdstiden ved arbejde på 1. skift er 37 timer, og normalarbejdstiden ved arbejde på 2. og 3. skift er fastsat til 35 timer.

Lønmodtagerens arbejdstid er fastsat således:

uge 1            1 dag á 8 timer på 3. skift  
                    2 dage á 12 timer på 2. skift

|       |                                                              |
|-------|--------------------------------------------------------------|
| uge 2 | 1 dag á 8 timer på 1. skift<br>2 dage á 12 timer på 1. skift |
| uge 3 | 4 dage á 8 timer på 3. skift                                 |
| uge 4 | 4 dage á 8 timer på 1. skift                                 |
| uge 5 | 5 dage á 8 timer på 2. skift                                 |

Timelønnen udgør 104,71 kr.

Når sygdommen indtræder ved begyndelsen af uge 1, udbetales sygedagpenge i 1. uge for 8 timer x det særlige timebeløb for 1 dag og 12 timer x det særlige timebeløb for de 2 følgende dage. I uge 2 udbetales sygedagpenge for 8 timer x lovens timemaksimum for 1 dag og 12 timer x lovens timemaksimum de to følgende dage.

Sygedagpenge for de følgende uger udbetales for 37 timer x lovens timemaksimum, dvs. sygedagpenge udbetales med ugemaksimum.

Lønmodtagerens arbejdstid er i en del af sommerperioden fastsat således:

|       |                                                              |
|-------|--------------------------------------------------------------|
| uge 1 | 5 dage á 8 timer på 2. skift<br>1 dag á 12 timer på 2. skift |
| uge 2 | 4 dage á 8 timer på 1. skift                                 |
| uge 3 | 4 dage á 8 timer på 1. skift<br>1 dag á 12 timer på 2. skift |

Når sygdommen indtræder ved begyndelsen af den uge, hvori lønmodtageren skulle have arbejdet 52 timer i 2. skift, udbetales sygedagpenge for 8 timer x det særlige timebeløb i de første 5 dage og 12 timer x det særlige timebeløb den 6. dag. Sygedagpenge for den følgende uge udbetales for 8 timer x lovens timemaksimum i 4 dage. Sygedagpenge for den 3. og følgende uger udbetales med ugemaksimum.

#### *47.4 Lønmodtagere med weekend-arbejde*

Efter § 7, stk. 4, i sygedagpengebekendtgørelsen beregnes sygedagpenge efter et særligt timebeløb for weekend-arbejde.

Ved weekend-arbejde, omfattet af sygedagpengebekendtgørelsen forstås arbejde, der efter gældende overenskomst som udgangspunkt

- alene udføres på lørdag/søndag og
- samtidig medfører, at den overenskomstmæssige arbejdsforpligtelse for fuldtidsarbejde er opfyldt.

Til fastsættelse af det særlige timebeløb anvendes en omregningsfaktor, der fremkommer ved at dividere den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på DA/LO-området, p.t. 37 timer, med den normale overenskomstmæssige arbejdstid for weekend-arbejde.

Hvis dette timetal eksempelvis er fastsat til 20, bliver omregningsfaktoren:  $37:20 = 1,85$ .

Denne omregningsfaktor ganges med timemaksimum efter lovens § 50, stk. 1.

Når der efter den gældende overenskomst er givet mulighed for, at weekend-arbejde kan udføres på andre tidspunkter end lørdag/søndag, anvendes reglerne for weekend-arbejde også ved beregning af sygedagpenge i disse situationer, når overenskomstens forudsætninger for forlæggelse af arbejdstid til weekend-arbejde er opfyldt.

#### **47.5 Lønmodtagere med fast arbejdsturnus**

Til lønmodtagere, der er beskæftiget i en bestemt arbejdsturnus med skiftende ugentlig/daglig arbejdstid, hvor arbejdstiden i enkelte uger i turnusperioden overstiger den normale overenskomstmæssige arbejdstid i timer pr. uge, kan der fra 1. fraværdsdag udbetales mere end det beløb, der er nævnt i lovens § 50, stk. 1.

For hele turnusperioden kan der i gennemsnit pr. arbejdstime højst udbetales det i lovens § 50, stk. 1, nævnte beløb divideret med det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. uge i turnusperioden, jf. § 7, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

For lønmodtagere, hvor arbejdstiden for hele turnusperioden ikke overstiger det normale antal timer pr. uge, dvs. arbejdsmarkedets sædvanlige fulde arbejdstid, beregnes sygedagpenge ved at gange antallet af fraværstimer med timefortjenesten.

##### *Eksempel:*

Lønmodtageren arbejder 40 timer hver anden uge efter en på forhånd fastlagt vagtordning.

Lønmodtageren tjener 90 kr. i timen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag.

Sygedagpengene udgør 95 kr. (timemaksimum) x 40 timer.

Da sygedagpenge for hele turnusperioden (2 uger) ikke overstiger 2 x ugemaksimum, vil den pågældende være berettiget til timemaksimum x 40 timer.

For lønmodtagere, hvor arbejdstiden for hele turnusperioden overstiger det normale antal arbejdstimer pr. uge ved fuldtidsbeskæftigelse, beregnes sygedagpenge på grundlag af det beløb, som er nævnt i lovens § 50, stk. 1, divideret med det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. uge i turnusperioden.

Sygedagpengene pr. kalenderuge kan i dette tilfælde godt overskride ugemaksimum, men må pr. time ikke overskride det beregnede timemaksimum:

3.515 : gennemsnitstimeantallet pr. uge.

##### *Eksempel:*

Lønmodtageren arbejder i en 4-ugers turnus med 60 timer én uge, 30 timer den følgende uge, 30 timer i uge 3 og 40 timer i uge 4. Pågældendes timefortjeneste ligger over timemaksimum. Lønmodtageren er sygemeldt i 4 uger.

I de 4 uger beregnes timemaksimum ved at dividere ugemaksimum med det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. uge for hele turnusperioden, (dvs. 40 timer). Det beregnede timemaksimum udgør 87,88 kr.

Når sygdommen indtræder ved begyndelsen af uge 1, udbetales sygedagpenge i 1. uge for 60 x det beregnede timemaksimum. I uge 2 udbetales sygedagpenge for 30 x det beregnede timemaksimum. I uge 3 og i uge 4 udbetales der henholdsvis 30 og 40 x det beregnede timemaksimum.

#### **47.6 Lønmodtagere med ukendt arbejdstid**

Når der ikke kan oplyses noget om arbejdstiden hverken før eller efter fraværets start, anvendes reglerne for beregning af sygedagpenge til lønmodtagere med ukendt arbejdstid. Se Principafgørelse D-26-95 om beregning af sygedagpenge til en taxachauffør.

Ved beregning af sygedagpenge til lønmodtagere med ukendt arbejdstid anvendes samme beregningsmåde som efter ATP-loven ved opgørelse af det gennemsnitlige ugentlige timetal inden for de sidste 4 uger før sygdommens indtræden. Hvis indtjeningen i 4-ugers perioden ikke kan anses for sædvanlig, anvendes i stedet indtjeningen inden for de sidste 13 uger før sygdommens indtræden, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 8, stk. 1.

Hvert år i begyndelsen af januar måned offentliggøres den timefortjeneste, der skal anvendes for det indeværende kalenderår.

Timefortjenesten er for 2008:

159,37 kr. for mandlige lønmodtagere og

143,92 kr. for kvindelige lønmodtagere.

Den samlede udbetalte løn divideres med ATP-lovens timefortjeneste, hvorved det gennemsnitlige antal arbejdstimer fremkommer.

Da timefortjenesten ikke kendes for denne gruppe, skal sygedagpengene beregnes på grundlag af det beregnede gennemsnitlige timetal ganget med timemaksimum efter lovens § 50, stk. 1, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 8, stk. 2.

For provisionslønnede sælgere sker beregningen af arbejdstiden på grundlag af ATP-lovens timefortjeneste og indtægten inden for de sidste 9 måneder før sygdommens indtræden, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 8, stk. 1, sidste punktum.

*Eksempel:*

*Mandlig lønmodtager:*

Indtægt (A-skattepligtig) hos arbejdsgiver A de sidste 4 uger inden fraværet: 29.500 kr. Arbejdstiden fastsættes til  $(29.500:159,37)$  ca. 185 timer fordelt på 4 uger, dvs. sygedagpenge udbetales for ca. 50 timer pr. uge, ca. 10 timer pr. dag.

*Kvindelig lønmodtager:*

Indtægt hos arbejdsgiver A de sidste 4 uger inden fraværet: 26.580 kr.

Arbejdstiden fastsættes til  $(26.580:143,92)$  ca. 185 timer fordelt på 4 uger, dvs. sygedagpenge udbetales for ca. 50 timer pr. uge, ca. 10 timer pr. dag.

Opgørelse af indtægt og arbejdsperiode sker som udgangspunkt efter de samme regler som for lønmodtagere med ikke på forhånd fastsat arbejdstid. Det vil sige, at perioder uden ansættelse, som medregnes som arbejdsmarkedstilknytning ved afgørelse af, om sygedagpengelovens beskæftigelseskrav er opfyldt, holdes udenfor beregningen. Perioder med delvis ledighed og perioder med beskæftigelse hos anden arbejdsgiver end den aktuelle holdes ikke udenfor.

Hvis arbejdstiden i en del af beregningsperioden er kendt, indgår dette timetal ved beregningen. Indtægten i denne periode, hvor timetallet er kendt, indgår ikke ved ATP-beregningen.

*Eksempel:*

Mandlig lønmodtager med ukendt arbejdstid. Beskæftigelse i de sidste 13 uger før fraværet, med seneste arbejdsuge nævnt først:

1 uge hos arbejdsgiver A, hvor arbejdstiden er ukendt, indtægt 30.120 kr.

3 uger hos arbejdsgiver B, hvor arbejdstiden er ukendt, indtægt 75.540 kr.

1 uge hos arbejdsgiver C, hvor arbejdstiden er kendt 30 timer.

2 uger med sygedagpenge beregnet på grundlag af arbejdsløshedsdagpenge.

4 uger med arbejdsløshedsdagpenge som fuldtidsforsikret.

2 uger hos arbejdsgiver A, hvor arbejdstiden er ukendt, indtægt 15.060 kr.

Sygedagpenge fra arbejdsgiver A skal beregnes på grundlag af indtægten fordelt på de sidste 4 uger inden fraværet. Arbejdstiden fastsættes efter ATP-reglerne til  $(30.120:159,37)$  ca. 189 timer fordelt på hele 4-ugers perioden, dvs. ca. 51 timer pr. uge.

Der er desuden ret til sygedagpenge fra kommunen på grundlag af indtjeningen hos anden arbejdsgiver i 4-ugers perioden. Arbejdstiden fastsættes efter ATP-reglerne til  $(75.540:159,37)$  ca. 474 timer, fordelt på hele 4-ugers perioden, dvs. 128 timer pr. uge.

Sygedagpenge fra kommunen til lønmodtagere med ukendt arbejdstid, når der ikke er en arbejdsgiverforpligtelse, beregnes på grundlag af den samlede lønindtægt fordelt på hele beregningsperioden. Dog holdes

som nævnt perioder uden beskæftigelse, som medregnes som arbejdsmarkedstilknytning ved afgørelse af om lovens beskæftigelseskrav er opfyldt, udenfor beregningen. Den samlede sygedagpengeudbetaling kan dog ikke overstige det maksimale sygedagpengebeløb pr. uge, jf. lovens § 50, stk. 2.

#### *47.7 Lønmodtagere, der er løsarbejdere mv.*

Løsarbejderforhold er et særligt ansættelsesforhold, der adskiller sig fra fastansættelse eller løbende ansættelsesforhold ved, at der altid er tale om kortvarige eller tilfældige arbejdsforhold, hvor ansættelsens ophør som hovedregel på forhånd er bestemt.

Beregning af sygedagpenge til løsarbejdere sker efter de samme regler som for andre lønmodtagere. Det vil sige, at som udgangspunkt beregnes sygedagpenge efter lovens §§ 46-49, på grundlag af den timeindtægt, som løsarbejderen ville have været berettiget til under fraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidraget.

Når der er tale om løsarbejdere med ikke på forhånd fastsat arbejdstid, anvendes reglerne i sygedagpengebekendtgørelsens § 6 som udgangspunkt for beregning af dagpenge.

#### *Eksempel:*

Lønmodtagerens beskæftigelsesforhold de sidste 13 uger inden fraværet, med seneste arbejdsuge nævnt først:

3 dage beskæftiget som løsarbejder hos arbejdsgiver A i alt 36 timer. Sygdommen indtræder i dette ansættelsesforhold.

2 uger med arbejdsløshedsdagpenge som fuldtidsforsikret.

2 dage beskæftiget som løsarbejder hos arbejdsgiver A i alt 16 timer.

2 uger med arbejdsløshedsdagpenge som fuldtidsforsikret.

8 uger i løbende ansættelse hos arbejdsgiver A 37 timer pr. uge.

Sygedagpenge fra arbejdsgiver A beregnes på grundlag af det samlede timetal indenfor de sidste 4 uger - 52 timer fordelt på i alt 1 uge (3 uger med fuldtidsledighed holdes udenfor) - dvs. sygedagpenge skal betales for 10,4 timer pr. dag.

Hvis der i stedet anvendes en 13-ugers periode (fordi arbejdstiden de sidste 4 uger er atypisk) vil den samlede arbejdstid være 348 timer, dvs. der skal betales sygedagpenge for ca. 7,7 timer pr. dag.

For løsarbejdere med ukendt arbejdstid anvendes reglerne i sygedagpengebekendtgørelsens § 6.

Hvis løsarbejderen er ledig og ville have haft ret til dagpenge fra arbejdsløsheds-kassen under fraværet, beregnes sygedagpenge efter lovens § 51.

Vedrørende de særlige regler for, hvornår en løsarbejder har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, se pkt. 30.4.

#### *47.8 Lønmodtager, der er omfattet af reglerne om turnus*

Hvis en lønmodtager i et eller flere ansættelsesforhold er omfattet af reglerne om turnus, og pågældendes totale arbejdstid overstiger 37 timer pr. uge i gennemsnit, beregnes sygedagpengene på grundlag af principperne i sygedagpengebekendtgørelsens § 7, stk. 2.

Dette kan belyses ved følgende 2 eksempler:

#### *Eksempel 1:*

Den sygemeldte har to arbejdsforhold, begge i en på forhånd fastlagt turnus over to uger.

I det ene arbejdsforhold arbejdes 40 timer i første uge og 35 timer i anden uge.

I det andet arbejdsforhold arbejdes 20 timer i første uge og 30 timer i den anden uge.

Dette giver en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på:

$40t + 35t + 20t + 30t$  dvs. i alt 125 timer : 2 uger = 62 timer.

Da den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger normal arbejdstid (37 timer) på DA/LO-området, skal der anvendes et turnustimemax.

Dette beregnes på følgende måde:  $3.515 : 62 \text{ timer} = 56,69 \text{ pr. time.}$

I den første uge kan der udbetales for  $60t \times 56,69 \text{ kr.} = 3.401 \text{ kr.}$

I den anden uge udbetales for  $65t \times 56,69 \text{ kr.} = 3.685 \text{ kr.}$  eller i alt for hele turnusperioden 7.086 kr.

Dette giver et gennemsnit pr. uge på 3.543 kr.

#### *Eksempel 2:*

Den sygemeldte har to arbejdsforhold.

Det ene i en på forhånd fastlagt turnus over to uger, hvor der i den første uge arbejdes 40 timer og i anden uge 0 timer.

Det andet med en fast ugentlig arbejdstid på 20 timer om ugen.

Dette giver en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på:

$40t + 0t + 20t + 20t = 80t : 2 \text{ uger} = 40 \text{ timer.}$

Da den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger normal arbejdstid (37 timer) på DA/LO-området, skal der anvendes turnustimemax.

Dette beregnes på følgende måde:  $3.514 : 40 \text{ timer} = 87,88 \text{ kr. pr. time.}$

I den første uge udbetaler kommunen for 60 timer  $\times 87,88 \text{ kr.} = 5.272,80 \text{ kr.}$

I den anden uge udbetales for  $20t \times 87,88 \text{ kr.} = 1.757,60 \text{ kr.}$

I alt for hele turnusperioden 7.030,40 kr.

Dette giver et gennemsnit på 3.515,20 kr. i sygedagpenge pr. uge fra kommunen.

Overstiger den totale arbejdstid ikke 37 timer pr. uge i gennemsnit, beregnes sygedagpengene ved at gange antallet af fraværstimer pr. uge med timefortjenesten.

#### **47.9 Arbejdsløse**

Efter lovens § 51, skal lønmodtagere, der ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge, og personer, der deltager i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og som modtager ydelse som erstatning for arbejdsløshedsdagpenge, have et beløb i sygedagpenge, som svarer til den aktuelle indtjening, dog maksimalt det højeste sygedagpengebeløb. Se Principafgørelse D-24-95.

Der skal kun udbetales sygedagpenge, i det omfang ydelserne falder væk i tilfælde af sygdom.

#### **47.10 Personer med voksenuddannelsesstøtte (SVU)**

Personer, der modtager voksenuddannelsesstøtte som godtgørelse for tab af lønindtægt eller anden erhvervsindtægt end lønindtægt ved deltagelse i undervisning i arbejdstiden, vil ved sygefravær have ret til sygedagpenge, i det omfang voksenuddannelsesstøtten bortfalder på grund af sygdommen.

#### **47.11 Personer med supplerende arbejdsløshedsdagpenge**

Når lønmodtageren ville have haft ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge, hvis sygdommen ikke var indtrådt, har lønmodtageren både ret til sygedagpenge på grundlag af timeindtægten under fraværet og ret til sygedagpenge fra kommunen for bortfaldet af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge under sygeperioden.

Sygedagpenge på grundlag af arbejdsløshedsdagpenge udbetales for det antal timer og med det samme beløb, som lønmodtageren kunne have fået udbetalt i supplerende arbejdsløshedsdagpenge, hvis pågældende ikke havde været syg.

Når lønmodtageren har et varierende, men kendt antal arbejdstimer fra uge til uge, således at de supplerende arbejdsløshedsdagpenge er forskellige i hver udbetalingsperiode, beregnes sygedagpengene på grundlag af timetallet ganget med timefortjenesten. Herudover beregner kommunen sygedagpenge på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, som den pågældende ellers ville have fået udbetalt i sygeperioden.

#### **47.12 Delvis ledige med ikke på forhånd fastsat arbejdstid**

I visse tilfælde kan arbejdsløshedskassen/arbejdsgiveren ikke oplyse, hvor meget den sygemeldte lønmodtager må antages at have haft ret til at modtage i supplerende arbejdsløshedsdagpenge/sygedagpenge. Sygedagpenge beregnes i disse tilfælde på grundlag af den gennemsnitlige arbejdstid/indtjening i de sidste 4 uger før sygdommens indtræden. Kommunen skal desuden beregne sygedagpenge på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, som den pågældende gennemsnitligt har modtaget pr. uge i de sidste 4 uger før sygdommens indtræden, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 10.

Hvis den sygemeldte har haft delvis beskæftigelse i mindre end 4 uger før sygdommen, beregnes sygedagpengene på grundlag af et gennemsnit af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, som den pågældende har modtaget i dette kortere tidsrum, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 10, stk. 2.

Når dagpenge til en lønmodtager med ikke på forhånd fastsat arbejdstid efter § 6 i sygedagpengebekendtgørelsen skal beregnes på grundlag af beskæftigelsen de sidste 13 uger inden fraværet, skal sygedagpenge på grundlag af supplerende arbejdsløshedsdagpenge alligevel beregnes på grundlag af gennemsnittet af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge de sidste 4 uger inden fraværet.

#### **47.13 Kombinerede tilfælde med flere indtægtsgrundlag**

Når lønmodtageren har to eller flere beskæftigelser som lønmodtager og sygemeldes i disse, har pågældende i arbejdsgiverperioden på de 21 kalenderdage ret til at få sygedagpenge fra arbejdsgiverne beregnet på grundlag af hver beskæftigelse, dvs. den mistede timeindtægt i hvert af beskæftigelsesforholdene, dog begrænset af timemaksimum.

Hvis kommunen har pligt til at beregne og udbetale sygedagpenge, f.eks. fordi lønmodtageren ikke opfylder beskæftigelseskravet overfor arbejdsgiveren, men derimod beskæftigelseskravet overfor kommunen, har kommunen alene pligt til - bortset fra arbejdsturnus, herunder skiftehold og holddrift - at udbetale sygedagpenge op til det maksimale ugentlige sygedagpengebeløb, jf. lovens § 50, stk. 2. Det samme gælder, hvis arbejdsgiveren har tegnet forsikring efter lovens § 55, eller sygdommen er pådraget ved forsæt, eller der er indgået en aftale efter lovens § 56 mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Hvis kommunen har pligt til at beregne og udbetale dagpenge til en lønmodtager, der har to ansættelsesforhold, hvoraf den ene arbejdsgiver ikke har arbejdsgiverforpligtelse, men lønmodtageren derimod opfylder beskæftigelseskravet overfor kommunen, har kommunen pligt til i arbejdsgiverperioden på 21 kalenderdage at beregne og udbetale sygedagpenge på grund af den mistede timeindtægt.

#### **Eksempel:**

En lønmodtager er ansat henholdsvis 32 timer og 8 timer pr. uge hos 2 arbejdsgivere. Den ene arbejdsgiver, som beskæftiger lønmodtageren i 32 timer pr. uge, har tegnet forsikring efter lovens § 55 og søger kommunen om refusion for dagpenge udbetalt for de 32 timer (32 gange timemaksimum).

Kommunen har i dette eksempel alene pligt til at beregne og udbetale sygedagpenge for 5 timer gange timemaksimum pr. uge i det ansættelsesforhold, hvor der ikke er arbejdsgiverforpligtelse, dvs. hvor lønmodtageren er ansat 8 timer pr. uge.

Bestemmelsen i lovens § 50, stk. 2, får endvidere bl.a. betydning ved udbetaling af dagpenge fra kommunen i tilfælde af kombination af lønmodtager/selvstændig erhvervsdrivende.

#### **47.14 Lønmodtager/forsikret selvstændig erhvervsdrivende**

Hvis en selvstændig erhvervsdrivende har tegnet sygedagpengeforsikring med 2/3 sats og tillige har et ansættelsesforhold som lønmodtager hos en arbejdsgiver, der udbetaler løn eller sygedagpenge, og som ikke har ret til refusion fra kommunen, har pågældende ret til 2/3 af sygedagpengenes højeste beløb pr. uge på grundlag af forsikringen uden hensyn til, hvad pågældende får udbetalt fra arbejdsgiveren i de 2 første uger af sygefraværet. Er der tegnet sygedagpengeforsikring med 1/1 sats, vil pågældende i de 2 første uger af sygefraværet have ret til yderligere sygedagpenge fra forsikringen, hvis arbejdsfortjenesten berettiger til det.

#### **47.15 Søgnehelligdage**

Der ydes ikke sygedagpenge, når der i den periode, hvor arbejdsgiveren skal udbetale sygedagpenge, indtræder arbejdsfri dage, f.eks. søgnehelligdage. Dette gælder, hvad enten den sygemeldte er omfattet af en søgnehelligdagsopsparingsordning eller ikke har en sådan ordning.

Såfremt den sygemeldte er beskæftiget inden for fuldlønsområdet, dvs. hvor der udbetales en fuld uge- eller månedsløn uanset søgnehelligdage, betyder disse intet for beregningen af sygedagpengene.

Efter arbejdsgiverperioden på 21 kalenderdage i en sygeperiode har det ingen betydning, at der indgår søgnehelligdage i perioden.

#### **47.16 Efterlønsmodtagere og pensionister**

Da efterlønsmodtagere som udgangspunkt ikke er tilknyttet arbejdsmarkedet, er de i almindelighed ikke omfattet af sygedagpengeordningen. De vil under sygeperioder fortsat kunne modtage efterløn.

Da en efterlønsmodtager imidlertid har ret til at arbejde i ubegrænset omfang mod et fradrag i efterlønnen, vil udbetaling af sygedagpenge kunne blive aktuel ved sygefravær i umiddelbar tilknytning til eller under arbejdsperioder. Sygedagpengene vil udelukkende blive beregnet på grundlag af erhvervsindtægten.

Det må i første række påhvile efterlønsmodtageren at orientere henholdsvis arbejdsgiveren og kommunen om, for hvor mange timer den pågældende kan modtage sygedagpenge.

Personer, der modtager pension, og som arbejder i et vist omfang og derfor er berettiget til sygedagpenge, hvis de opfylder beskæftigelseskravet, beregnes på grundlag af erhvervsindtægten.

**§ 48.** For personer, der har pådraget sig en arbejdsskade omfattet af lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, men som ikke er fuldt beskæftiget ved erhvervsmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervsmæssig beskæftigelse, fastsættes den indtægt, sygedagpengene beregnes på grundlag af, efter et skøn.

#### **48.1 Beregning – person der har pådraget sig en arbejdsskade**

Enhver, der pådrager sig en arbejdsskade, som omfattes af lovgivningen om arbejdsskadeforsikring, har ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag efter arbejdsskadens indtræden, jf. lovens § 34. Arbejdsskadeforsikringsloven gælder også under udøvelse af borgerlige eller kommunale ombud, under arbejde som tillidsmand, under forsøg på redning af menneskeliv, frivillig tjeneste i hjemmeværn eller civilberedskab mv. eller ydelse af håndsrekninger. Der er således ikke noget krav om, at beskæftigelseskravet skal være opfyldt.

Personer, der ikke er fuldt beskæftiget ved erhvervsmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervsmæssig beskæftigelse, har i visse tilfælde ret til sygedagpenge fra 1. fraværsdag, når de kommer til skade i en af de situationer, der er nævnt ovenfor. Sygedagpengene udmåles på grundlag af en indtægt, som efter lovens § 48 fastsættes efter et skøn.

I disse tilfælde fastsætter Arbejdsskadestyrelsen bestemte årslønninger, der skal lægges til grund ved sygedagpengeberegningen. For personer, der på grund af sociale forpligtelser i hjemmet ikke udnytter

deres arbejdskraft fuldt ud ved erhvervsmæssigt arbejde, kan der lægges et yderligere beløb til den faktiske indtægt. For personer uden egentligt erhverv fastsættes en fast årsløn. Denne udgør pr. 1. januar 2008 32.000 kr.

**§ 49.** Sygedagpenge til lønmodtagere 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.

#### **49.1 Beregning – lønmodtagere i fleksjob**

Det er ikke det faktiske timetal i fleksjobbet, der lægges til grund for beregningen, men det timetal, der er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud.

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn eller sygedagpenge fra 1. fraværssdag, har han ret til at få refunderet udgiften til sygedagpenge.

Løntilskuddet til personer i fleksjob nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren kan modtage fra kommunen efter sygedagpengeloven i forbindelse med fravær på grund af sygdom. Nedsættelsen opgøres pr. dag, der modtages refusion for, jf. § 2, stk. 1, i Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 114 af 25. februar 2008 om fleksjob og Arbejdsmarkedsstyrelsens vejledning nr. 102 af 18. november 2005 om modregning af sygedagpengerefusion i løntilskud og fleksjob.

Når kommunen skal beregne løntilskud for en måned, hvori der har været sygedage, er det af betydning, om sygedagpengene pr. dag er større eller mindre end løntilskuddet, ligeledes pr. dag. Hvis sygedagpengene pr. dag er større end løntilskuddet, bortfalder løntilskuddet de dage, personen modtager sygedagpenge. Hvis derimod sygedagpengene pr. dag er mindre end løntilskuddet, fratrækkes sygedagpengene i løntilskuddet.

I langt de fleste tilfælde er sygedagpengene større end løntilskuddet, da der er flere fleksjob med tilskud på 1/2 end på 2/3.

Nedsættelsen sker også, selvom arbejdsgiveren undlader at søge sygedagpengerefusion eller søger refusionen for sent. Arbejdsgiveren kan således ikke vælge at fortsætte med fleksjobtilskuddet i en sygdomsperiode i stedet for at anmode om sygedagpengerefusion.

Løntilskuddet til arbejdsgiveren bortfalder helt, når der ikke udbetales løn under sygdom. Om personen i fleksjob er berettiget til at modtage løn fra arbejdsgiveren under sygdom er reguleret i overenskomsten samt i ansættelsesaftalen.

#### **49.2 Selvstændige erhvervsdrivende - flekstilskud**

Selvstændige erhvervsdrivende, der modtager tilskud fra kommunen efter § 75 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fordi de på grund af varige begrænsninger i arbejdsevnen har vanskeligt ved at opretholde beskæftigelsen i virksomheden, får beregnet sygedagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved virksomheden.

Efter sygedagpengebekendtgørelsens § 5, stk. 4, regnes som en selvstændig erhvervsdrivendes indtægt alle erhvervsindtægter, som i væsentlig grad skyldes den pågældendes egen arbejdsindsats ved selvstændig erhvervsvirksomhed, og som ikke efter § 5, stk. 1-3, regnes for lønindtægt. En selvstændig erhvervsdrivende har således ikke ret til sygedagpenge på grundlag af tilskuddet efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 75.

Det er Arbejdsmarkedsstyrelsens opfattelse, at den selvstændige også vil være berettiget til tilskuddet under sygdom.

## Kapitel 18

### *Sygedagpengenes størrelse*

**§ 50.** Sygedagpenge til lønmodtagere efter § 47 kan ikke udgøre mere end 3.332 kr. divideret med den normale overenskomstmæssige arbejdstid i timer pr. uge.

*Stk. 2.* Ved udbetaling af sygedagpenge fra kommunen, bortset fra sygedagpenge ved arbejdsturnus, jf. § 47, stk. 2, kan den samlede sygedagpengeudbetaling pr. uge ikke overstige det beløb, der er nævnt i stk. 1.

*Stk. 3.* Medmindre andet er oplyst, udbetales sygedagpenge til lønmodtagere efter en 5 dages-uge med lige store andele pr. dag.

*Stk. 4.* Udbetaler arbejdsgiveren løn under sygdom med et beløb, der overstiger de sygedagpenge, som beregnes efter stk. 1 og 2, og §§ 47, 49 og 51, falder sygedagpengene fra arbejdsgiveren bort. Er lønnen mindre end de beregnede sygedagpenge, udbetales det manglende beløb som supplement til lønnen.

#### **50.1 Timemaksimum**

Sygedagpengelovens timemaksimum er det højeste beløb, der kan udbetales i sygedagpenge pr. time. Beløbet gælder ved udbetaling af sygedagpenge fra såvel arbejdsgiveren som kommunen. Beløbet reguleres én gang årligt pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. pkt. 64.

Timemaksimum findes ved at dividere sygedagpengelovens ugemaksimum (pr. 7. januar 2008 3.515 kr.) med normalarbejdstiden på DA/LO-området, dvs. 37 = 95,00 kr.

I forbindelse med beregning af sygedagpenge til lønmodtagere, der arbejder i holddrift mv., kan timemaksimum dog overstige 95,00 kr. Se i øvrigt under pkt. 47 om beregningen af sygedagpenge.

#### **50.2 Ugemaksimum**

##### *Ved udbetaling fra kommunen*

Sygedagpengelovens ugemaksimum er det beløb, der – bortset fra udbetaling af sygedagpenge ved arbejdsturnus – maksimalt kan udbetales pr. uge i sygedagpenge fra kommunen. Beløbet reguleres én gang årligt pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. pkt. 64.

##### *Ved udbetaling fra arbejdsgiveren*

Ved udbetaling af sygedagpenge fra en arbejdsgiver i de første 21 kalenderdage af en medarbejders sygefravær vil der være mulighed for, at sygedagpengene pr. uge kan overstige lovens ugemaksimum. Det er tilfældet, når timetallet er højere end 37 timer pr. uge.

#### **50.3 Sygedagpenge efter 5-dages-uge**

For lønmodtagere med 5-dages-uge udbetales sygedagpengene efter en 5-dages-uge med lige store andele pr. dag.

Dette udgangspunkt om anvendelse af en 5 dages-arbejdsuge fraviges kun, hvis arbejdsgiveren giver oplysning om en anden form for arbejdsuge.

**§ 51.** Sygedagpenge 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 modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge, udgør sygedagpengene et beløb svarende til den aktuelle indtjening, dog maksimalt det højeste sygedagpengebeløb.

### *51.1 Personer med arbejdsløshedsdagpenge*

Til et ledigt medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse skal der som hovedregel udbetales det samme i sygedagpenge, som den pågældende kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis han ikke havde været syg.

Tilsvarende gælder for personer, der ved deltagelse i aktiviteter efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats modtager ydelser, som træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge. For de sidstnævnte grupper betyder bestemmelsen, at de i tilfælde af sygdom skal have sygedagpenge beregnet efter satsen for arbejdsløshedsdagpenge, selv om de f.eks. kun arbejder 32 timer om ugen.

Sygedagpenge, der træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge mv., udbetales normalt efter en 5-dages-uge.

For at sikre, at personer, der sygemeldes fra en arbejdsløshedskasse får reguleret sygedagpengesatsen i overensstemmelse med arbejdsløshedsdagpengesatsen, skriver kommunen hvert år i forbindelse med årsskiftet til personer, der er sygemeldt fra en arbejdsløshedskasse. I brevet anmodes de om at rette henvendelse til arbejdsløshedskassen for at få oplyst, hvad de ville være berettiget til i arbejdsløshedsdagpenge fra reguleringstidspunktet. Samtidig får kommunen en bekræftelse på, at den sygemeldte fortsat er medlem af arbejdsløshedskassen. Den sidstnævnte oplysning har betydning, da en sygemeldt ikke har ret til at få sygedagpengene reguleret som følge af en regulering af arbejdsløshedsdagpengene, hvis den sygemeldte var udmeldt af arbejdsløshedskassen på reguleringstidspunktet.

Hvis en arbejdsløshedskasse i forbindelse med et medlems ledighed har afgjort, om medlemmet er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller til størrelsen af satsen for arbejdsløshedsdagpengene, skal arbejdsløshedskassen give oplysningen herom til kommunen. Hvis arbejdsløshedskassen ikke umiddelbart er i besiddelse af disse oplysninger, må kommunen søge at skaffe dem andetsteds fra. Det kan f.eks. være fra den berørte person selv eller eventuelt fra den pågældendes arbejdsgiver. Kommunen har også mulighed for at rette henvendelse til Arbejdsdirektoratet, jf. Principafgørelse D-2-05, med henblik på at få vejledning om regler og fremgangsmåde i forbindelse med afgørelse af, om en person er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge. Se bilag 9.

Et medlem af en arbejdsløshedskasse, der bliver ledig under en sygeperiode, har ret til de maksimale sygedagpenge fra ledighedstidspunktet, selv om den pågældende forud for sygemeldingen kun har været beskæftiget i f.eks. 35 timer pr. uge. Forudsætningen er, at personen fra ledighedstidspunktet ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge med maksimumsatsen, hvis den pågældende ikke var blevet sygemeldt.

Hvis et medlem af en arbejdsløshedskasse bliver sygemeldt på 1. ledighedsdag, skal der udbetales det samme i sygedagpenge, som den pågældende ville være berettiget til i arbejdsløshedsdagpenge, selv om det udbetalte beløb er mindre end det beløb, der ville kunne beregnes på grundlag af arbejdsindtægten forud for sygemeldingen.

### *51.2 Personer med supplerende arbejdsløshedsdagpenge*

En sygemeldt person, der forud for sygemeldingen har modtaget supplerende arbejdsløshedsdagpenge, har både ret til sygedagpenge på grundlag af indtægten og ret til sygedagpenge fra kommunen for bortfaldet af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge.

Sygedagpenge på grundlag af arbejdsløshedsdagpenge udbetales for det antal timer og med det samme beløb, som lønmodtageren kunne have fået udbetalt i supplerende arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke havde været syg. Sygedagpengene udbetales efter samme princip, hvis lønmodtageren har et varierende, men kendt antal arbejdstimer pr. uge, således at de supplerende arbejdsløshedsdagpenge varierer fra uge til uge.

I de tilfælde, hvor arbejdstiden varierer f.eks. efter virksomhedens produktionsforhold, udbetales sygedagpengene på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, som den sygemeldte har modtaget i

gennemsnit i de sidste 4 uger før sygemeldingen. Dette gælder, selv om sygedagpengene på grundlag af selve arbejdsforholdet evt. beregnes på grundlag af de sidste 13 ugers indtægt.

Har den sygemeldte modtaget supplerende arbejdsløshedsdagpenge i mindre end 4 uger før sygemeldingen, beregnes sygedagpengene på grundlag af de supplerende sygedagpenge, som den pågældende har modtaget i dette kortere tidsrum.

**§ 52.** Sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende kan pr. uge ikke udgøre mere end det beløb, der er nævnt i § 50, stk. 1. Er der tegnet en sygedagpengeforsikring efter reglerne i kapitel 16, udgør sygedagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i § 50, stk. 1.

*Stk. 2.* Til selvstændige erhvervsdrivende udbetales sygedagpenge efter en 5-dages-uge fra mandag til fredag med lige store andele pr. dag.

### **52.1 Maksimumsbeløb for selvstændige**

Sygedagpengelovens ugemaksimum er det beløb, der maksimalt kan udbetales pr. uge i sygedagpenge fra kommunen til en selvstændig erhvervsdrivende. Beløbet reguleres én gang årligt pr. den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten, jf. pkt. 64.

Har den selvstændige tegnet en sygedagpengeforsikring efter lovens § 45, er den selvstændige altid berettiget til at få udbetalt sygedagpenge med mindst 2/3 af ugemaksimum (minimumsydelsen).

### **52.2 Sygedagpenge efter 5-dages-uge**

Sygedagpengene til en selvstændig udbetales efter en 5 dages-uge, der går fra mandag til fredag, dvs. at lørdage og søndage ikke betragtes som fraværsdage. Som grundlag anvendes den selvstændiges arbejdsfortjeneste, der divideres med 52 uger, dog højst ugemaksimum.

Hvis den selvstændiges sygefraværperiode begynder eller ophører midt i en uge – f.eks. ved sygemelding mandag, tirsdag og onsdag – opgøres sygedagpengene for den brudte uge som det beregnede ugebeløb ved at dividere med 5 og gange med 3.

**§ 53.** Til lønmodtagere, der er delvist uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales nedsatte sygedagpenge med samme beløb pr. fraværstime som ved fuldt fravær.

*Stk. 2.* Sygedagpengene beregnes dog på samme måde som ved fuldt fravær til

1) lønmodtagere, der er berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, som bliver ledige og ikke har ret til løn,

2) arbejdsløshedsdagpengemodtagere, der bliver berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, og

3) lønmodtagere uden ret til løn i sygeperioden, der er berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, og hvor arbejdsgiveren ikke tilbyder deltidsbeskæftigelse.

*Stk. 3.* Til selvstændige erhvervsdrivende, der er delvist uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales nedsatte sygedagpenge med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af sygedagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

### **53.1 Nedsatte sygedagpenge til lønmodtagere**

Lønmodtagere kan få udbetalt nedsatte sygedagpenge, hvis de på grund af sygdom er delvist uarbejdsdygtige, og det vurderes, at de kun kan udføre arbejdet delvist, jf. pkt. 7.9. om uarbejdsdygtighedsbegrebet.

Ved beregningen af sygedagpengene tages der udgangspunkt i den beregning, der foretages i tilfælde af fuld uarbejdsdygtighed. Det betyder, at en lønmodtager kan få udbetalt det samme sygedagpengebeløb pr. time for de timer, hvor han er delvist fraværende, som han ville kunne få pr. time i tilfælde af fuld uarbejdsdygtighed.

#### *Eksempel 1:*

En lønmodtager, der normalt arbejder 35 timer pr. uge med en timeløn (efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag) på 95 kr., har ved fuld uarbejdsdygtighed ret til sygedagpenge med 3.325 kr. (35 x 95 kr.) pr. uge.

Når han genoptager arbejdet delvist med 10 timer pr. uge, udbetales nedsatte sygedagpenge for de resterende 25 timer med 2.385 kr. (25 x 95 kr.) pr. uge.

Lønmodtagere, der arbejder mere end 37 timer pr. uge, får de nedsatte sygedagpenge reduceret i forhold til deres normale arbejdstid, når de genoptager arbejdet delvist efter arbejdsgiverperioden.

#### *Eksempel 2:*

En lønmodtager, der normalt arbejder 45 timer pr. uge med en timeløn på 120 kr. har ved fuld uarbejdsdygtighed i arbejdsgiverperioden ret til sygedagpenge med 4.275 kr. pr. uge (45 x timemaksimum på 95 kr. pr. 7. januar 2008).

Når han genoptager arbejdet delvist med 5 timer pr. uge i arbejdsgiverperioden, udbetales nedsatte sygedagpenge for de resterende 40 timer med 3.800 kr. pr. uge (40 x timemaksimum).

Efter arbejdsgiverperioden har en lønmodtager, der normalt arbejder 45 timer pr. uge med en timeløn på 120 kr., ved fuld uarbejdsdygtighed ret til sygedagpenge med 3.515 kr. pr. uge (45 x timemaksimum, dog højst ugemaksimum på 3.515 kr. pr. 7. januar 2008).

Når han genoptager arbejdet delvist med 5 timer pr. uge, udbetales nedsatte sygedagpenge for de resterende 40 timer med 3.124 kr. pr. uge ( $40 : 45 = \text{ugemaksimum}$ ).

For personer ansat i fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats antages det, at beregningen af nedsatte sygedagpenge sker forholdsmæssigt i forhold til det timetal, der er lagt til grund for kommunens beregning af løntilskuddet til arbejdsgiveren. Hvis personen i fleksjob arbejder f.eks. normalt 20 timer om ugen, men får udbetalt løn for 37 timer, vil den pågældende ved f.eks. 10 timers fravær kunne få udbetalt nedsatte sygedagpenge med halvdelen af beløbet for de 37 timer.

### **53.2 Sygedagpenge til særlige grupper af delvist sygemeldte lønmodtagere**

Efter lovens § 53, stk. 2 skal der til særlige grupper af sygemeldte ledige udbetales sygedagpenge, der beregnes på grundlag af det antal timer, hvormed de ville have haft ret til sygedagpenge ved en fuld sygemelding, selv om de kun er delvist uarbejdsdygtige og dermed kun delvist sygemeldte.

Bestemmelsen omfatter følgende persongrupper:

- 1) Lønmodtagere, der har ret til sygedagpenge som følge af en delvis sygemelding, men som under forløbet bliver arbejdsledige.
- 2) Forsikrede ledige personer, der får ret til sygedagpenge som følge af en delvis sygemelding.
- 3) Lønmodtagere, der har ret til sygedagpenge som følge af en delvis sygemelding, men hvor arbejdsgiveren ikke tilbyder en beskæftigelse på nedsat tid.

Baggrunden for bestemmelsen er, at der i tilfælde af udbetaling alene af nedsatte sygedagpenge ville blive tale om en nedgang i den sygemeldtes forsørgelsesgrundlag, idet f.eks. en forsikret ledig, som bliver delvist sygemeldt, ikke kan få suppleret op med arbejdsløshedsdagpenge for de timer, som den pågældende vurderes fortsat at kunne arbejde i.

Retten til at få beregnet sygedagpenge på samme måde som ved fuldt sygefravær forudsætter, at den sygemeldte ikke er berettiget til løn under sygdommen. En arbejdsgiver kan således ikke være berettiget til sygedagpengerefusion i disse tilfælde.

Kommunen skal som hidtil foretage opfølgning i løbende sager, dvs. såvel i sager, hvor den sygemeldte er fuld uarbejdsdygtig, som i sager, hvor den sygemeldte er delvis uarbejdsdygtig.

### **53.3** *Nedsatte sygedagpenge til selvstændige*

Selvstændige kan få udbetalt nedsatte sygedagpenge, hvis de på grund af sygdom er delvist uarbejdsdygtige, og det vurderes, at de højst er i stand til at udføre halvdelen af deres normale arbejde, jf. pkt. 7.9. om uarbejdsdygtighedsbegrebet.

Ved beregningen af nedsatte sygedagpenge tages der udgangspunkt i det beløb, som den selvstændige har ret til i tilfælde af fuld uarbejdsdygtighed. Som nedsatte sygedagpenge udbetales halvdelen af det beløb, der udbetales ved fuld uarbejdsdygtighed.

## Afsnit VI

### *Refusion og finansiering mv.*

## Kapitel 19

### *Arbejdsgivers ret til refusion af sygedagpenge*

**§ 54.** En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de sygedagpenge, 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 sygedagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

#### **54.1 Almindelige bestemmelser om arbejdsgiverrefusion**

Arbejdsgiveres ret til refusion er en afledet ret og er derfor:

- betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne for at få sygedagpenge fra kommunen, og
- begrænset til det sygedagpengebeløb, som lønmodtageren ville have haft ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, hvis der ikke var udbetalt løn.

Arbejdsgiveren har således f.eks. ikke ret til refusion efter det tidspunkt, hvor lønmodtageren efter den bredere vurdering, jf. pkt. 7, ikke længere anses for fuldt uarbejdsdygtig, eller fordi en sygedagpengemodtager tager til udlandet (uden for EU) for at modtage lægebehandling uden at have de nødvendige tilladelser hertil (se Principafgørelse D-20-03), eller fordi en dagplejemor alene havde nedsat arbejdsmængden og ikke arbejdstiden (se Principafgørelse D-17-03).

En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom, vil normalt have ret til refusion fra 1. fraværssdag efter 21 dages fravær.

En udenlandsk arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom ud over arbejdsgiverperioden, har ret til refusion, når lønmodtageren er omfattet af dansk lovgivning, f.eks. efter EF-reglerne.

#### **54.2 Refusion i arbejdsgiverperioden**

En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom, kan være berettiget til refusion af sygedagpenge i arbejdsgiverperioden i følgende situationer:

- En arbejdsgiver, der har tegnet sygedagpengeforsikring efter lovens § 55, se pkt. 55. En forsikret arbejdsgiver har ret til refusion fra 2. dag i 21 dages-perioden. Dette er tilfældet, selv om der ikke er dokumentation for lønmodtagerens uarbejdsdygtighed, hvis blot arbejdsgiverens regler om dokumentation er overholdt. Se Principafgørelse D-33-96. Det er ligeledes tilfældet, selvom den sygemeldte kun opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren (og ikke i forhold til kommunen). Se Principafgørelse D-06-01.
- En arbejdsgiver, der har indgået en § 56-aftale. Retten til refusion forudsætter, at der foreligger en godkendt aftale efter lovens § 56, og lønmodtageren er sygemeldt på grund af den lidelse, som aftalen er indgået for.
- En arbejdsgiver, der har ansat en lønmodtager i fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- En arbejdsgiver, der udbetaler løn til en ansat, der ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, jf. lovens § 30, men opfylder beskæftigelseskravet over for kommunen, jf. lovens § 32.
- En arbejdsgiver, der udbetaler sygedagpenge i perioder, hvor arbejdsgiveren er fritaget for sygedagpengepligten efter lovens § 23. Se pkt. 23.

Der er ret til refusion i arbejdsgiverperioden, selv om den sygemeldte kun opfylder arbejdsgiverens beskæftigelseskrav.

#### **54.3 Ved flere arbejdsforhold**

Hvis der under fraværet udbetales løn fra flere arbejdsgivere, deles refusionen mellem arbejdsgiverne i forhold til de sygedagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til, jf. lovens § 54, stk. 2.

Se i øvrigt under pkt. 50 om sygedagpengenes størrelse.

#### **54.4 Ved fritstilling**

En arbejdsgiver, der har suspenderet eller fritstillet en lønmodtager (funktionær), har ret til refusion for udbetalt løn efter arbejdsgiverperioden, hvis lønmodtageren opfylder betingelserne for udbetaling af sygedagpenge, herunder beskæftigelseskravet. Se Principafgørelse D-14-95.

Hvis lønmodtageren i fritstillingsperioden får arbejde hos en anden arbejdsgiver, der også opfylder betingelserne for at få refusion, og kommunen højst kan udbetale et beløb i refusion svarende til ugemaksimum, må refusionen fordeles forholdsmæssigt, jf. lovens § 54, stk. 2.

#### **54.5 Arbejdsgiverrefusionens størrelse**

Arbejdsgiverens ret til refusion er en afledet ret, og refusionen kan derfor højst udgøre et beløb svarende til højeste sygedagpengebeløb (ugemaksimum), bortset fra arbejdsturnus og holddrift. Se pkt. 46 – 53 om beregning af sygedagpengene.

I det omfang lønnen er mindre end ugemaksimum, er arbejdsgiveren kun berettiget til refusion af den udbetalte løn efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag. Se Principafgørelse D-1-96.

Feriegodtgørelse indgår ikke i det beløb, der ydes refusion af.

#### **54.6 Bortfald af refusion**

Hvis en sygemeldt lønmodtager i forbindelse med kontrolbesøg træffes i arbejde hos arbejdsgiveren, mistes retten til sygedagpengerefusion, indtil der foreligger dokumentation for, at lønmodtageren fortsat er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, jf. lovens § 60. Se pkt. 60.

#### **54.7 Formkrav til anmeldelsen**

For så vidt angår formkrav til anmeldelse af arbejdsgiverrefusion, se pkt. 59.

### **Kapitel 20**

#### ***Sygedagpengeforsikring for private arbejdsgivere***

**§ 55.** En privat arbejdsgiver kan tegne en forsikring, som giver arbejdsgiveren ret til fra lønmodtagerens 2. fraværdsdag at få refunderet et beløb fra kommunen, som svarer til de sygedagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren. Refusionsbeløbet kan dog ikke overstige det beløb, som lønmodtageren efter § 50, stk. 2, har ret til fra kommunen.

**Stk. 2.** Private arbejdsgivere er

1) alle arbejdsgivere, bortset fra offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler, og

2) forældre, der har valgt at få et økonomisk tilskud til privat pasning, jf. § 37 i lov om social service.

**Stk. 3.** De samlede præmier til sygedagpengeforsikringen fastsættes således, at de dækker 70 pct. af udgifterne til ordningen. Det er en betingelse for optagelse i sygedagpengeforsikringen, at virksomhedens samlede årlige lønsum ikke overstiger et beløb, hvis størrelse fastsættes af direktøren for Arbejdsdirektoratet, jf. stk. 4.

**Stk. 4.** Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter nærmere regler om sygedagpengeforsikringen for private arbejdsgivere, herunder grænser for virksomhedens årlige lønsum, beregning af lønsum og præmie, optagelse, udtræden, udelukkelse mv.

**Stk. 5.** Præmiebidragene samt påløbne renter kan inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter. Restanceinddrivelsesmyndigheden kan eftergive skyldige beløb efter reglerne i opkrævningsloven.

Opmærksomheden henledes på, at henvisningen i lovens § 55, stk. 2, nr. 2, til § 37 i lov om social service ikke længere er korrekt. Den korrekte henvisning er til § 80 i lov nr. 501 af 6. juni 2007 om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven).

#### **55.1 Betingelser for tilmeldelse**

##### ***Forsikrede arbejdsgivere***

Reglerne for forsikrede arbejdsgivere er indført for at give mulighed for at udjævne de økonomiske virkninger af tilfældige udsving i sygdom i virksomheder med forholdsvis få ansatte. De nærmere regler er fastsat i sygedagpengebekendtgørelsens §§ 28–46.

For at en arbejdsgiver kan blive optaget i forsikringen, skal 2 betingelser være opfyldt:

- 1) Lønudgiften i det foregående kalenderår må ikke overstige 1.750 x det højeste sygedagpengebeløb pr. uge, og
- 2) Arbejdsgiveren skal have et CVR/SE-nummer, som er aktivt for indeholdelse af A-skat m.m., jf. § 28, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

En forsikret arbejdsgiver har ret til refusion i de første 21 dage, dog ikke for 1. fraværsdag, selv om der ikke er dokumentation for lønmodtagerens uarbejdsdygtighed, hvis arbejdsgiverens regler om dokumentation er overholdt.

Udenlandske arbejdsgivere har også adgang til at tegne forsikring med henblik på at få refusion ved fravær på grund af sygdom hos lønmodtagere, der er omfattet af dansk lovgivning.

#### *Definition af private arbejdsgivere*

Private arbejdsgivere er defineret i lovens § 55, stk. 2. Det fremgår heraf, at sygedagpengeforsikringen for private arbejdsgivere ikke kan tegnes af offentlige myndigheder og private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler.

Ved opgørelsen af de 50 pct. er det uden betydning, om den offentlige ydelse bliver udbetalt direkte til arbejdsgiveren eller til en bruger som støtte til betaling for en ydelse hos arbejdsgiveren.

Som eksempel på private institutioner, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige midler, kan der fra direktoratets praksis nævnes opholdssteder og børneinstitutioner.

#### *55.2 Lønudgift og præmie*

Den samlede årlige lønudgift er afgørende for:

- 1) Tilmeldelse.
- 2) Beregning af acontopræmie i løbet af et forsikringsår.
- 3) Beregning af den endelige præmie.
- 4) Retten til fortsat at være med i ordningen.

Lønudgiften er summen af lønnen til alle ansatte lønmodtagere hos arbejdsgiveren. Både lønudbetalinger, der skattemæssigt er A-indkomst, og lønudbetalinger, der er B-indkomst hos modtagerne, skal medregnes, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 29, stk. 1.

Dog kan udbetalinger fra arbejdsgiveren, der er A-indkomst, men som ikke er indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand, udgå, hvis arbejdsgiveren senest den 1. september efter forsikringsårets udløb dokumenterer arten og størrelsen af sådanne udbetalinger over for Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 29, stk. 2. Tilsvarende kan arbejdsgiveren mod dokumentation få udeladt sin lønudgift til personer ansat i fleksjob, til personer ansat i jobtræning med løntilskud, samt til personer, som arbejdsgiveren har indgået en aftale med efter lovens §§ 56-58, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 29, stk. 1.

Præmien til forsikringen beregnes på grundlag af den samlede lønudgift, jf. § 31 i sygedagpengebekendtgørelsen. Præmierne fastsættes således, at de dækker 70 pct. af udgifterne til ordningen. Resten af udgifterne dækkes af staten. Præmiesatsen fremgår af bekendtgørelse om regulering af grænser og præmier i forsikringsordningerne for private arbejdsgivere og selvstændige erhvervsdrivende samt Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenters (BAC's) hjemmeside [www.bac.bm.dk](http://www.bac.bm.dk) og Arbejdsdirektoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk).

#### *55.3 Forsikringens omfang og ikrafttræden*

Sygedagpengeforsikringen dækker kun, hvis sygedagpengelovens øvrige betingelser for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren er opfyldt, herunder beskæftigelseskrav, uarbejdsdygtighed mv.

Anmodning om optagelse i forsikringsordningen skal indsendes til Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. § 28, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen. Der skal anvendes en særlig blanket, der anvises af kommunen eller kan findes på [www.bac.bm.dk](http://www.bac.bm.dk).

Ved optagelse i forsikringsordningen er der en ventetid på 7 dage, regnet fra modtagelsen af anmodningen i Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC).

Forsikringen dækker ikke sygdomstilfælde, der er opstået før ikrafttrædelsesdagen, selv om de varer ud over denne, jf. § 45, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

#### **55.4 Udmeldelse**

Udmeldelse kan ske med virkning fra den dato skriftlig anmodning herom er modtaget i Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC), jf. § 30, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Hvis CVR/SE-nummeret ikke er aktivt for indeholdelse af A-skat m.m., udmeldes arbejdsgiveren ved udgangen af den måned, hvor Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) får kendskab hertil. Hvis virksomheden fortsætter under nyt CVR/SE-nummer som følge af ejerskifte, ændring af driftsform, konkurs eller dødsfald, kan den ny arbejdsgiver tilmeldes med virkning fra begyndelsen af den følgende måned, jf. § 30, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen. Anmodning om optagelse på det nye CVR/SE-nummer skal da ske på sædvanlig tilmeldingsblanket.

Ved udmeldelse dækker forsikringen for sygdomstilfælde, der er opstået før udmeldelsens ikrafttræden, selv om de varer ud over denne, jf. § 45, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Der kan i særlige tilfælde ved anmodning til Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) ske tilbagebetaling af præmie ved ophør som selvstændig arbejdsgiver, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 30, stk. 5.

Der kan dog ikke ske tilbagebetaling til et tidspunkt, der ligger forud for indeværende kalenderår.

#### **55.5 Udelukkelse**

##### *For høj lønudgift*

En arbejdsgiver udelukkes af ordningen, hvis lønudgiften i det foregående kalenderår overstiger 2.160 x det højeste sygedagpengebeløb pr. uge eller i 3 på hinanden følgende kalenderår overstiger det beløb, der er fastsat i sygedagpengebekendtgørelsens § 28, stk. 1, nr. 1, jf. § 40, stk. 1 og stk. 2.

##### *Præmierestance*

Arbejdsgiveren udelukkes også, hvis der pr. 15. februar eller 15. august er præmierestance på 500 kr. eller mere, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

##### *Tilbagebetalingskrav/indstilling*

I tilfælde, hvor en forsikret arbejdsgiver har modtaget et tilbagebetalingskrav fra kommunen for uberettiget modtagelse af refusion, kan kommunen indstille til Arbejdsdirektoratet, at arbejdsgiveren udelukkes af ordningen med virkning fra udgangen af en måned, jf. § 41, stk. 3, i sygedagpengebekendtgørelsen. Kommunen kan eksempelvis indstille til udelukkelse, hvis der er en begrundet formodning om, at arbejdsgiveren har misbrugt forsikringsordningen.

##### *Undladelse af udbetaling af sygedagpenge*

Hvis arbejdsgiveren i et forsikringsår undlader at udbetale sygedagpenge, selv om kommunen har truffet afgørelse om, at arbejdsgiveren har pligt dertil, kan der også ske udelukkelse, jf. § 42 i sygedagpengebekendtgørelsen.

Genindtræden kan tidligst finde sted 12 måneder efter udelukkelsen, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 43.

### 55.6 Refusion

Arbejdsgiveren anmoder lønmodtagerens bopælskommune om refusion via den digitale løsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) eller via en blanket (dp 201 eller dp 202), der anvises af kommunen. Se pkt. 59 om anmeldelse af refusionskrav ved sygdom.

En forsikret arbejdsgiver har ret til refusion i sygedagpenge for udbetalt løn. Der gives refusion i de 21 første dage, dog ikke for 1. fraværsdag, selv om arbejdsgiveren ikke har fremsat særligt krav om dokumentation af lønmodtagerens sygdom. Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren har sikret sig den dokumentation, der er sædvanlig hos arbejdsgiveren, se Principafgørelse D-33-96.

Hvis en ansat i et forsikringsår har været syg i mindst 20 dage fordelt over mindst 3 sygeperioder, kan kommunen forlange, at arbejdsgiveren dokumenterer lønmodtagerens sygefravær ved en lægeerklæring, som betales af arbejdsgiveren, jf. § 41, stk. 2, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC) underretter lønmodtagerens opholdskommune om sygefravær af ovennævnte omfang hos en ansat hos den forsikrede arbejdsgiver, jf. § 41, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen. På baggrund af oplysningerne kan kommunen tage stilling til, om der er grundlag for at udsende et tilbagebetalingskrav for uberettiget modtagelse af refusion. Se pkt. 45.7 vedrørende opfølgning og pkt. 59 vedrørende refusion.

Genindtræden kan tidligst finde sted 12 måneder efter udelukkelsen, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 43.

Om refusion i øvrigt, se pkt. 59.1 – 59.7.

## Kapitel 21

### *Aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom mv.*

**§ 56.** En arbejdsgiver kan ved aftale med en lønmodtager opnå ret til fra kommunen at få refusion med et beløb, der svarer til de sygedagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren i de første 21 kalenderdage af sygefraværet. Refusionen kan dog højst ske med det beløb, som lønmodtageren har ret til efter § 50, stk. 2.

*Stk. 2.* En aftale efter stk. 1 kan indgås

- 1) når lønmodtagerens sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og fraværet på grund af lidelsen skønnes at medføre mindst 10 fraværsdage inden for 1 år,
- 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 sygedagpenge eller løn i 21 kalenderdage for samme lidelse inden for de seneste 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 2 år ad gangen og vedrører kun fravær på grund af den lidelse, der er omfattet af aftalen. 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.

### **56.1 Aftalens omfang**

Der er efter lovens § 56 mulighed for, at en arbejdsgiver, der beskæftiger en lønmodtager, hvis fraværsrisiko på grund af langvarig eller kronisk sygdom er væsentligt forøget, kan få refunderet udgiften til sygedagpenge for de 21 første kalenderdage af hvert sygefravær som følge af lidelsen.

Alle lønmodtagere har mulighed for at indgå en § 56-aftale, hvad enten de har ret til løn under sygdom eller sygedagpenge, og uanset om de er privat eller offentligt ansatte. Dette gælder også personer, der får social pension.

Der vil også ofte være mulighed for at indgå en § 56-aftale i revalideringstilfælde, hvor den pågældende under oplæringen eller optræningen modtager løn. I mange tilfælde vil en § 56-aftale være en betingelse for, at et sådant arbejdsforhold kan etableres.

Det er derfor vigtigt, at kommunerne vejleder arbejdsgiverne om denne mulighed.

Personer, der er ansat i fleksjob, kan der ikke indgås § 56-aftaler for. Det skyldes, at de har ret til sygedagpenge fra kommunen fra 1. fraværdsdag. De er undtaget fra beskæftigelseskravet og er derfor altid sikret ret til sygedagpenge.

### **56.2 Betingelser for indgåelse og fornyelse af en § 56-aftale**

Af lovens § 56, stk. 2, nr. 1, fremgår, at en § 56-aftale kan indgås, når lønmodtagerens egen sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig og/eller kronisk lidelse, således at lidelsen skønnes at medføre mindst 10 fraværdsdage på et år.

Der kan således f.eks. ikke godkendes en § 56-aftale for en mand, som skal være til stede ved hustruens behandlinger for barnløshed, hvis barnløsheden alene skyldes kronisk sygdom hos hustruen.

Ved vurderingen af, om der foreligger en sådan sygdomsrisiko, må der lægges vægt på et lægeligt skøn over den fremtidige fraværsrisiko. I tvivlstilfælde kan det hidtidige fravær på grund af lidelsen tillægges betydning.

Ved vurderingen af fraværsrisikoen må der desuden tages hensyn til arbejdets karakter. Derfor kan det forekomme, at en aftale kan godkendes i relation til et arbejdsforhold, men må afvises i et andet.

Se endvidere Principafgørelse D-12-98, hvorefter et forventet fravær på ca. 3 måneder ikke var langvarigt nok til at give grundlag for en § 56-aftale.

En § 56-aftale kan desuden indgås, hvis lønmodtageren skal indlægges eller gå til ambulant behandling, og dette var besluttet på ansættelsestidspunktet, jf. lovens § 56, stk. 2, nr. 2. En arbejdsgiver skal derfor ikke afholde sig fra at ansætte en lønmodtager på grund af en forestående operation. Der kan også indgås en § 56-aftale, hvis arbejdsgiveren i et bestående arbejdsforhold allerede har udbetalt sygedagpenge i 21 kalenderdage inden for de sidste 12 måneder for samme lidelse i tidligere, afsluttede sygeperioder, før indlæggelsen eller behandlingernes påbegyndelse, jf. lovens § 56, stk. 2, nr. 3.

Der er ikke noget krav om, at de 21 kalenderdage skal være én sammenhængende periode. Dage med delvist sygefravær med nedsatte sygedagpenge tæller som hele dage.

Aftalen kan indgås, selv om indlæggelsen/behandlingerne finder sted på andre behandlingsinstitutioner end sygehuse.

En godkendt § 56-aftale omfatter også refusion af sygedagpenge udbetalt i forbindelse med efterbehandling, kontrolundersøgelser og nødvendig rekreation.

Når aftalen indsendes til kommunen, skal det oplyses, hvornår indlæggelsen eller den ambulante behandling blev besluttet og det omtrentlige tidspunkt for indlæggelsen eller behandlingen. Lægens udtalelse skal ledsages af sygehusets eller behandlingsinstitutionens attestation enten i form af journaludskrift eller genpart af sygehusets eller institutionens indkaldelse. En eventuel rekreationsperiodes nødvendighed skal være særskilt attesteret af læge eller sygehus.

Arbejdsgiveren har kun pligt til at udbetale sygedagpenge i forbindelse med ambulante behandlinger, efterbehandlinger og kontrolundersøgelser, når disse enten medfører hele fraværsdage eller giver ret til nedsatte sygedagpenge.

§ 56-aftaler, der er indgået på grund af forestående indlæggelse eller ambulante behandlinger, omfatter ikke senere egentlige sygeperioder efter arbejdets genoptagelse, selv om den nye sygemelding står i forbindelse med den lidelse, der er blevet behandlet under indlæggelsen eller de eventuelle efterbehandlinger.

### **56.3 Fornyelse**

Aftalen kan godkendes for op til 2 år ad gangen. Aftalen kan herefter kun fornyes, hvis lidelsen har medført mindst 10 fraværsdage i det seneste år. Dage med delvist fravær tæller som hele dage. Kun hvis der er indtrådt væsentlige ændringer i lønmodtagerens erhvervs- eller helbreds-mæssige forhold, kan denne 10-dages regel fraviges. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis der hen imod udløbet af det år, hvor § 56-aftalen er gældende, er et tiltagende antal fraværsdage på grund af en forværring af helbredstilstanden.

Endvidere henvises til Principafgørelse D-7-02. Her kunne aftalen fornyes, da lønmodtageren havde 3 langvarige eller kroniske lidelser, som tilsammen medførte over 10 fraværsdage i det forløbne år.

### **56.4 Aftalens gyldighed**

Aftalen indgås skriftligt (blanket dp 211) og skal godkendes af lønmodtagerens bopælskommune.

En § 56-aftale gælder for op til 2 år ad gangen og omfatter kun fravær på grund af den lidelse, der er anført på blanket dp 211.

§ 56-aftaler kan ikke bruges ved en varig nedsættelse af arbejdsevnen, f.eks. ved at lønmodtageren har en eller flere faste "sygedage" om ugen. I disse situationer må der ses på muligheden for støtte efter de sociale kapitler.

Før en aftale udløber, bør kommunen give aftalens parter besked om, at der i givet fald må indgives ansøgning om fornyelse af § 56-aftalen. Efter den dato, hvor den oprindelige aftale udløber, bærer arbejdsgiveren risikoen, medmindre der allerede er indsendt ansøgning om forlængelse af aftalen, og denne bliver godkendt af kommunen.

**§ 57.** Arbejdsgiverens ret til refusion har virkning fra aftalens indgåelse og omfatter kun det bestående ansættelsesforhold.

*Stk. 2.* Refusionsretten omfatter sygedagpenge 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.

### **57.1 Tidspunktet for ret til refusion**

Retten til refusion har virkning fra og med datoen for aftalens indgåelse, jf. lovens § 57, stk. 1. Det gælder også, hvis aftalen indgås under en fraværperiode. Aftalen får først virkning, når arbejdsgiveren næste gang skal udbetale sygedagpenge i de første 21 dage af en fraværperiode, se Principafgørelse D-10-98.

### **57.2 Krav for refusion**

Tilbagedatering af § 56-aftaler, f.eks. fra en sygeperiodes begyndelse, kan ikke godkendes. Er der forløbet længere tid mellem aftaledatoen, dvs. den dag, hvor lønmodtageren og arbejdsgiveren har underskrevet anmodningen om § 56-aftale og den dag, hvor anmodningen modtages i kommunen til godkendelse, kan kommunen vælge at godkende aftalen med virkning fra modtagelsesdatoen.

Hvis lønmodtageren er fraværende på grund af en anden sygdom, har arbejdsgiveren ikke ret til refusion. Det er kommunen, der træffer afgørelse om, hvorvidt en fraværperiode er omfattet af § 56-aftalen. Det er ikke nødvendigt at forny en § 56-aftale, hvis lønmodtageren flytter til en anden kommune, mens aftalen er i kraft.

Aftalen forudsættes efter loven indgået mellem lønmodtageren og en bestemt arbejdsgiver. Der skal derfor indgås en ny aftale, hvis lønmodtageren skifter arbejdsplads.

Aftalen med den nye arbejdsgiver vil dog normalt kunne godkendes uden fornyet lægeerklæring, hvis det drejer sig om arbejde inden for samme branche eller arbejdsområde. Kommunen vil i sådanne tilfælde kunne give den nye arbejdsgiver et telefonisk forhåndstilsagn om godkendelse.

**§ 58.** Kommunen kan forud for godkendelse af aftalen indhente lægeerklæring som dokumentation for, at lønmodtagerens langvarige eller kroniske lidelse i væsentligt omfang forøger den normale fraværss risiko, og 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.

## Kapitel 22

### *Anmeldelse af refusionskrav*

**§ 59.** En arbejdsgiver, der efter §§ 54-57 er berettiget til refusion af sygedagpenge, skal anmelde refusionskravet til lønmodtagerens opholdskommune.

*Stk. 2.* Har arbejdsgiveren anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, jf. § 40, 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, jf. dog stk. 4.

*Stk. 4.* Har arbejdsgiveren ikke anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, fordi fraværet er afsluttet inden for 21 kalenderdage fra 1. fraværsdag, kan der ydes refusion for tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for fremsættelsen af kravet.

*Stk. 5.* Ved en lønmodtagers fortsatte sygefravær kan der alene ydes refusion for tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for fremsættelsen af kravet. Krav om refusion kan ikke fremsættes med mindre end 1 måneds mellemrum.

*Stk. 6.* 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. 7.* Anmeldelse af refusionskrav til kommunen skal ske

1) via den landsdækkende digitale løsning på Virk.dk., eller

2) på en papirblanket, som anvises af kommunen.

*Stk. 8.* Vælger arbejdsgiveren at anmelde refusionskravet via den landsdækkende digitale løsning, sker det uden lønmodtagerens underskrift.

*Stk. 9.* Vælger arbejdsgiveren at anmelde refusionskravet på en papirblanket, skal både arbejdsgiveren og lønmodtageren underskrive blanketten, 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.

### **59.1 Anmeldelse af sygefraværet**

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 sygedagpenge, jf. pkt. 40.

### **59.2 Arbejdsgiver har anmeldt sygefraværet inden 4 uger**

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. lovens § 59, stk. 2.

#### *Eksempel:*

Lønmodtageren er sygemeldt i perioden 1. marts til 30. april. Arbejdsgiveren har anmeldt sygefraværet til kommunen den 24. marts. Arbejdsgivers krav om refusion for perioden 22. marts til 20. april skal således være anmeldt senest den 22. juni.

### **59.3 Arbejdsgiver har ikke anmeldt sygefraværet inden 4 uger**

Hvis arbejdsgiveren ikke har anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, kan der alene ydes refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet er anmeldt, jf. lovens § 59, stk. 3.

#### *Eksempel:*

Lønmodtageren er syg i perioden 1. marts til 30. april. Arbejdsgiveren anmelder sygefraværet den 5. april, og har således først ret til refusion fra denne dato.

### **59.4 Arbejdsgiveren skal ikke anmelde sygefravær under 21 kalenderdage**

Hvis arbejdsgiveren ikke har pligt til at anmelde sygefraværet, fordi det er under 21 kalenderdage, og han har ret til refusion for sygefraværet, skal han anmelde refusionskravet senest 3 måneder fra 1. fraværsdag.

#### *Eksempel:*

Lønmodtageren er syg i perioden 1. - 12. marts. Da sygefraværet er under 21 kalenderdage, har arbejdsgiveren ikke pligt til at anmelde sygefraværet til kommunen.

Lønmodtagerens sygefravær er omfattet af en § 56-aftale. Arbejdsgiveren skal anmode om refusion senest den 1. juni for at kunne opnå refusion for perioden 1. – 12. marts.

### **59.5 Frister ved lønmodtagerens fortsatte fravær**

Ved en lønmodtagers fortsatte sygefravær kan der alene ydes refusion for tidsrum, der ligger indtil 3 måneder forud for fremsættelsen af kravet. Krav om refusion kan ikke fremsættes med mindre end 1 måneds mellemrum.

### **59.6 Dispensation**

Der er mulighed for at dispensere fra fristen, når der foreligger særlige omstændigheder, jf. lovens § 59, stk. 6, 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. lovens § 59, stk. 6. Se pkt. 43.3.

Se Principafgørelse D-23-03 vedrørende dispensation pga. forhold, som i det væsentlige må tilskrives lønmodtageren.

Se Principafgørelse D-9-07 vedrørende dispensation på grund af forkert vejledning fra offentlig myndighed.

Se Principafgørelserne D-17-99, D-3-00, D-4-04 og D-11-05 vedrørende dispensation på grund af særlige omstændigheder.

### **59.7 Formkrav til anmeldelsen**

Anmeldelsen af refusionskrav kan enten ske via den digitale indberetningsløsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) eller på papirblanket, der anvises af kommunen (dp 201 eller dp 202).

Sker anmeldelsen via [www.virk.dk](http://www.virk.dk), anses anmeldelsestidspunktet for at være det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren signerer anmeldelsen på [www.virk.dk](http://www.virk.dk). Tidspunktet for signeringen fremgår af den digitale anmeldelse, som kommunen modtager, samt af anmelderens kvittering.

Vælger arbejdsgiveren at anmelde sygefraværet på en papirblanket, anses anmeldelsestidspunktet for at være det tidspunkt, hvor kommunen modtager blanketten. Anmeldelse til kommunen anses for at være sket rettidigt, hvis blanketten er lagt i kommunens postkasse inden kommunens lukketid, uanset hvornår kommunens postkasse rent faktisk tømmes. Se Principafgørelse D-18-95.

Sker anmeldelse af refusionskravet via den digitale løsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk), sker det uden lønmodtagerens underskrift. Denne er erstattet af et underretningsbrev, som lønmodtageren modtager direkte via den digitale løsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk).

Anmelder arbejdsgiveren refusionskravet på en papirblanket (typisk dp 201), skal både arbejdsgiveren og lønmodtageren underskrive blanketten, inden den sendes til kommunen, jf. lovens § 59, stk. 9.

Der kan ses bort fra lønmodtagerens underskrift og bekræftelse af arbejdsgiverens oplysninger på papirblanketten, når ganske særlige grunde taler for det, og arbejdsgiveren på anden fyldestgørende måde dokumenterer fravær og krav på refusion.

## **Kapitel 23**

### ***Bortfald af arbejdsgivers refusionsret***

**§ 60.** En arbejdsgivers ret til refusion af sygedagpenge fra kommunen efter § 54, § 55, stk. 1, og § 56 bortfalder i det pågældende arbejdsforhold fra den dag, hvor lønmodtageren i forbindelse med et kontrolbesøg træffes i arbejde hos arbejdsgiveren, og indtil det tidspunkt, hvor der foreligger dokumentation for, at lønmodtageren fortsat er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

**Stk. 2.** Hvis arbejdsgiveren mod bedre vidende uberettiget har modtaget refusion af sygedagpenge i et arbejdsforhold, udelukkes arbejdsgiveren ved lønmodtagerens efterfølgende sygemeldinger i det pågældende arbejdsforhold fra retten til refusion af sygedagpenge fra kommunen i en periode på 6 måneder.

**Stk. 3.** En udelukkelse fra retten til refusion af sygedagpenge fra kommunen efter stk. 2 sker med virkning fra den dag, hvor arbejdsgiveren i det pågældende arbejdsforhold mod bedre vidende uberettiget har modtaget refusion af sygedagpenge.

### **60.1 Bekæmpelse af misbrug af sociale ydelser mv.**

Lovens § 60 indeholder sanktioner for arbejdsgivere, der får sygedagpengerefusion samtidig med, at den sygemeldte er i arbejde hos arbejdsgiveren.

Sanktionerne er fastsat som et led i bekæmpelse af misbrug af sociale ydelser mv.

Sanktionerne omfatter en arbejdsgivers ret til refusion efter lovens § 54. Sanktionerne omfatter også arbejdsgivere, som har tegnet en sygedagpengeforsikring efter lovens § 55, stk. 1, eller som har indgået en aftale efter lovens § 56 for en medarbejder med en forøget sygdomsrisiko som følge af en langvarig og kronisk lidelse.

Arbejdsgiverens ret til refusion bortfalder i det pågældende arbejdsforhold fra den dag, hvor lønmodtageren i forbindelse med et kontrolbesøg træffes i arbejde hos arbejdsgiveren og indtil det tidspunkt, hvor der foreligger dokumentation for, at lønmodtageren fortsat er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Arbejdsgiveren kan fra dokumentationstidspunktet få udbetalt refusion af sygedagpenge, forudsat betingelserne for at yde sygedagpenge i øvrigt er opfyldt. Dokumentationen kan f.eks. ske ved indlæggelsesrapporter fra hospital, skadestueattest eller konsultationsbesøg hos læge.

#### **60.2 Udelukkelse fra refusion i 6 måneder**

Sanktionsreglerne betyder desuden, at hvis arbejdsgiveren mod bedre vidende uberettiget har fået refunderet sygedagpenge, skal arbejdsgiveren ved lønmodtagerens efterfølgende sygemeldinger udelukkes fra retten til refusion i 6 måneder i det pågældende arbejdsforhold.

Karantænen finder alene anvendelse, hvis arbejdsgiveren mod bedre vidende uberettiget har modtaget sygedagpengerefusion for lønmodtageren, f.eks. hvis arbejdsgiveren efterfølgende anmoder kommunen om refusion for den periode, hvor der ikke foreligger dokumentation for, at lønmodtageren var uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Kommunen kan – uafhængig af denne bestemmelse – politianmelde arbejdsgiveren for bedrageri efter straffelovens bestemmelser.

## Kapitel 24

### *Finansiering*

**§ 61.** Arbejdsgiveren afholder udgifterne til sygedagpenge i de første 21 kalenderdage af en fraværperiode under sygdom, jf. dog § 62, stk. 1.

**§ 62.** Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger af en fraværperiode under sygdom, jf. § 61.

*Stk. 2.* Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge fra og med 5. uge og til og med 52. uge regnet fra 1. sygedag i det aktuelle sygefravær og ansættelsesforhold.

*Stk. 3.* Kommunen afholder 100 pct. af udgifterne til sygedagpenge efter 52. uge.

*Stk. 4.* Der kan ikke ydes refusion, så længe kommunen ikke opfylder sin pligt til at følge op efter kapitel 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

## **62.1 Finansieringen mellem arbejdsgiver, kommune og stat**

Arbejdsgiverne, kommunerne og staten finansierer udgifterne til sygedagpenge. Arbejdsgiveren afholder udgiften til sygedagpenge i de første 21 kalenderdage af et sygefravær. Staten afholder kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger af fraværperioden og herefter 50 pct. af kommunens udgifter fra uge 5 til og med uge 52. Kommunen afholder de fulde udgifter til sygedagpenge efter den 52. uge.

## **62.2 Ingen statsrefusion ved manglende opfølgning i kommunen**

Med det formål at sikre, at sygemeldte får den opfølgning, som de efter loven har krav på, er det i lovens § 62, stk. 4, fastsat, at der ikke kan ydes statsrefusion, så længe kommunen ikke opfylder sin pligt til at følge op efter reglerne i lovens kapitel 6.

Dokumentation af kommunens indsats sker i den enkelte sag i den kommunale journal og/eller i opfølgningsplanen til den sygemeldte. Hvis det ved dokumentationen af den kommunale indsats viser sig, at kommunen ikke foretager den fastsatte opfølgning, kan der ikke ydes statsrefusion til den konkrete sag før fra det tidspunkt, hvor kommunen igen opfylder opfølgningsforpligtigelsen.

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 af sygefraværet, og kommunen i øvrigt har foretaget opfølgning så hurtigt, som det kunne forventes.

Det er således i sygedagpengebekendtgørelsens § 16 fastsat, at det er en forudsætning for statsrefusionens bortfald, at den manglende opfølgning kan tilregnes kommunens administration.

Der er ikke i barselloven en bestemmelse om, at refusionen bortfalder ved manglende opfølgning.

**§ 63.** Staten yder forskudsrefusion af en kommunes refusionsberettigende udgifter efter denne lov.

### **Kapitel 25**

#### ***Regulering af sygedagpengebeløb***

**§ 64.** Det sygedagpengebeløb, der er nævnt i § 50, stk. 1, 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.** Direktøren for Arbejdsdirektoratet offentliggør de regulerede beløb.

De satsregulerede beløb bliver offentliggjort af direktøren for Arbejdsdirektoratet i en vejledning hvert år i november måned.

Sygedagpengesatsen gældende fra 7. januar 2008 fremgår af vejledning nr. 10239 af 14. november 2007. Vejledningen kan ses på [www.adir.dk](http://www.adir.dk) eller på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

### **Kapitel 26**

#### ***Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension***

**§ 65.** Ved udbetaling af sygedagpenge 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 sygedagpenge efter sygedagpengelovens § 6, 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 sygedagpenge efter § 32 eller § 34, af kommunen.

*Stk. 4.* Det lønmodtagerbidrag, der beregnes af kommunen, afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Kommunens andel af bidraget udgør det dobbelte heraf.

*Stk. 5.* Lønmodtagerens del af bidraget tilbageholdes ved sygedagpengeudbetalingen.

**§ 66.** Kommunens indbetaling til Arbejdsmarkedets Tillægspension dækkes af et bidrag fra arbejdsgiveren. Kommunens udgifter til indbetaling efter § 65, stk. 3, afholdes af staten.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverbidraget beregnes i forhold til antallet af lønmodtagere fra arbejdsgivere, der modtager sygedagpenge 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 mv., 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, falder bort. 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.* 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. 13.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregningsperioder og indbetaling af finansieringsbidrag mv., 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.

**§ 67.** Ved udbetaling af sygedagpenge 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 sygedagpenge 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 og indbetales og indberettes sammen med bidrag efter § 65, stk. 1.

*Stk. 4.* Indbetales opsparingsbeløb ikke rettidigt, gælder de i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension § 17, stk. 2-4 og 6, fastsatte regler.

## Afsnit VII

### Øvrige bestemmelser

#### Kapitel 27

#### *Administration mv.*

**§ 68.** Kommunen træffer afgørelse om retten til sygedagpenge, 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 sygedagpenge til personer med ophold eller bopæl i udlandet.

#### **68.1** *Administration og udbetaling*

Det er kommunen, der varetager administrationen af sygedagpengeloven. Ansvar for opholds- og handlekommune i den enkelte sygedagpengesag skal placeres ved anvendelse af reglerne i kapitel 3 i retssikkerhedsloven.

Der er intet krav om, at kommunen meddeler sine afgørelser skriftligt. Hvis en afgørelse meddeles skriftlig, skal den være ledsaget af en skriftlig begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende medhold, jf. forvaltningslovens § 22.

Den der har fået en afgørelse meddelt mundtligt, kan forlange at få en skriftlig begrundelse for afgørelsen, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende medhold, jf. forvaltningslovens § 23.

Ved behandling af en sag kan en persons egen læge ikke medvirke som kommunens lægekonsulent, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5.

Der er ikke i sygedagpengeloven fastsat regler om ekspeditionsformer ved udbetaling af sygedagpenge fra kommunen.

Sygedagpengedadministrationen, herunder udbetalingen, skal dog ske på en sådan måde, at der tages behørigt hensyn til den enkelte sygemeldte og de konkrete forhold, der måtte foreligge for denne.

#### **68.2** *Opholdskommune/handlekommune*

#### **Retssikkerhedsloven:**

**§ 9.** Opholdskommunen har pligt til at yde hjælp, jf. dog § 9 a, stk. 4.

*Stk. 2.* En person har opholdskommune, hvor personen har sin bopæl eller sædvanligvis opholder sig, jf. dog § 9 b, stk. 2.

*Stk. 3.* Ægtefæller har opholdskommune, hvor den fælles bopæl er.

*Stk. 4.* Socialministeren fastsætter regler om opholdskommune for personer, som opholder sig eller har fast bopæl i udlandet.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager efter lov om sygedagpenge. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sager efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

*Stk. 6.* Opholdskommunen kan, når der er særlige grunde til det, indgå aftale med en tidligere opholdskommune om, at denne fortsat har forpligtelsen til at yde hjælp. En sådan aftale er betinget af samtykke fra den, som modtager hjælpen.

*Stk. 7.* Opstår der uenighed mellem to eller flere kommuner om, hvilken kommune der er en persons opholdskommune, må den af de uenige kommuner, som personen har eller senest har haft folkeregisteradresse i, fungere som opholdskommune, indtil det er afklaret, hvilken kommune der er rette opholdskommune. Når rette opholdskommune er blevet bestemt, og den fungerende opholdskommune ikke er personens opholdskommune, yder opholdskommunen refusion for den fungerende opholdskommunes udgifter i den periode, hvor uenigheden har bestået. Refusionen beregnes som refusion efter § 9 c, stk. 1.

Ved fastlæggelse af, hvem der er opholdskommune, kan der henvises til vejledning om retssikkerhed og administration på det sociale område, særligt til § 9 om handlekommunen/opholdskommune.

Opholdskommunen er som udgangspunkt den kommune, hvor borgere opholder sig. Normalt har opholdskommunen også pligt til at handle.

Den kommune, som borgeren befinder sig i og henvender sig til for at få hjælp, har handlepligten og kaldes handlekommunen. Borgerens opholdskommune vil i langt de fleste tilfælde også være handlekommune i forhold til borgeren. Opholdskommunen vil i de allerfleste tilfælde være den kommune, hvor den pågældende har sin bopæl.

### **68.3 Uenighed mellem 2 kommuner om, hvem der er handlekommune**

I visse situationer er der mellem kommuner uenighed om, hvilken kommune der i en konkret sag er handlekommune. Hvis der mellem kommuner er uenighed om, hvilken kommune der i en sag er opholdskommune og dermed handlekommune, er det vigtigt, at uenigheden ikke får konsekvenser for den borger, som har brug for hjælp. I retssikkerhedslovens § 9, stk. 7, fastslås det, hvilken kommune der har handlepligten i forhold til en borger, når flere kommuner ikke anser sig som rette handlekommune.

Efter § 9, stk. 7, i retssikkerhedsloven, er det den af de involverede kommuner, hvor borgeren er folkeregistertilmeldt, der må påtage sig handleforpligtelsen, indtil der er opnået enighed mellem kommunerne – f.eks. når det sociale nævn har truffet afgørelse. Hvis borgeren ikke er tilmeldt nogen af kommunerne, vil en tidligere tilmelding i en af kommunerne være afgørende.

Af § 61 i retssikkerhedsloven fremgår, at uenighed mellem kommunerne om deres forpligtigelser, kan indbringes for det sociale nævn, som den kommune, som forpligtigelsen gøres gældende mod, hører under. Grunden til, at sagen afklares af det social nævn og ikke af beskæftigelsesankenævnet, er, at man har ønsket, at alle sager af denne type afklares i det sociale nævn. Derved sikres en ensartet praksis samt en høj ekspertise.

Når rette opholdskommune er blevet bestemt, og den fungerende opholdskommune ikke er personens opholdskommune, yder opholdskommunen refusion for den fungerende opholdskommunes udgifter i den periode, hvor uenigheden har bestået, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 7.

#### **68.4 Ikke et krav om, at personen er tilmeldt folkeregisteret**

Folkeregistertilmelding er ikke afgørende for retten til hjælp og udgør kun et moment i fastlæggelsen af, hvilken af flere kommuner, der er handlekommune.

Fra administrativ praksis vedrørende spørgsmålet om handlekommune fremgår, at det ikke er et krav i den sociale lovgivning, at pågældende skal være tilmeldt folkeregisteret, og at en myndighed ikke kan give afslag på hjælp alene med henvisning til, at en ansøger ikke er tilmeldt folkeregisteret. Det er dog sædvanlig praksis, at myndighederne – bortset fra særlige og navnlig akutte situationer – sikre sig, at ansøgeren er tilmeldt kommunens folkeregister. Dette sker af administrative grunde, bl.a. for at reducere mulighederne for, at personer uberettiget får hjælp.

#### **68.5 Ændret opholdssted**

Det følger af praksis, at hvis en person ikke har taget egentligt ophold i kommunen, og pågældendes tilstedeværelse kun er begrænset, f.eks. for at søge bolig eller nyt arbejde, er det forhold, at pågældende har tilmeldt sig folkeregistret, ikke i sig selv afgørende.

Hvis f.eks. en person har opgivet sin tidligere bolig, og er der ikke noget, der tyder på et rent midlertidigt ophold, vil pågældende få ny opholdskommune dér, hvor pågældende faktisk opholder sig. Se også pkt. 68.8 om sygedagpenge i forbindelse med flytning.

#### **68.6 Midlertidigt ophold**

Ved midlertidigt ophold uden for en persons opholdskommune, f.eks. i forbindelse med ferie, sommerhusophold, højskoleophold, ophold på hospital eller anden behandlingsinstitution og lignende, overgår administrationen og den økonomiske forpligtelse ikke til den midlertidige opholdskommune.

#### **68.7 Ophold uden for Danmark**

Efter § 9, stk. 5, i retssikkerhedsloven er beskæftigelsesministeren bemyndiget til at fastsætte regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i sygedagpengesager. I sygedagpengebekendtgørelsen er der således i § 17 fastsat regler om, hvilken kommune der har handleforpligtelsen i udlandssager, dvs. de sager, hvor sygedagpengemodtageren ikke har nogen dansk opholdskommune.

Reglen om, at sygedagpenge udbetales af opholdskommunen, gælder ikke for personer, der efter EF forordning nr. 1408/71 eller en anden overenskomst om social sikring har ret til sygedagpenge fra et andet land end Danmark, eller når der er tale om personer, der ikke er skattepligtige her i landet, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 17.

Har personen inden for det sidste år har haft ophold i Danmark, udbetales sygedagpenge af den kommune, som senest har været pågældendes handlekommune, jf. § 17, stk. 1, i sygedagpengebekendtgørelsen.

Har personen ikke har haft ophold i Danmark i det seneste år før anmodningen om sygedagpenge, behandles sagen af den kommune, hvor arbejdsgiveren eller arbejdsgiverens repræsentant har hjemsted, subsidiært den kommune, hvor hovedparten af arbejdet udføres.

Er der tale om en selvstændig erhvervsdrivende udbetales sygedagpengene af den kommune, hvor den selvstændige virksomhed eller virksomhedens repræsentant har hjemsted, subsidiært den kommune, hvor den selvstændige erhvervsdrivende udfører hovedparten af sit arbejde.

Hvis der ikke kan udpeges nogen handlekommune efter sygedagpengebekendtgørelsen § 17, stk. 1 eller stk. 2, behandles sagen af den kommune, som personen ud fra en samlet vurdering af de geografiske og økonomiske forhold har stærkest tilknytning til.

Tvivilstilfælde med hensyn til, hvilken kommune der skal udbetale sygedagpenge til personer, der opholder sig i udlandet, afgøres endeligt af det sociale nævn som den kommune, som forpligtelsen gøres gældende mod, hører under.

### **68.8 Sygedagpenge i forbindelse med flytning**

Hvis en sygedagpengemodtager flytter til en anden kommune, skal fraflytningskommunen betale og afholde sygedagpengebeløbet for hele den uge, hvor flytningen finder sted. Fraflytningskommunen har ikke ret til refusion fra tilflytningskommunen for udbetaling af sygedagpenge ud over flytteugen, f.eks. i tilfælde, hvor fraflytningskommunen først senere bliver bekendt med flyttedatoen.

Hvis en lønmodtager får udbetalt løn under sygdom på tidspunktet for flytningen, og arbejdsgiveren først fremsætter sit refusionskrav på et senere tidspunkt, deles pligten til at yde arbejdsgiveren refusion mellem de to kommuner med udløbet af flytteugen som skæringspunkt.

Den tidligere opholdskommune skal fortsat betale sygedagpengene efter flytningen under sygdom til et andet EØS-land, jf. EF forordning nr. 1408/71, artikel 22, stk. 1,b.

**§ 69.** Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med ministeren for familie og forbrugeranliggender fastsætte regler om muligheden for at anvende digital kommunikation inden for området for denne lov og barselloven og om de nærmere vilkår herfor.

### **69.1 Digital kommunikation i sygedagpengesager**

I bekendtgørelse nr. 677 af 22. juni 2006 om digital kommunikation mv. i sager om syge- og barseldagpenge er fastsat rammerne for den landsdækkende digitale løsning for indberetning af sygefravær samt anmodning om sygedagpengerefusion på [www.virk.dk](http://www.virk.dk).

Information om den landsdækkende digitale løsning findes på [www.kl.dk](http://www.kl.dk) samt på [www.virk.dk](http://www.virk.dk). Der henvises endvidere til direktoratets orienteringsbrev nr. 9/06 af 23. juni 2006 vedrørende bekendtgørelsen. Se endvidere under pkt. 43.2 og pkt. 59.7 vedr. selvstændige erhvervsdrivendes og arbejdsgiveres anvendelse af løsningen.

**§ 70.** Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan til brug for kommunernes administration af denne lov indhente oplysninger fra andre offentlige myndigheder, private firmaer og arbejdsløshedskasser, herunder oplysninger om enkeltpersoners indkomstforhold i elektronisk form, med henblik på registersamkøring i kontroløjemed. Resultatet af sammenkøringen kan videregives til den kommune, der behandler sagen om retten til dagpenge.

### **70.1 Arbejdsdirektoratets adgang til registersamkøring i kontroløjemed i sygedagpengesager**

Bestemmelsen skal anvendes i forbindelse med den digitale sygedagpengeløsning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk). De digitale sager vil blive ”Valideret for Atypisk Sygefravær” via den såkaldte VAS. Resultatet af VAS videregives til den kommunale sagsbehandler til brug for sagsbehandlingen.

**§ 71.** 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 sygedagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at kunne modtage refusion.

*Stk. 2.* En person, herunder en juridisk 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.* Tilbagebetalingskrav opkræves af kommunen efter regler fastsat af beskæftigelsesministeren i samråd med skatteministeren.

*Stk. 4.* Inddrivelsen sker efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter.

*Stk. 5.* Krav på tilbagebetaling af for meget udbetalte ydelser efter denne lov kan modregnes i ydelser efter loven, i delpension og i førtidspension.

### **71.1 Lønmodtagerens underretning af arbejdsgiveren**

Sygedagpengemodtageren skal underrette arbejdsgiveren om forandringer i sine forhold eller andre omstændigheder, der kan medføre ændring i eller bortfald af sygedagpengene, herunder arbejdsgiverens mulighed for at modtage refusion.

Opfylder lønmodtager ikke forpligtigelsen i lovens § 71, får det ikke betydning for udbetaling af sygedagpenge. Det kan dog få arbejdsretlige konsekvenser for lønmodtageren.

### **71.2 Tilbagebetaling**

Den, der har tilsidesat oplysningspligten efter lovens § 71, stk. 1, eller retssikkerhedslovens § 11 eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget ydelser efter sygedagpengeloven (dvs. enten sygedagpenge eller sygedagpengerefusion), skal tilbagebetale det beløb, der er modtaget med urette.

#### **Retssikkerhedsloven:**

**§ 11.** Myndigheden kan anmode personer, der søger om eller får hjælp, om

- 1) at medvirke til at få de oplysninger frem, som er nødvendige for at afgøre, hvilken hjælp de er berettiget til, og
- 2) at lade sig undersøge hos en læge eller blive indlagt til observation og behandling som led i sagsbehandlingen.

*Stk. 2.* Personer, der får hjælp, har pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for hjælpen.

#### **71.2.1 Kun tilbagebetaling af ydelse udbetalt efter sygedagpengeloven**

Der kan alene ske tilbagebetaling af ydelser udbetalt efter sygedagpengeloven. Se Principafgørelse D-8-97. En lønmodtager havde været sygemeldt med løn under sygdom fra arbejdsgiver 1. Det viste sig senere, at lønmodtageren havde været i arbejde hos arbejdsgiver 2 og således ikke kunne anses for at være uarbejdsdygtig.

Derfor krævede kommunen, at lønmodtageren skulle tilbagebetale den for meget udbetalte sygedagpengerefusion til arbejdsgiver 1.

Dagpengeudvalget traf afgørelse om, at der ikke var hjemmel i sygedagpengeloven til at kræve for meget udbetalt sygedagpengerefusion tilbagebetalt af lønmodtageren, da lønmodtageren jo ikke havde modtaget »ydelse efter sygedagpengeloven«, men løn fra sin arbejdsgiver.

Kommunen ville heller ikke have kunnet kræve tilbagebetaling fra arbejdsgiveren, med mindre han havde modtaget refusionen mod bedre vidende. Den eneste mulighed for kommunen i den konkrete sag var at søge kravet dækket ved et søgsmål ved domstolene.

#### **71.2.2 Uberettiget modtaget ydelser**

Det er en betingelse for tilbagebetalingen, at sygedagpengene/refusionen er modtaget med urette.

Kommunen vil f.eks. ikke kunne kræve tilbagebetaling af sygedagpenge for en periode, hvor lønmodtageren har fået udbetalt feriepenge, hvis lønmodtageren i den planlagte ferieperiode rent faktisk ikke holdt ferie og efter kommunens vurdering var uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Der er således ikke en automatisk ret for kommunen til at kræve sygedagpenge tilbagebetalt. Kommunen må undersøge, om betingelserne i lovens § 71 for tilbagebetaling er opfyldt.

### *71.2.3 Tilsidesat oplysningspligt eller mod bedre vidende*

Som eksempel på tilsidesættelse af oplysningspligten kan nævnes en lønmodtager, der modtager sygedagpenge fra kommunen på grundlag af indtægten fra et arbejdsforhold, uden at han har oplyst, at han tillige modtager løn under sygdom fra et andet arbejdsforhold.

Selv om en person har opfyldt oplysningspligten overfor kommunen, og kommunen ved en administrativ fejl udbetaler sygedagpenge, kan modtageren i visse tilfælde stadig anses for at have modtaget pengene mod bedre vidende. Se Principafgørelse D-21-06, hvor kommunen ved en fejl ikke fik stoppet udbetaling af sygedagpenge i en periode, hvor personen havde oplyst, han opholdt sig i udlandet. Lønmodtageren var orienteret om, at sygedagpengene ville blive stoppet i perioden, og han modtog derfor sygedagpengene mod bedre vidende.

Vejledning, som den sygemeldte modtager, kan være af afgørende betydning i forhold til, hvorvidt personen har tilsidesat oplysningspligten eller modtaget sygedagpengene mod bedre vidende. Vejledning findes både på blanketterne og på udbetalingsbilagets bagside. Af Østre Landsrets dom af 22. september 2000 fremgår, at landsretten fandt, at klagevejledningen på udbetalingsbilaget fra KMD var tilstrækkelig. Det må derfor antages, at tilsvarende vil være gældende i forhold til den vejledning, der findes på bagsiden af udbetalingsbilaget, f.eks. om delvis genoptagelse af arbejdet, ferierejse mv. må betyde, at sygedagpengemodtageren vil modtage sygedagpenge mod bedre vidende.

Som eksempel på Principafgørelser, hvor sygedagpengemodtageren har modtaget sygedagpenge mod bedre vidende, kan henvises til Principafgørelserne D-2-03 og D-6-06.

Principafgørelse D-2-03 var et spørgsmål om tilbagebetaling af sygedagpengerefusion fra et anpartsselskab. Ankestyrelsen vurderede på baggrund af oplysningerne i sagen, at anpartsselskabet havde tilsidesat sin oplysningspligt efter retssikkerhedslovens § 11 og mod bedre vidende havde modtaget dagpengerefusion for den omhandlede periode og derfor havde pligt til at tilbagebetale det beløb, der var modtaget med urette. Ankestyrelsen lagde vægt på, at anpartsselskabet havde været bekendt med, at oplysningen til kommunen om løn ikke svarede til de faktiske forhold.

I Principafgørelse D-6-06 blev afgørelsen, at en mand skulle tilbagebetale de sygedagpenge, som han havde fået udbetalt efter genoptagelse af arbejdet, idet oplysningspligten over for kommunen var tilsidesat, og idet sygedagpengene var modtaget uberettiget og mod bedre vidende. Ankestyrelsen lagde vægt på, at han ikke havde oplyst kommunen om, at han havde genoptaget sit administrative arbejde i den selvstændige virksomhed.

Som eksempel på Principafgørelser, hvor sygedagpengemodtageren ikke blev anset for at have modtaget sygedagpenge mod bedre vidende, kan henvises til Principafgørelse D-25-98, D-19-99 og D-23-04.

I Principafgørelse D-25-98 afgjorde Dagpengeudvalget, at en lønmodtager, der havde modtaget et aconto beløb i sygedagpenge, der senere viste sig at være højere end de beregnede sygedagpenge, ikke skulle tilbagebetale det for meget udbetalte (686 kr.). Dagpengeudvalget lagde vægt på, at det ikke fandtes godtgjort, at lønmodtageren havde tilsidesat sin oplysningspligt eller modtaget de for meget udbetalte dagpenge mod bedre vidende.

Ved Principafgørelse D-19-99 afgjorde Ankestyrelsen, at en kvinde, der havde undladt at fortælle kommunen om, at hun i en sygeperiode havde gennemført en erhvervsmæssig uddannelse, ikke skulle

tilbagebetale de sygedagpenge, som kommunen havde udbetalt hende. Kommunen havde ikke på noget tidspunkt fortalt pågældende, at hun ikke måtte påbegynde en erhvervsmæssig uddannelse i sygeperioden. I Principafgørelse D-23-04 skulle sygedagpenge til et medlem af en arbejdsløshedskasse, der blev ledig under en sygeperiode, udgøre det samme beløb, som hun kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge. Ankestyrelsen lagde vægt på, at lønmodtageren som fuldtidsforsikret medlem af arbejdsløshedskassen ville have fået udbetalt i alt pr. uge 2.390 kr., hvis hun ikke havde været syg. Ankestyrelsen lagde ved afgørelsen om tilbagebetaling vægt på, at kommunen var nærmest til at bære risikoen for, at ydelsen var udbetalt med et for stort beløb. Endvidere lagde Ankestyrelsen vægt på, at det ikke var tilstrækkeligt dokumenteret, at lønmodtageren havde modtaget de for meget udbetalte sygedagpenge mod bedre vidende.

### *71.3 Bedrageri – politianmeldelse*

Er der tale om bedrageri, skal kommunen overveje, om der udover tilbagebetalingskravet også skal indgives politianmeldelse. Beløbets størrelse, og hvorvidt der er tale om gentagelsestilfælde, kan være afgørende momenter i forbindelse med overvejelsen.

Bedrageri vil kunne være den situation, hvor en person modtager fulde sygedagpenge samtidig med, at personen arbejder på fuld tid.

Anmeldelse af bedrageri skal sendes til politiet i den politikreds, hvor bedrageriet er sket.

### *71.4 Inddrivelse og modregning*

Kommunens krav på tilbagebetaling af for meget udbetalt i sygedagpenge/refusion kan inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter, dvs. ved tilbageholdelse i løn.

Det tilbagebetalingspligtige beløb kan endvidere modregnes i ydelser, der tilkommer den pågældende efter sygedagpengeloven, i delpension og i førtidspension.

Modregningen kan kun finde sted, når kommunen har et retsligt krav på tilbagebetaling. Har kommunen udbetalt for meget i sygedagpenge eller sygedagpengerefusion, og er ydelsen modtaget i god tro, vil kommunen ikke kunne modregne. Kommunen kan således ikke automatisk regulere i udbetalingen af sygedagpenge for beløb, som fejlagtigt tidligere er udbetalt til pågældende, uden at kommunen træffer afgørelse om, hvorvidt kommunen har et retsligt krav på tilbagebetaling.

**§ 72.** Kommunen udbetaler forskud på sygedagpenge, herunder bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvis en arbejdsgiver helt eller delvis undlader at udbetale sygedagpenge, 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 udpantning og ved indeholdelse i løn mv. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven. Tilsvarende gælder, når beskæftigelsesankenævnet eller Ankestyrelsen træffer afgørelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at udbetale sygedagpenge, når kommunen har udbetalt forskud efter stk. 1.

*Stk. 3.* Restanceinddrivelsesmyndigheden kan eftergive skyldige beløb efter reglerne i opkrævningsloven.

### *72.1 Forskud på sygedagpenge fra arbejdsgiveren*

Hvis en arbejdsgiver helt eller delvist undlader at udbetale sygedagpenge, og kommunen skønner, at dette er uberettiget, udbetaler kommunen forskud på sygedagpengene og underretter arbejdsgiveren herom.

Kommunen må ikke anlægge en transgvurdering ved afgørelse af, om der i det enkelte tilfælde skal udbetales forskud. Hvis kommunen finder, at arbejdsgiveren efter reglerne om beskæftigelseskrav, uarbejdsdygtighed, anmeldelse mv. er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, er kommunen forpligtet til at udbetale forskud.

Kommunen træffer afgørelse i alle sager om uenighed om arbejdsgiverens sygedagpengepligt og omfanget heraf. Kommunen kan til behandling af sagen bede lønmodtageren og arbejdsgiveren udfylde blanket dp 206A og dp 207A.

Hvis kommunen træffer afgørelse om, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, skal kommunen udbetale forskud svarende til de sygedagpenge, som arbejdsgiveren skulle have udbetalt. Kommunen skal meddele arbejdsgiveren, at der er ydet forskud.

### *72.2 Arbejdsgivers pligt til at refundere forskuddet til kommunen*

Når kommunen har udbetalt forskud, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn mv. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

En klage fra arbejdsgiveren over kommunens afgørelse har ikke opsættende virkning på inddrivelsen af beløbet. I praksis vil de fleste kommuner dog nok vente med at sende sagen til inddrivelse, indtil ankeinstansen har truffet afgørelse, men kommunen er ikke forpligtet hertil.

Træffer beskæftigelsesankenævnet eller Ankestyrelsen afgørelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at yde sygedagpenge, når kommunen har udbetalt forskud, skal arbejdsgiveren refundere forskuddet inden 4 uger efter, at underretning herom er modtaget. Beløbet kan ved indeholdelse i løn mv. inddrives efter reglerne for inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

**§ 73.** 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.

### *73.1 Retsforfølgning mod krav på sygedagpenge*

Krav på ydelser efter sygedagpengeloven 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.

Det er altså ligegyldigt, om sygedagpengene rent faktisk er udbetalt. Hvis de blot kunne kræves udbetalt, gælder retsbeskyttelsen i 3 måneder fra den dag, hvor arbejdsgiveren eller kommunen skulle have udbetalt sygedagpengeydelsen.

### *Sygedagpenge under frihedsberøvelse mv.*

**§ 74.** Udbetalingen af sygedagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til sygedagpenge efter de almindelige regler.

*Stk. 2.* Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en sygedagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling.

### *74.1 Sygedagpenge under frihedsberøvelse mv.*

Der kan ikke ydes sygedagpenge til lønmodtagere, som på grund af frihedsberøvelse, varetægtsfængsling, fængsel eller anden foranstaltning, der træder i stedet for straf, f.eks. dom til indlæggelse til behandling på

psykiatrisk hospital eller dertil svarende institution (behandlingsdom), ikke har arbejde på det almindelige arbejdsmarked.

Personer, der er omfattet af kriminalforsorgens arbejdstilbud, er ikke omfattet af sygedagpengeloven.

En lønmodtager eller en selvstændig erhvervsdrivende, der udfører arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, kan dog opnå ret til sygedagpenge, forudsat at de almindelige betingelser for retten til sygedagpenge er opfyldt.

Når frihedsberøvelsen ophører, skal kommunen foretage en ny vurdering af, om betingelserne for udbetaling af sygedagpenge er opfyldt, se under punkt 7.8.

#### *74.2 Kriminalforsorgens pligt til at underrette kommunen*

Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, når en sygedagpengemodtager undergives strafafsoning eller andre frihedsberøvende foranstaltninger, herunder varetægtsfængsling, jf. lovens § 74, stk. 2.

**§ 75.** Udbetalingen af sygedagpenge ophører for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet i tilfælde, hvor

- 1) den pågældende er varetægtsfængslet,
- 2) politiet eftersøger den pågældende med henblik på varetægtsfængsling, eller
- 3) der foreligger en varetægtsfængslingskendelse.

*Stk. 2.* Udbetalingen af sygedagpenge ophører endvidere for en person, som bevidst unddrager sig straffuldbyrkelse her i landet, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse.

*Stk. 3.* Når politiet eller kriminalforsorgen får formodning om, at en person, der bevidst unddrager sig strafforfølgning, jf. stk. 1, eller straffuldbyrkelse, jf. stk. 2, samtidig modtager sygedagpenge, skal kommunen underrettes herom.

#### *75.1 Unddragelse af strafforfølgning her i landet*

Kommunen skal standse udbetalingen af sygedagpenge, hvis en person unddrager sig strafforfølgning eller straffuldbyrkelse her i landet. Det er både retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren og retten til sygedagpenge fra kommunen, der ophører.

Udbetalingen af sygedagpenge kan således ikke ske til en person, som bevidst unddrager sig straffuldbyrkelse, hvis den pågældende er idømt en ubetinget fængselsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse (behandling, anbringelse eller forvaring).

Omfattet af lovens § 75 er en person, som er idømt en ubetinget fængselsstraf, og som efter dommen unddrager sig straffuldbyrkelse ved ikke at møde op til afsoning efter indkaldelse fra kriminalforsorgen. Endvidere vil en person, som undviger fra fængslet eller arresthuset, enten ved at flygte eller ved at udeblive fra endt udgang, være omfattet.

I den situation, hvor en person ikke møder op til afsoning, underretter kriminalforsorgen politiet om udeblivelsen. Politiet foretager herefter en eftersøgning af den pågældende. Strafafsonere, der udebliver efter orlov (udgang) eller undviger strafafsoning, efterlyses af fængslet eller arresthuset til den politikreds, hvor institutionen er beliggende. Politiet registrerer herefter den pågældende i det centrale kriminalregister som eftersøgt.

Derudover vil en person, som har modtaget en anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse, og som unddrager sig straffuldbyrkelse, være omfattet af bestemmelsen. Her er bl.a. tale om personer, som er idømt foranstaltninger efter straffelovens §§ 68-70 (behandling, anbringelse eller forvaring).

Hvis en person, der er anbragt uden for kriminalforsorgens institutioner, unddrager sig strafforfølgning, vil politiet blive underrettet herom. Får politiet formodning om, at den pågældende modtager en offentlig ydelse, f.eks. sygedagpenge, vil politiet skulle videregive disse oplysninger til rette myndighed.

Lovens § 75 omfatter ikke de situationer, hvor en person er idømt en betinget straf, eller hvor en person skal afsone en bødestraf.

### *75.2 Kriminalforsorgens pligt til at underrette kommunen*

Kriminalforsorgen skal underrette kommunen, hvis en sygedagpengemodtager unddrager sig varetægtsfængsling mv. eller straffuldbyrdelse.

**§ 76.** Efterfølges en strafforfølgning, jf. § 75, stk. 1, ikke af en domfældelse, udbetaler kommunen sygedagpenge for den periode, hvor personen var frihedsberøvet eller unddrog sig strafforfølgning. Sygedagpengene efterbetales dog ikke til afdødes bo, hvis personen afgår ved døden, inden der er afsagt dom i sagen.

### *76.1 Ingen efterfølgende domfældelse*

Sygedagpenge, der ikke er udbetalt i en periode, hvor personen var frihedsberøvet på grund af varetægtsfængsling eller unddrog sig strafforfølgning, kan efterbetales, hvis en strafforfølgning ikke efterfølges af domfældelse.

Hvis sygedagpengemodtageren dør, inden der er afsagt dom i straffesagen, kan der ikke ske efterbetaling til afdødes bo.

## Kapitel 28

### *Klageregler*

**§ 77.** Kommunens afgørelser efter denne lov kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

### *77.1 Klage over afgørelser*

Kommunens afgørelser efter sygedagpengeloven kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet, jf. § 77 i loven. Reglerne om klage i kapitel 10 i retssikkerhedsloven finder anvendelse.

Beskæftigelsesankenævnet kan tiltræde afgørelsen, ændre den helt eller delvist eller hjemvise sagen til kommunen, hvilket vil sige, at kommunen skal behandle sagen forfra. Det kan være tilfældet, hvis der er sket alvorlige fejl ved behandlingen af sagen, f.eks. manglende partshøring.

Hvis en sag hjemvises til fornyet behandling, har borgeren ret til at klage over den nye afgørelse, også selv om resultatet af den nye afgørelse måtte være det samme som den forrige afgørelse. Der skal derfor også gives klagevejledning i en ny afgørelse.

#### *77.1.1 Klagevejledning*

Kommunen skal give klagevejledning i forbindelse med, at den meddeler en afgørelse til sagens parter. Klagevejledningen skal indeholde oplysning om, at der kan klages over afgørelsen til beskæftigelsesankenævnet, fremgangsmåden ved klage og oplysning om, at fristen er 4 uger fra det tidspunkt, hvor klageren modtog afgørelsen.

Det skal fremgå af klagevejledningen, at kommunen har pligt til inden 4 uger at se på sagen på ny (genvurdere sagen) på baggrund af en rettidig klage.

Klagevejledning kan stå i selve afgørelsen eller kan gives i form af en henvisning i afgørelsen til en selvstændig klagevejledning, der vedlægges som bilag til afgørelsen. Kommunen skal i alle tilfælde kunne dokumentere den klagevejledning, der er givet.

Manglende klagevejledning kan medføre, at afgørelsen bliver ugyldig.

#### *Eksempel på klagevejledning*

”Hvis De er utilfreds med kommunens afgørelse, kan De klage til Beskæftigelsesankenævnet. Klagen skal De sende til kommunen, adresse... De kan vælge at klage mundtligt eller skriftligt, gerne med henvisning til sagens journalnummer. De kan i klagen oplyse, hvorfor De er utilfreds med afgørelsen. Vi skal have modtaget en eventuel klage senest den xx.xx.200x.

Når kommunen har modtaget Deres klage, vil vi se på Deres sag igen og tage stilling til, om vi kan give Dem helt eller delvist medhold i Deres klage. Hvis kommunen ændrer afgørelsen, vil De få besked om det inden 4 uger. Hvis vi ikke ændrer afgørelsen, sender vi Deres klage inden 4 uger til beskæftigelsesankenævnet sammen med papirerne i sagen. Hvis De har spørgsmål til afgørelsen eller er i tvivl om, hvordan De skal klage, er De velkommen til at kontakte os.”

#### *77.1.2 Klagefrister*

Klage over en afgørelse skal indgives til kommunen inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Det kan f.eks. være en klage over et tilbud eller over ikke at have modtaget et ønsket tilbud.

Klagefristen på 4 uger gælder også ved løbende udbetaling af sygedagpenge. Ved klage over løbende udbetaling betragtes hver udbetaling med tilhørende klagevejledning som en selvstændig afgørelse, der kan påklages indenfor 4 uger.

Formanden for beskæftigelsesankenævnet og chefen for Ankestyrelsen kan se bort fra overskridelsen af klagefristen, når der er særlig grund hertil, jf. § 67, stk. 2, i retssikkerhedsloven.

Hvis klagen er indsendt for sent, skal kommunen ikke foretage genvurdering, men i stedet sende sagen direkte til klageinstansen, der tager stilling til, om der kan ses bort fra overskridelse af klagefristen.

#### *77.1.3 Fremgangsmåden ved klage*

Klageren skal sende klagen til kommunen, som herefter skal genvurdere klagen, dvs. at kommunen skal vurdere, om den, som klager, kan få helt eller delvist medhold i sin klage. Kommunen kan fastholde sin tidligere afgørelse helt eller delvist eller træffe en helt ny afgørelse. Hvis kommunen ikke efter en genvurdering af sagen kan give klageren fuldt medhold, skal kommunen sende sagen videre til behandling i beskæftigelsesankenævnet, der så tager stilling til kommunens afgørelse.

Kommunen skal foretage sin genvurdering af sagen inden for en frist af 4 uger, jf. retssikkerhedsloven § 66.

Reglerne om fremgangsmåden ved klage (genvurdering) fremgår af Socialministeriets bekendtgørelse nr. 768 af 27. juni 2007 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

#### *77.2 Klage over personalets optræden, ekspeditionsfejl og sagsbehandlingen*

##### *77.2.1 Klage til borgmesteren*

Klage over personalets optræden, ekspeditionsfejl eller sagsbehandlingen – herunder sagsbehandlingstiden – i kommunen skal sendes til den ansvarlige for kommunens administration, dvs. borgmesteren.

### *77.2.2 Klage til tilsynsmyndigheden*

Klage over borgmesterens beslutninger om kommunens sagsbehandling kan indgives til tilsynet med kommunerne, jf. punkt 377 i vejledning om retssikkerhed og administration på det sociale område. Det er statsforvaltningerne, der er tilsynsmyndighed for kommunerne, og en klage over borgmesterens beslutning skal derfor indgives til den statsforvaltning, der fører tilsyn med den kommune, som borgeren mener overtræder loven.

Tilsynsmyndigheden fører tilsyn med, at kommunerne overholder den lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder, jf. § 48 i den kommunale styrelseslov. Statsforvaltningen er ikke en almindelig klageinstans, der behandler konkrete klagesager, men en tilsynsmyndighed, der selv beslutter, om der er tilstrækkeligt grundlag for at rejse en tilsynssag, jf. § 48 a, i den kommunale styrelseslov. Der henvises til statsforvaltningernes hjemmeside, [www.statsforvaltning.dk](http://www.statsforvaltning.dk), hvor der er mere information om, hvilke sager tilsynet kan behandle.

### *77.3 Klage over aktindsigt*

Kommunens afgørelse om aktindsigt i sager vedrørende sygedagpenge kan indbringes særskilt for beskæftigelsesankenævnet, jf. forvaltningslovens § 16, stk. 4.

Klagen skal sendes til kommunen, som – hvis klageren ikke får fuldt medhold i sin klage – videresender klagen til beskæftigelsesankenævnet.

### *77.4 Andre klager*

Andre klager over den måde, en sag er blevet behandlet på, herunder manglende overholdelse af forvaltningslovens regler, behandles af beskæftigelsesankenævnet.

Beskæftigelsesankenævnets afgørelser af klager over kommunens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Ankestyrelsen kan dog optage en sag til behandling, når Ankestyrelsen skønner, at sagen har principiel eller generel betydning, jf. § 63, stk. 2, i retssikkerhedsloven.

Nævnets afgørelser om aktindsigt kan dog behandles af Ankestyrelsen, uanset om sagen har principiel eller generel betydning. Der gælder ingen klagefrist på dette område.

Kommunens beslutning om visitationskategori er et led i tilrettelæggelse af kommunens sagsbehandling. Kommunens beslutning kan derfor ikke ankes til beskæftigelsesankenævnet.

Sygemeldte kan heller ikke klage over opfølgingsplanen til beskæftigelsesankenævnet. Sygemeldte kan derimod klage til beskæftigelsesankenævnet over konkrete afgørelser om retten til ydelse og tilbud, herunder tilbud, som indgår i planen, eller afslag på tilbud.

Sygemeldte kan klage over sagsbehandlingen og dermed over visitationen og planen til borgmesteren.

Den sygemeldte kan klage til kommunen over indsatsen mv. hos andre aktører.

### *77.5 Vejledning om at skrive en afgørelse*

Socialministeriet (Ankestyrelsen) har skrevet vejledning nr. 9142 af 30. januar 2004 om at skrive en afgørelse. Vejledningen kan findes på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk) eller på Ankestyrelsens hjemmeside [www.ast.dk](http://www.ast.dk).

Vejledningen beskriver bl.a., hvad en afgørelse skal indeholde, og hvordan en god afgørelse kan bygges op.

Følgende vigtige principper kan nævnes:

- Helhedsvurdering: Ved afgørelsen skal kommunen foretage en helhedsvurdering, jf. retssikkerhedslovens § 5 - § 7.
- Officialprincippet: Det er kommunen, der har ansvaret for, at en sag er tilstrækkelig oplyst, når der træffes afgørelse, jf. retssikkerhedslovens § 10.

- Notatpligt: Under sagsbehandlingen har kommunen pligt til at notere alle væsentlige oplysninger i en sag, jf. offentlighedslovens § 6.
- Partshøring: Borgeren skal have tilsendt eller udleveret dokumenter i sagen, som borgeren ikke forventes at kende indholdet af, eller som borgeren ikke er bekendt med indgår i sagen og have lejlighed til at komme med kommentarer inden for en frist, jf. forvaltningslovens § 19 - § 21. Hvis kommunen glemmer at partshøre, er udgangspunktet, at afgørelsen er ugyldig.
- Begrundelse: En afgørelse skal altid indeholde en begrundelse, der forklarer, hvordan kommunen er nået frem til afgørelsen. Forklaringen skal indeholde kommunens konkrete vurdering, de oplysninger, der er lagt vægt på og en henvisning til de regler, der er anvendt i afgørelsen.
- Klagevejledning: Hvis afgørelsen ikke giver borgeren fuldt medhold, skal der gives klagevejledning, dvs. borgeren skal have oplysning om, at der kan klages over afgørelsen, hvem der kan klages til, hvor klagen skal sendes hen, og der skal gives oplysning om evt. klagefrist, jf. forvaltningslovens § 25 - § 26.

Retssikkerhedsloven med tilhørende vejledning kan findes på Velfærdsministeriets hjemmeside, [www.sm.dk](http://www.sm.dk), og forvaltningsloven med tilhørende vejledning kan findes på Justitsministeriets hjemmeside, [www.jm.dk](http://www.jm.dk).

Se endvidere bilag 5 om relevante retssikkerheds- og forvaltningsregler.

## Kapitel 29

### *Regreskrav over for ansvarlig skadevolder*

**§ 78.** Hvis en person modtager sygedagpenge fra kommunen, jf. § 2, stk. 1, nr. 4, § 32, § 41 og § 54, 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. Kommunen kan dog ikke gøre regres gældende over for arbejdsgiveren i sager, hvor en person ansat hos den pågældende arbejdsgiver har pådraget sig en arbejdsskade, der er omfattet af lov om arbejdsskadesikring.

*Stk. 2.* Forsikringsselskaber har pligt til inden 4 uger at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en persons skade. Manglende overholdelse af 4 ugers-fristen medfører, at forældelsen af regreskravet suspenderes i tidsrummet frem til orienteringen af kommunen sker.

#### **78.1 Generelt**

Siden 1996 har kommunen kunnet gøre regreskrav gældende i de sager, 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 erstatningsretlige betingelser er opfyldt. Adgangen til regres omfatter ligeledes den refusion, som er udbetalt til en arbejdsgiver, der har ydet (syge)løn under sygdom til den skadelidte.

Der er udarbejdet vejledning nr. 171 af 28. september 2001 om regres for sygedagpenge. Vejledningen, der kan findes på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk), står for at skulle opdateres.

#### **78.2 Ingen regres mod arbejdsgiver i særlige tilfælde**

Ved vedtagelsen af den nye sygedagpengelov i 2006 blev kommunernes regresadgang begrænset, således at der ikke længere kan gøres regres gældende over for en arbejdsgiver i en sag, hvor en ansat hos den pågældende arbejdsgiver er ramt af en arbejdsskade, der er omfattet af lov om arbejdsskadesikring, jf. lovens § 78, stk. 1, 2. pkt. Det gælder for alle sygedagpengesager med 1. fraværdsdag den 3. juli 2006 eller derefter.

For så vidt angår sygedagpengesager med 1. fraværsdag før den 3. juli 2006, kan kommunen som hidtil kræve regres, også ud over den 3. juli 2006. Dette er fastslået i Vestre Landsrets dom af 14. marts 2008. I orienteringsbrev nr. 11/08 af 22. april 2008 er redegjort for dommen. Orienteringsbrevet kan ses på [www.adir.dk](http://www.adir.dk).

### **78.3 Forsikringsselskabets pligt til at orientere kommunen**

Forsikringsselskaberne har pligt til inden 4 uger at orientere skadelidtes opholdskommune, når der udbetales erstatning til den pågældende som følge af en personskade, jf. lovens § 78, stk. 2. Ved vedtagelsen af den nye sygedagpengelov blev tilføjet, at manglende overholdelse af fristen medfører, at forældelsesfristen for regreskravet suspenderes i tidsrummet fra orienteringen af kommunen skulle være sket, og frem til orienteringen rent faktisk sker.

## Kapitel 30

### *Beskæftigelsesrådet*

**§ 79.** Beskæftigelsesrådet, jf. § 33 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*

**§ 80.** Beskæftigelsesministeren kan efter aftale med en kommune tillade, at der bliver lavet forsøgsordninger, herunder forsøgsordninger med digital administration, der fraviger reglerne i §§ 8 17, 35 40 og 54 58.

### **80.1 Oversigt over forsøgsordninger**

Den seneste forsøgsordning var forsøgsordningen med digital kommunikation, således at arbejdsgivere kunne anmelde sygefravær og anmode om sygedagpengerefusion digitalt. Forsøgsordningen var forløberen for den digitale løsning, som nu findes på [www.virk.dk](http://www.virk.dk).

## Kapitel 32

### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

**§ 81.** Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

*Stk. 2.* §§ 1-10, § 12, stk. 2-4, § 18 a, §§ 20-24, §§ 24 a-g, §§ 25-28, § 28 a, §§ 29-36, §§ 36 a-b og §§ 37-43 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovebekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004, ophæves.

**§ 82.** Loven finder anvendelse på sygdomstilfælde, hvor 1. fraværsdag er den 3. juli 2006 eller senere.

*Stk. 2.* Ved opgørelsen af beskæftigelsesperioder efter §§ 30, 32 og 42 medregnes beskæftigelse, der ligger før lovens ikrafttræden.

*Stk. 3.* For sygdomstilfælde, hvor 1. fraværsdag er før den 3. juli 2006, og hvor fraværet fortsætter ud over denne dato, anvendes de hidtil gældende regler.

*Stk. 4.* Satsreguleringen efter § 64 af det sygedagpengebeløb, der er nævnt i § 50, stk. 1, sker den første mandag i januar 2007 på grundlag af satsen pr. 2. januar 2006 for arbejdsløshedsdagpenge.

§ 83. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

*Arbejdsdirektoratet, den 25. juni 2008*

KIRSTEN BRIX PEDERSEN

/ Lisbeth Espensen

**Lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge.**

**Bekendtgørelse nr. 665 af 20. juni 2006 om sygedagpenge**

**Bekendtgørelse nr. 678 af 22. juni 2006 om sygedagpenge til søfarende**

**Bekendtgørelse nr. 677 af 22. juni 2006 om digital kommunikation mv. i sager om syge- og barsel-**  
**dagpenge**

## Relevante retssikkerheds- og forvaltningsregler

### *De forvaltningsretlige regler og grundlæggende principper*

Den almindelige forvaltningsret indeholder både skrevne regler og uskrevne principper (retsgrundsætninger). De er fælles for den offentlige forvaltning, herunder kommunerne, og ankeinstanser, når de behandler sager efter den sociale lovgivning. Der er tale om vigtige regler og principper for myndighedernes administration af lovgivningen.

De generelle forvaltningsretlige regler findes i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven. På det sociale område supplerer reglerne i retssikkerhedsloven de generelle forvaltningsretlige regler. Det vil sige, at de sociale myndigheder altid også skal anvende de generelle forvaltningsretlige regler, når de administrerer den sociale lovgivning. Når en bestemt problemstilling samtidig er reguleret i retssikkerhedsloven, skal de sociale myndigheder her anvende reglerne i retssikkerhedsloven.

Der er fastsat særlige regler for behandlingen af sociale sager i retssikkerhedsloven, fordi de sociale sager ofte kræver, at der tages et særligt hensyn til borgeren og til dennes krav på dels at kunne beskytte sit privatliv og dels at kunne tilrettelægge sin tilværelse. De generelle forvaltningsretlige regler og principper giver ikke i tilstrækkelig grad mulighed for at tage disse særlige hensyn.

Retssikkerhedsloven giver derfor ofte borgeren en bedre beskyttelse end de generelle forvaltningsretlige regler. Eksempelvis kan nævnes, at borgeren som altovervejende hovedregel skal give samtykke til, at myndigheden kan indhente og videregive oplysninger, hvilket efter forvaltningsloven og persondataloven kun gælder for visse særlige følsomme oplysninger. Se nærmere om reglerne i §§ 11 a og 11 c i retssikkerhedsloven i kapitel 19.

Den almindelige forvaltningsret omfatter samtidig en række grundlæggende principper, som også kaldes de forvaltningsretlige retsgrundsætninger. Læs herom i afsnit XII i retssikkerhedsvejledningen (vejledning nr. 73 af 3. oktober 2006).

### *Formelle mangler*

Flere af sagsbehandlingsreglerne har karakter af garantiforskrifter. Disse regler har til formål at sikre, at afgørelsen får et materielt korrekt indhold. Dette indebærer, at der gælder en formodning for, at afgørelsen er påvirket af sådanne mangler. Konsekvensen heraf er, at afgørelsen er ugyldig, medmindre det konkret kan afkræftes, at manglerne har påvirket afgørelsens resultat. Det er myndigheden, der har bevisbyrden for, at manglen har været uden betydning for afgørelsens resultat.

Når en afgørelse erklæres ugyldig, og sagen derfor hjemvises, må ankeinstansen samtidig tage stilling til, om ydelsen skal genoprettes, hvilket vil være udgangspunktet.

Retlige mangler fører ikke altid til genoptagelse af udbetaling af en løbende ydelse. I Principafgørelse F-7-01 behandlede Ankestyrelsen 2 sager om betydningen af formelle mangler for afgørelser om standsning af sygedagpenge. I sagerne var der mangler i form af bl.a. utilstrækkeligt oplysningsgrundlag, manglende partshøring, utilstrækkelig opfølgning og manglende opfølgningsplan i henhold til dagpengeloven, manglende skriftlig helhedsvurdering og inddragelse af borgeren i henhold til retssikkerhedsloven.

I sag nr. 1 fandt Ankestyrelsen, at en afgørelse om standsning af sygedagpenge var ugyldig og hjemviste sagen til kommunen med henblik på at rette op på sagsbehandlingsmanglerne og træffe ny afgørelse, der indeholdt stillingtagen til, hvor længe efter standsningstidspunktet der var dagpengeret.

I sag nr. 2 kritiserede Ankestyrelsen kommunens sagsbehandling, men fandt at sagsbehandlingsfejlene konkret ikke havde påvirket afgørelsens resultat. Kommunens afgørelse var derfor ikke ugyldig.

I Principafgørelse D-16-05 kunne en manglende ressourceprofil ikke anses for at være åbenbart uden betydning ved vurderingen af, om dagpengeudbetalingen kunne forlænges. Der var tale om en væsentlig

retlig mangel ved kommunens afgørelse, som bevirkede, at kommunens afgørelse ikke kunne opretholdes som gyldig.

#### *Opfølgning på erhvervsrettede foranstaltninger – retssikkerhedslovens § 7a*

##### **Retssikkerhedsloven**

**§ 7 a.** Senest 2 uger før en erhvervsrettet foranstaltning hører op, skal kommunen tage stilling til, om der er behov for yderligere foranstaltninger for at bringe borgeren tilbage til arbejdsmarkedet. Ved vurderingen skal borgeren, egen læge, den faglige organisation, virksomheder m.fl. inddrages.

*Stk. 2.* Hvis kommunen træffer afgørelse om yderligere foranstaltninger, skal disse sættes i værk i umiddelbar tilknytning til ophøret af den nuværende foranstaltning.

En erhvervsmæssig foranstaltning er blandt andet udbetaling af sygedagpenge. Principafgørelse D-14-03 viser, at standsning af en pengeydelse også betragtes som ophør af en foranstaltning. For at undgå afbrydelser i indsatsen over for borgere, som har behov for hjælp, skal kommunen sikre sig, at den senest 2 uger før ophøret af en foranstaltning tager stilling til, hvad der videre skal ske. Det skal fremgå af journalen eller anden registrering, at kommunen forud for ophøret har foretaget en vurdering af, hvad der videre skal ske. Der skal foretages en helhedsvurdering af borgerens situation. Det betyder, at kommunen skal inddrage borgerens egen læge, den faglige organisation, virksomheder m.fl., hvis dette skønnes relevant. I de situationer, hvor kommunen træffer afgørelse om yderligere foranstaltninger, skal de nye foranstaltninger sættes i værk i umiddelbar tilknytning til den foranstaltning, som allerede er iværksat. Borgeren undgår således, at der bliver afbrydelser mellem foranstaltningerne. Se Principafgørelse R-1-06 om betydningen af manglende overholdelse af § 7 a.

*Samtykke*

#### **Videregivelse af oplysninger - § 28 i forvaltningsloven**

##### **Forvaltningsloven**

**§ 28.** Oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold, herunder oplysninger om race, religion og hudfarve, om politiske, foreningsmæssige, seksuelle og strafbare forhold samt oplysninger om helbredsforhold, væsentlige sociale problemer og misbrug af nydelsesmidler og lignende, må ikke videregives til en anden forvaltningsmyndighed.

*Stk. 2.* Videregivelse af de i stk. 1 nævnte oplysninger kan dog ske, når

- 1) den oplysningen angår, har givet samtykke,
- 2) det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, at oplysningen skal videregives,
- 3) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrundet hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår, eller
- 4) videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling eller er nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver.

*Stk. 3.* Andre fortrolige oplysninger må ud over de i stk. 2 nævnte tilfælde kun videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, myndigheden skal træffe.

*Stk. 4.* Samtykke efter stk. 2, nr. 1, skal meddeles skriftligt og indeholde oplysning om, hvilken type oplysninger der må videregives, til hvem oplysninger må videregives og til hvilket formål. Kravet om skriftlighed kan dog fraviges, når sagens karakter eller omstændighederne taler derfor.

*Stk. 5.* Samtykke efter stk. 2, nr. 1, bortfalder senest et år efter det er givet.

*Stk. 6.* Lokale administrative organer, som ved lov er tillagt en selvstændig kompetence, anses som en selvstændig myndighed efter stk. 1 og 3.

Oplysninger kan videregives eller indhentes, hvis den som oplysningerne angår har givet samtykke. Et samtykke til at give rent private oplysninger videre skal som hovedregel være skriftligt. Dette skriftlige samtykke skal efter forvaltningslovens § 28, stk. 4, indeholde oplysning om, hvilke oplysninger der er tale om, hvem de må videregives til og til hvilket formål. Samtykke bortfalder senest et år efter, at det er givet.

Når der skal opnås samtykke, må sagsbehandleren forsøge at informere pågældende om, hvilke oplysninger der er tale om, og hvorfra de skal skaffes.

Det er også vigtigt, at et samtykke til at indhente oplysninger ikke går videre, end det er nødvendigt. Det bør - også i de tilfælde, hvor et samtykke er fortrykt på en standardblanket - begrænses til de relevante typer af oplysninger sådan, at det ikke omfatter alle former for oplysninger.

I ansøgningssager efter forvaltningslovens § 29 er der ikke krav om, at samtykket skal være skriftligt, men det vil af bevismæssige grunde være hensigtsmæssigt at indhente samtykket skriftligt. Hvis der i en ansøgningssag er givet mundtligt samtykke til, at der indhentes rent private oplysninger fra en anden forvaltningsmyndighed, er det ikke nødvendigt, at denne anden myndighed derefter indhenter skriftligt samtykke efter § 28.

Samtykket efter forvaltningslovens § 29 bortfalder ikke efter 1 år, som det gør efter § 28.

Hvis myndigheden i ansøgningssagerne på forhånd kan se, at der i løbet af sagsbehandlingen skal indhentes flere oplysninger, bør myndigheden sammen med ansøgeren aftale, hvor mange gange der skal indhentes samtykke, og hvilken form samtykket skal have. Formålet med den fælles aftale er, at ansøgeren ikke unødigt skal underskrive diverse skemaer, og at myndigheden overholder sin pligt til ikke at indhente oplysninger, som borgeren ikke ønsker, bliver indhentet.

#### *Videregivelse og indhentning af oplysninger fra andre dele af forvaltningen*

Hvis socialforvaltningen vil indhente oplysninger fra andre dele af kommunen gælder § 28 ikke. Udveksling af oplysningerne inden for forvaltningen er således som udgangspunkt kun begrænset af § 32 i forvaltningsloven om, at man ikke må indhente irrelevante oplysninger. Udveksling af oplysninger kan derfor ske i vidt omfang inden for kommunen.

En sagsbehandler kan derfor indhente nødvendige oplysninger fra andre dele af den kommunale forvaltning, f.eks. fra skoleforvaltningen (men ikke den enkelte skole).

#### *Parters aktindsigt*

##### **Forvaltningsloven**

**§ 9.** Den, der er part i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter. Begæringen skal angive den sag, hvis dokumenter den pågældende ønsker at blive gjort bekendt med.

*Stk. 2.* Bestemmelser om tavshedspligt for personer, der virker i offentlig tjeneste eller hverv, begrænser ikke pligten til at give aktindsigt efter dette kapitel.

*Stk. 3.* ...

Forvaltningslovens regler om aktindsigt betyder, at borgeren eller dennes repræsentant har ret til at få kopi af de dokumenter, der indgår i sagen, hvis de anmoder om det. Hvis der i sagen indgår akter, som alene findes i myndighedens elektroniske journaler, er myndigheden efter § 10 i forvaltningsloven

forpligtet til at sende ansøgeren en udskrift heraf. Dette gælder også breve, som automatisk udsendes fra myndighedens elektroniske journaler eller fra andre systemer, f.eks. udbetalingsystemer i KMD.

Når der er anmodet om aktindsigt, og borgeren har ret til denne, skal myndigheden efter forvaltningslovens § 11, stk. 1, udsætte sagens afgørelse, indtil borgeren har fået adgang til at gøre sig bekendt med akterne.

Af den forvaltningsretlige litteratur og en udtalelse fra Folketingets Ombudsmand fremgår, at en part som hovedregel har ret til løbende aktindsigt.

Det er ikke alle dokumenter i sagen, der er omfattet af retten til aktindsigt. F.eks. omfatter retten normalt ikke myndighedens interne arbejdsdokumenter og brevveksling mellem forskellige enheder inden for samme myndighed. Dette fremgår af § 12 i forvaltningsloven. Interne arbejdsdokumenter er dog efter § 13 i forvaltningsloven omfattet af parternes ret til aktindsigt, hvis de foreligger i endelig form og enten alene gengiver indholdet af myndighedens endelige beslutning om sagens afgørelse eller alene indeholder en gengivelse af oplysninger, som myndigheden har haft pligt til at notere efter reglerne om notatpligt i § 6 i offentlighedsloven. Retten til aktindsigt omfatter også interne dokumenter, der er selvstændige dokumenter, der er udarbejdet af en myndighed for at tilvejebringe bevismæssig eller anden tilsvarende klarhed over sagens faktiske omstændigheder. Dette fremgår af § 13 i forvaltningsloven.

En anmodning om aktindsigt skal besvares inden 10 dage efter anmodningen. Besvarelsen skal normalt ske ved at give borgeren kopi af akterne. Hvis f.eks. dokumenternes antal, karakter eller form taler herimod, kan aktindsigten i stedet gennemføres ved at give adgang til gennemsyn på stedet. Hvis det ikke er muligt at sende kopi af akterne i den konkrete sag inden 10 dage, skal myndigheden indenfor denne frist give besked om årsagen til forsinkelsen og om, hvornår borgeren kan forvente at få kopi af sagens akter, eller hvornår gennemsyn af akterne kan finde sted.

### *Partshøring*

#### **Forvaltningsloven**

**§ 19.** Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

*Stk. 2-3. ...*

Retten til aktindsigt efter § 9 i forvaltningsloven omfatter de personer, der har status som part i sagen. Det vil typisk være den person, der ansøger om en social ydelse. Efter almindelig praksis kan det forvaltningsretlige partsbegreb omfatte andre personer. Det er en betingelse, at de andre personer har en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen.

Pligten til partshøring i §§ 19-21 i forvaltningsloven sikrer, at borgeren og andre har mulighed for at kontrollere, at de oplysninger som myndigheden har indhentet, er rigtige. Partshøringen giver borgeren og andre mulighed for at komme med egne oplysninger.

Myndigheden har som udgangspunkt altid pligt til at partshøre over væsentlige nye oplysninger, som kan medføre, at borgeren får helt eller delvist afslag på hjælpen, og borgeren skal have lejlighed til at komme med en udtalelse. Der bør i sager, hvor helbreds-mæssige forhold har betydning, altid partshøres over nye speciallægeerklæringer, også selv om konklusionen i erklæringen støtter borgerens sag. Dette skyldes, at en speciallægeerklæring normalt er af så væsentlig betydning for sagen, at borgeren bør gøres bekendt med erklæringen og have mulighed for at kommentere den. Reglerne om partshøring er minimumsregler

og er derfor ikke til hinder for, at der partshøres i videre omfang. Der bør derfor også partshøres over andre oplysninger, som borgeren kan have en interesse i at se og kommentere.

Selv om borgeren i forvejen kender de oplysninger, der skal partshøres over, skal der foretages partshøring, hvis borgeren ikke er bekendt med, at de indgår i den sag, der er under behandling. Dette er f.eks. tilfældet, hvis kommunen indhenter lægelige oplysninger fra en arbejdsskadesag til brug for en førtidspensionssag. Dette vil også være tilfældet, selv om myndigheden som udgangspunkt skal have samtykke fra borgeren til at indhente oplysninger, da samtykket normalt vedrører typen af oplysninger og ikke de enkelte dokumenter. Myndigheden skal i den forbindelse være opmærksom på, at der kan være samtykkekrav i anden lovgivning, f.eks. i sundhedsloven.

Myndighedens pligt til at partshøre borgeren gælder ikke myndighedens interne materiale og egne vurderinger, f.eks. udtalelser fra myndighedens egen lægekonsulent.

Myndigheden kan sætte en frist for kommentarer til partshøringen. Fristens længde vil afhænge af arten og omfanget af de nye oplysninger. Borgeren skal have rimelig tid til at sætte sig ind i oplysningerne og kommentere disse.

Eksempel: I en sygedagpengesag modtager kommunen resultatet af en lægeundersøgelse, der viser, at der efter kommunens opfattelse ikke er helbredsmæssige forhold, der skulle kunne begrunde, at borgeren fortsat kan være sygemeldt. Kommunen kan ikke stoppe sygedagpengene med det samme, men skal partshøre borgeren over oplysningerne fra lægen, inden der kan træffes afgørelse. Kun hvis kommunen ved, at borgeren har fuldt kendskab til lægens oplysninger og borgeren ved, at de vil indgå i sygedagpengesagen, kan kommunen undlade at partshøre over oplysningerne fra lægeundersøgelsen. Kommunen skal sætte en frist for svar i forbindelse med partshøringen.

Partshøringen behøver ikke at være skriftlig, men kan f.eks. ske ved et møde med borgeren. Det bør i overensstemmelse med offentlighedslovens § 6 noteres i sagen, at der er foretaget partshøring, så det senere kan dokumenteres, at der rent faktisk er sket partshøring. For at partshøringen kan opfylde sit formål, kan det dog i mere komplicerede sager være nødvendigt at partshøre skriftligt, og borgeren har som udgangspunkt ret til at kræve at afgive en skriftlig udtalelse.

Reglerne om partshøring finder tilsvarende anvendelse på **arbejdsgivere**, der udbetaler løn under sygdom til en lønmodtager, der er berettiget til sygedagpenge, i det omfang arbejdsgiveren må betragtes som part i sygedagpengesagen. Folketingets Ombudsmand har i en udtalelse nr. 1993.241 tilkendegivet, at arbejdsgiveren har partsstatus. I sagen havde arbejdsgiveren anmodet om refusion. Det fremgår ikke klart af udtalelsen, om ombudsmanden alene tog stilling til, om arbejdsgiveren havde partsstatus eller ikke – eller om ombudsmanden ligeledes tog stilling til, fra hvilket tidspunkt arbejdsgiveren havde partsstatus. Imidlertid var det ikke i den konkrete sag aktuelt at overveje, om arbejdsgiveren kunne siges at have partsstatus fra et tidligere tidspunkt. Det kan på denne baggrund ikke anses for udelukket, at arbejdsgiveren i kraft af sit afledte krav har partsstatus allerede fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte får partsstatus. Selv om der er tale om et afledt krav har den arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom, krav på at få refunderet løn svarende til sygedagpenge. Arbejdsgiveren har dermed en væsentlig individuel interesse i sagen. I sidste ende beror afgrænsningen af arbejdsgiveres partsstatus på en eventuel Ankestyrelsesafgørelse. Det må i denne fortolkningssammenhæng være af ikke uvæsentlig betydning, at arbejdsgiveren inddrages i en tidlig fase af fraværet, hvilket udviklingen mere og mere går i retning af.

Der er tale om en alvorlig sagsbehandlingsfejl, hvis myndigheden undlader at partshøre, og fejlen vil oftest medføre, at afgørelsen bliver ugyldig. Se f.eks. Principafgørelse F-07-01.

### **Forvaltningsloven**

§ 22. En afgørelse skal, når den meddeles skriftligt, være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.

§ 23. Den, der har fået en afgørelse meddelt mundtligt, kan forlange at få en skriftlig begrundelse for afgørelsen, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold. En begæring herom skal fremsættes over for myndigheden inden 14 dage efter, at parten har modtaget underretning om afgørelsen.

Stk. 2. En begæring om skriftlig begrundelse efter stk. 1 skal besvares snarest muligt. Hvis begæringen ikke er besvaret inden 14 dage efter, at begæringen er modtaget af vedkommende myndighed, skal denne underrette parten om grunden hertil samt om, hvornår begæringen kan forventes besvaret.

§ 24. En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Stk. 2. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

Stk. 3. Begrundelsens indhold kan begrænses, i det omfang partens interesse i at kunne benytte kendskab til denne til varetægelse af sit tarv findes at burde vige for afgørende hensyn til den pågældende selv eller til andre private eller offentlige interesser, jf. § 15.

En afgørelse, som giver helt eller delvist afslag på en ansøgning om hjælp, skal begrundes. Pligten til at begrunde afgørelserne gælder kun afgørelser, og ikke beslutninger om sagens behandling, f.eks. en beslutning om at indhente lægelige oplysninger. Begrundelsespligten antages at give en øget garanti for en afgørelses rigtighed, herunder for at grundlaget for afgørelsen og oplysningerne i sagen er rigtige og tilstrækkelige. En begrundelse skal hjælpe borgeren til bedre at forstå afgørelsen og kan få afgørende betydning for borgerens accept af en (rigtig) afgørelse, der går borgeren imod. Den giver typisk borgeren bedre mulighed for at overveje, om der er grundlag for at søge om genoptagelse eller for at klage over afgørelsen.

Pligten til at begrunde en afgørelse giver myndigheden pligt til at forklare, hvad afgørelsen går ud på, og hvad myndigheden har lagt vægt på, jf. Ankestyrelsens pjece ”At skrive en afgørelse”.

Begrundelsen skal **indeholde** en henvisning til de lovbestemmelser, afgørelsen er truffet efter. Det er ikke tilstrækkeligt alene at henvise til loven. Der skal herudover være en præcis henvisning til den eller de bestemmelser (paragraf, stykke og eventuelt nummer og litra), der er anvendt. Derved styrkes også, at myndigheden har sikret sig, at der er hjemmel i loven for afgørelsen. Hvis der er tale om en skønsmæssig afgørelse, skal begrundelsen desuden angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen. Hvis afgørelsen beror på en fortolkning af de anvendte bestemmelser, skal der redegøres for indholdet af den anlagte fortolkning. Det er således ikke tilstrækkeligt f.eks. at skrive »på baggrund af en samlet bedømmelse« eller »efter alt foreliggende«. Både med hensyn til hovedhensyn og fortolkningspraksis kan det være tilstrækkeligt at henvise til en foreliggende praksis, som er offentlig tilgængelig eller helt almindelig kendt. Begrundelsen bør i så fald indeholde oplysning om, hvor denne praksis kan findes. Er der f.eks. tale om, at praksis findes i en principafgørelse fra Ankestyrelsen, kan der henvises til den pågældende afgørelse.

Begrundelsen bør, hvis det er nødvendigt, også indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen. Dette vil især være relevant, hvor der ikke er enighed om de faktiske oplysninger i sagen, eller hvis der foreligger mod-

stridende sagkyndige erklæringer, hvor myndigheden bør angive, hvilken erklæring der er lagt vægt på og hvorfor. Myndigheden bør desuden besvare borgerens kommentarer til sagen, også selv om disse ikke er relevante. Myndigheden kan besvare irrelevante synspunkter kort med, at disse ikke er af betydning for afgørelsen. Ved at besvare borgerens kommentarer til sagen, kan borgeren se, at myndigheden har været opmærksom på borgerens synspunkter ved afgørelsen.

Begrundelsen skal have en sådan karakter, at borgeren forstår afgørelsen.

Hvis afgørelsen er meddelt mundtligt, kan borgeren inden 14 dage bede om en **skriftlig begrundelse** for afgørelsen. En sådan anmodning skal myndigheden besvare inden 14 dage.

Hvis der slet ikke er givet en begrundelse, vil det normalt betyde, at afgørelsen bliver ugyldig. Hvis der er en begrundelse, men denne ikke er tilstrækkelig, bliver afgørelsen ikke af denne grund ugyldig, men det kan betyde, at klagefristen må forlænges, indtil der er givet en fyldestgørende begrundelse.

I Principafgørelse B-3-03 kunne det umiddelbart konstateres, at kommunens afgørelse om det bagvedliggende tilbagebetalingskrav led af en væsentlig retlig mangel, idet begrundelsen var utilstrækkelig. Dette medførte en forlængelse af klagefristen, som først begyndte at løbe fra det tidspunkt, hvor begrundelsen var tilstrækkelig. Nævnet kunne derfor påse, om det bagvedliggende tilbagebetalingskrav var korrekt, selv om sagen alene var indbragt for nævnet som en klage over kommunens afgørelse om en tilbagebetalingsordning.

### *Klagevejledning*

#### **Forvaltningsloven**

**§ 25.** Afgørelser, som kan påklages til anden forvaltningsmyndighed, skal, når de meddeles skriftligt, være ledsaget af en vejledning om klageadgang med angivelse af klageinstans og oplysning om fremgangsmåden ved indgivelse af klage, herunder om eventuel tidsfrist. Det gælder dog ikke, hvis afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.

*Stk. 2....*

Pligten til klagevejledning i forbindelse med skriftlige afgørelser, som kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, sikrer, at borgeren får viden om sin mulighed for at klage. Som følge af den almindelige vejledningspligt bør myndigheden også, hvor en afgørelse meddeles mundtligt, give klagevejledning, f.eks. hvis der er en klagefrist.

I Principafgørelse D-15-94 havde en arbejdsgiver, der havde fået afslag på refusion af dagpenge fra kommunen, som part ret til ubegrænset aktindsigt i sagens akter, herunder en af kommunen indhentet lægeerklæring, journalark og opfølgningsskema, der indeholdt udtalelser vedrørende lønmodtagerens uarbejdsdygtighed. Efter en konkret afvejning af de modstående hensyn, der er nævnt i forvaltningslovens § 15, fandtes der ikke herved at være godtgjort skadevirkninger overfor lønmodtageren, som ikke længere var ansat hos arbejdsgiveren.

### *Notatpligt*

#### **Offentlighedsloven**

**§ 6.** I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne. Det gælder dog ikke, såfremt oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.

En vigtig regel i offentlighedsloven er, at forvaltningsmyndigheder har notatpligt. Det vil sige, at den offentligt ansatte skal skrive faktiske oplysninger ned, som modtages mundtligt eller på anden måde. Oplysningerne skal noteres ned, hvis de bidrager til at supplere sagens bevismæssige grundlag eller i øvrigt fremskaffes for at skabe klarhed med hensyn til sagens faktiske omstændigheder. Oplysningerne skal dog ikke noteres ned, hvis de allerede fremgår af sagens dokumenter.

Reglen om notatpligt har sammenhæng med reglerne om aktindsigt, da retten til aktindsigt gælder dokumenter. Reglen om notatpligt sikrer, at myndigheden ved at få mundtlige oplysninger ofte kan belyse sagen på en hurtigere og smidigere måde end ved at kræve skriftlige oplysninger.

I Principafgørelse D-07-01 var kommunen nærmest til at bære risikoen for, at der ikke var dokumentation for, hvilken vejledning, der var givet i kommunen, da lønmodtageren henvendte sig med sit feriekort. Dagpengene kunne derfor ikke standses under ferie. Ankestyrelsen lagde vægt på, at der ikke forelå skriftlig afgørelse herom, og kommunen ikke havde overholdt notatpligten i offentlighedsloven.

Reglen gælder efter loven kun i **afgørelsessager**, men efter god forvaltningsskik bør en myndighed også i anden kontakt med borgere, f.eks. vejledningssamtaler, lave et skriftligt notat om ekspeditioner af væsentlig betydning for behandlingen af sagen. Hvis en myndighed f.eks. mundtligt modtager oplysning fra en borger eller en myndighed om en anden borgers forhold, men henvendelsen ikke giver anledning til, at der skal træffes en afgørelse, skal myndigheden alligevel lave et notat om oplysningen. Dette gælder dog ikke, hvis oplysningen i forvejen fremgår af sagens dokumenter.

Det bør fremgå, **hvem** der har noteret oplysningerne ned. Det har f.eks. betydning for en bevisvurdering, hvis borgeren ikke selv mener, at oplysningen er korrekt, idet myndigheden selv og klageinstanserne kan være nødt til at se bort fra en mundtlig oplysning, der er noteret ifølge notatpligten, uden at det fremgår, hvem der har noteret den, hvis oplysningen imødegås af borgeren, og den ikke kan genfremskaffes eller bekræftes ad anden vej.

**Arbejdsskader**

*Lov om arbejdsskadesikring jf. lovbekendtgørelse nr. 154 af 7. marts 2006*

**Anmeldelse af arbejdsskader**

Arbejdsskadesikringsloven omfatter personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver og selvstændige, der har tegnet forsikring (asl. § 2).

Arbejdsskader kan være ulykker eller erhvervssygdomme (asl. § 5).

En ulykke er en personskade, der er forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludselig eller inden for 5 dage (asl. § 6).

En erhvervssygdom er en sygdom, som er forårsaget af særlige påvirkninger på arbejdet – typisk over længere tid. Erhvervssygdomsbegrebet omfatter også fosterskader (asl. § 7).

Arbejdsgiveren har pligt til at anmelde ulykker til sit forsikringsselskab. Læger og tandlæger har pligt til at anmelde såvel klare som formodede erhvervssygdomme til Arbejdsskadestyrelsen. Tilskadekomne og efterladte har ret til at anmelde arbejdsskader (asl. §§ 31 – 35).

Arbejdsskader skal anmeldes inden for 1 år fra arbejdsskadens indtræden. Arbejdsskadestyrelsen kan dog se bort fra overskridelse af 1-årsfristen, når følgende 3 ting er opfyldt:

- Der skal være en arbejdsskade
- Der skal være årsagssammenhæng
- Der skal være erstatningsberettigende følger

**Ydelser efter loven**

En person, der er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, og som har været udsat for en ulykke eller har en erhvervssygdom, eller dennes efterladte kan være berettiget til:

- dækning af behandlingsudgifter (asl. § 15)
- godtgørelse for varigt mén (asl. § 18)
- erstatning for tab af erhvervsevne (asl. §§ 17 og 17a)
- ydelser til efterladte (asl. §§ 19 – 23)

**Særligt om behandlingsudgifter**

Udgifter til behandling og optræning kan betales, hvis det er nødvendigt for at opnå bedst mulig helbredelse, og udgifterne ikke kan afholdes efter sygesikringsloven eller som led i behandlingen på et offentligt sygehus. Udgifter til hjælpemidler – proteser, briller og lignende samt kørestole – kan ligeledes betales.

**Særligt om erstatning for tab af erhvervsevne**

Hvis arbejdsskaden har nedsat den tilskadekomnes evne til at tjene penge ved at arbejde, har den pågældende ret til erstatning for tab af erhvervsevne.

Hvis den tilskadekomne har genoptaget arbejdet eller har fået et nyt job – herunder et fleksjob – fastsættes erhvervsevnetabet ud fra forskellen mellem indtægten før skaden og indtægten efter skaden.

Hvis den tilskadekomne ikke er kommet i arbejde efter skaden, men modtager f.eks. sygedagpenge, kontanthjælp, er under revalidering eller er kommet på førtidspension, fastsættes erhvervsevnetabet ud fra et skøn over, hvad den pågældende - med skaden - ville kunne tjene ved arbejde.

Hvis den erhvervsmæssige situation ikke er afklaret – typisk når den tilskadekomne er under revalidering – træffes en midlertidig afgørelse med en løbende månedlig ydelse.

Til brug for afgørelsen om erhvervsevnetab indhenter Arbejdsskadestyrelsen ofte oplysninger fra kommunen om den tilskadekomnes arbejdsmæssige og sociale situation – det vil sige, om den tilskadekomne f.eks. modtager sygedagpenge, er under revalidering eller modtager førtidspension.

Erhvervsevnetabet fastsættes som en procent mellem 15 og 100. Erstatningsbeløbet beregnes ud fra den tilskadekomnes samlede arbejdsindtægt i året før arbejdsskadens indtræden (årslønnen).

Erstatning på under 50 procent udbetales normalt som et kapitalbeløb, som er skattefrit. Erstatning på 50 procent og derover udbetales som en løbende månedlig ydelse, som er skattepligtig. Den tilskadekomne kan anmode om at få kapitaliseret op til 50 procent.

### ***Refusion***

En løbende ydelse tilkendes fra det tidspunkt, hvor erhvervsevnetabet er påvist.

Kommunen har krav på refusion, hvis den tilskadekomne eller de efterladte har fået udbetalt ydelser efter

- lov om social pension (førtidspension, folkepension)
- lov om aktiv socialpolitik (revalideringsydelse)

Der kan ikke kræves refusion ved følgende ydelser:

- sygedagpenge
- kontanthjælp
- ledighedsydelse
- hjælp modtaget under tilbud efter lov om aktiv socialpolitik
- engangshjælp i op til en måned
- boligstøtte

### ***Afgørelser, genoptagelse og anke***

Alle afgørelser træffes af Arbejdsskadestyrelsen. Godtgørelse og erstatning mv. for ulykker udbetales af arbejdsgiverens forsikringsselskab og for erhvervssygdomme af Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring.

En sag kan genoptages inden for en frist på 5 år fra første afgørelse. For så vidt angår erstatnings- og godtgørelsspørgsmålene kan der ses bort fra 5-årsfristen, hvis ganske særlige omstændigheder taler for det (asl. §§ 41 og 42).

Arbejdsskadestyrelsens afgørelser kan indbringes for Ankestyrelsen inden 4 uger efter, at afgørelsen er modtaget.

Yderligere oplysninger:

Arbejdsskadestyrelsen  
Sankt Kjelds Plads 11  
Postboks 3000  
2100 København Ø  
Tlf. 72 20 60 00  
Fax 72 20 60 20  
[www.ask.dk](http://www.ask.dk)  
[ask@ask.dk](mailto:ask@ask.dk)

### **Arbejdsretlige regler i forbindelse med sygdom**

Sygdom er en lovlig fraværsgrund fra arbejde. Det kræver dog, at arbejdstageren hurtigst muligt giver arbejdsgiveren besked om sit fravær. Funktionæren har pligt til at genoptage arbejdet delvist, hvis vedkommende er i stand til det.

Efter funktionærloven har funktionæren ret til fuld løn under sygdom, så længe funktionæren er ansat hos arbejdsgiveren. Det gælder dog ikke, hvis funktionæren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller hvis funktionæren ved ansættelsen har undladt at fortælle arbejdsgiveren, at han/hun lider af sygdommen.

I de fleste overenskomster på DA/LO-området er sygelønsordningerne blevet udbygget, så der på de fleste områder udbetales løn under sygdom i kortere eller længere tid. Der er ofte et anciennitetskrav, før en arbejdstager kan få fuld løn under sygdom. På nogle områder er der et loft over timebetalingen, men på de fleste områder betales der fuld løn.

På det regionale og på det statslige område har langt de fleste ansatte, der ikke er funktionærer, fået funktionærlignende vilkår og dermed fuld løn under sygdom.

Lønmodtageren har endvidere pligt til efter anmodning ved lægeerklæring at dokumentere, at fraværet skyldes uarbejdsdygtighed på grund af sygdom.

Arbejdsgiveren kan fastsætte de nærmere procedurer, som arbejdstageren skal følge i forbindelse med sygdom. Hvis en funktionær er syg længere end 14 dage, kan arbejdsgiveren efter funktionærloven kræve at få en lægeerklæring om sygdommens varighed. Arbejdsgiveren har ikke krav på at få oplyst sygdommens art, men kan f.eks. bede om oplysninger om fravær, funktioner og foranstaltninger.

Lønmodtageren har endvidere pligt til ved sin adfærd ikke at modvirke raskmelding.

#### *Arbejdsretlige problemstillinger ved tilbagevenden til arbejdspladsen*

Der findes ikke konkrete arbejds- eller ansættelsesretlige regler om tilbagevenden til arbejdspladsen efter sygdom, men det er klart, at tilbagevenden til arbejdspladsen skal ske indenfor de rammer, der er aftalt for det enkelte ansættelsesforhold.

Det er en konkret vurdering, om ændringer i ansættelsesvilkårene er så væsentlige, at vilkårsforandringerne skal varsles med f.eks. det efter funktionærloven gældende opsigelsesvarsel.

Er ændringerne af arbejdsvilkårene mindre væsentlige, og kan de holdes indenfor de for ansættelsesforholdet aftalte rammer, kan arbejdsgiver i kraft af ledelsesretten beslutte at ændre på f.eks. den pågældende lønmodtagers konkrete arbejdsopgaver. Dette vil arbejdsgiver imidlertid kunne gøre til hver en tid, og der gælder således ikke særlige regler vedrørende vilkårsforandringer i forbindelse med tilbagevenden efter sygdom.

Der er meget vide rammer for, hvad arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale omkring ansættelsen, og f.eks. gradvis tilbagevenden er som udgangspunkt en beslutning, der efter § 24 e træffes i enighed mellem virksomheden, kommunen og den sygemeldte.

Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at beskæftige en medarbejder, som er delvis uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Medarbejderen kan derfor ikke vende gradvist tilbage, hvis arbejdsgiver fastholder sin ret til ikke at beskæftige en delvis uarbejdsdygtig medarbejder.

#### *Spørgsmålet om genoptagelse af arbejdet ved delvis raskmelding*

Det antages i teorien, at da funktionæren har krav på løn under sygdom, har funktionæren også pligt til at tilbyde at genoptage arbejdet delvist, hvis funktionæren bliver i stand til det - dette ud fra en betragtning om, at funktionæren så vidt muligt skal opfylde arbejdsforpligtelsen, når funktionæren også får løn.

Derimod antages det i teorien, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at modtage funktionæren, der kun kan arbejde delvist, da den aftalte arbejdsforpligtelse går på fuld tid. Selv om arbejdsgiveren modtager funktionæren på deltidsbasis, har arbejdsgiveren pligt til at betale fuld løn, selv om der ikke opnås fuld dagpengerefusion.

Det antages, at det samme gælder, når en lønmodtager ifølge en kollektiv overenskomst eller en individuel aftale har ret til løn under sygdom. Spørgsmålet afhænger dog af en konkret fortolkning af den kollektive overenskomst eller den individuelle aftale og afgøres i henholdsvis det fagretlige system og ved domstolene.

Arbejdsgiverens "ledelsesret" rækker ikke til at pålægge lønmodtageren arbejde af en anden art end det, hvortil den pågældende oprindeligt blev antaget. Lønmodtageren har således ikke pligt til at acceptere væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene – herunder ændringer i arbejdets indhold.

Hvis lønmodtageren ikke får løn under sygdom, kan lønmodtageren og arbejdsgiveren aftale, at lønmodtageren genoptager arbejdet delvist. Lønmodtageren vil ved delvis raskmelding modtage nedsatte dagpenge.

### *Spørgsmålet om afskedigelse ved sygdom*

Der findes i funktionærloven og i overenskomsterne generelle regler om forbud mod usaglig afskedigelse, men uden for lovens og overenskomsternes område er arbejdstagere ikke beskyttet mod usaglig afskedigelse.

Der er i henhold til funktionærloven mulighed for, at det skriftligt aftales, at en funktionær kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, hvis funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Sygdom er i øvrigt en saglig afskedigelsesgrund, hvis afskedigelsen er rimelig begrundet i virksomhedens forhold, hvilket beror på en konkret vurdering, hvor der typisk lægges vægt på

- hvor belastende lønmodtagerens sygdomsfravær har været for virksomhedens drift
- varighed og/eller hyppigheden af fraværet
- om fraværet skyldes en arbejdsbetinget sygdom
- det konkrete fravær i forhold til det typiske sygefravær for virksomheden
- lønmodtagerens anciennitet
- mulighederne for genoptagelse af arbejdet og risiko for tilbagefald.

Hvis arbejdsgiveren har indgået en § 56-aftale efter sygedagpengeloven, vil arbejdsgiveren typisk skulle acceptere en betydelig udvidelse af omfanget af sygefraværet, før arbejdstageren kan afskediges.

Der findes eksempler på beskyttelse mod afskedigelser under sygdom i overenskomster på det private område. En arbejdstager, der er dækket af Industriens overenskomst, kan efter en kortere ansættelsesperiode ikke afskediges inden for de første 4 måneder af den periode, hvor arbejdstageren er uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Arbejdstageren kan heller ikke afskediges inden for de første 6 måneder, hvis arbejdsudygtigheden skyldes en arbejdsskade.

### *Oplysninger om funktion og sygdom til virksomheden*

Arbejdsgiveren kan efter § 7, stk. 2, forlange en lægeerklæring med oplysninger om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, og om hvilke konkrete funktionsbegrænsninger sygdommen medfører til brug for indsatsen for at fastholde lønmodtageren og fremme hel eller delvis tilbagevenden til arbejdspladsen.

Arbejdsgiver kan i medfør af helbredsoplysningslovens § 2, stk. 1, alene anmode lønmodtageren om oplysninger om sygdom og symptomer på sygdom, for at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Det fremgår af § 2, stk. 3,

at hvis arbejdsgiveren anmoder om sådanne oplysninger, skal arbejdsgiver angive, hvilke sygdomme eller symptomer der ønskes oplysninger om, og det følger således af helbredsoplysningsloven, at en arbejdsgiver ikke bare kan spørge en lønmodtager om, hvad denne fejler.

Der er derfor grund til at være opmærksom på forskellen mellem funktionsoplysninger og helbredsoplysninger, idet oplysning om, hvilke funktioner en lønmodtager kan bestride eller ikke kan bestride, falder udenfor helbredsoplysningslovens område.

Oplysning om, hvilke funktioner en lønmodtager kan eller ikke kan udfylde, er oplysninger, arbejdsgiver i medfør af ledelsesretten kan indhente fra lønmodtager, hvilket også gælder oplysningen om, at lønmodtager er uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Med § 7, stk. 2, får arbejdsgiver hjemmel til at kræve, at lønmodtager inddrager lægen i forbindelse med opfyldelsen af sin oplysningspligt, men der er ikke som sådan tale om en skærpelse af oplysningspligten.

Efter funktionærlovens § 5, stk. 4, har arbejdsgiveren ret til under sygdom af mere end 14 dages varighed - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

## Sygedagpenge indenfor EU/EØS

### 1. Landene indenfor Det Europæiske Fællesskab

#### 1.1 EU-landene:

Belgien, Danmark, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Luxembourg, Portugal, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Østrig, Cypern, Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet, Ungarn, Bulgarien og Rumænien.

(Vær opmærksom på, at følgende er en del af ovennævnte lande, og derfor også omfattet af EU lovgivningen: Azorerne, Guadeloupe, Martinique, Madeira, De Canariske Øer, Fransk Guyana, Réunion, Mallorca og Ibiza, Gibraltar, Ceuta, Melilla, Shetlandsøerne, Orkney Øerne, Western Isles, Hebriderne, St. Martin og Isle of Wight.)

#### 1.2 EØS-landene:

EØS-landene er samlebetegnelsen for alle EU-landene + Norge, Island og Lichtenstein.

(EØS (Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde) er den betegnelse, som bruges om det fælles økonomiske område, der er dannet ved EØS-aftalen mellem tre af EFTA-landene (Norge, Island og Liechtenstein) og EU. Disse tre EFTA-medlemsstater har indgået en samarbejdsaftale med EU, den såkaldte EØS-aftale, hvorefter EU's bestemmelser om det indre marked også finder anvendelse på disse lande.)

#### 1.3 Schweiz

Der er indgået en aftale mellem EU og Schweiz om fri bevægelighed. Aftalen betyder, at de fælles EU-regler om social sikring også skal bruges i forhold til Schweiz. Aftalen gælder kun for statsborgere i EU og Schweiz. For statsborgere i andre lande, herunder i EØS-landene Norge, Island og Liechtenstein, anvendes fortsat konventionen om social sikring mellem Danmark og Schweiz.

### 2. Medlemsland eller EU/EØS-land

I vejledningen tænkes der på samtlige ovenfor nævnte lande, når der anvendes udtrykket ”medlemsland” eller ”EU/EØS-land”.

### 3. EF forordning nr. 1408/71 og gennemførelsesforordning nr. 574/72 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter indenfor fællesskabet

Efter EF-reglerne kan EU/EØS-borgere i et vist omfang tage ophold og beskæftigelse i et andet EU-land, jf. afsnittet nedenfor ”Om retten til ophold og arbejde i Danmark”.

Forordningen 1408/71 og gennemførelsesforordningen 574/72 har til formål, at sikre denne frie bevægelighed for personer. De er med til at sikre, f.eks. at de personer, som er omfattet af forordningen, ikke mister allerede erhvervede rettigheder ved flytning fra ét EØS-land til et andet, og at forsikrings- eller bopælsperioder tilbagelagt i ét land medregnes ved erhvervelse af ret til ydelser i et andet land.

Reglerne i 1408/71 er koordineringsregler. Der er regler der, hvor flere lande er involveret, f.eks. bestemmer:

- hvilket medlemslands lovgivning, der finder anvendelse i de forskellige situationer,
- hvad der tæller med ved opgørelse af beskæftigelseskrav, varighedsbegrænsning o.l., og

- hvilket indtægtsniveau der anvendes ved sammenlægning med indtægtsperioder i andre medlemslande.

Men i øvrigt afgøres sagerne efter de danske sygedagpengeregler, hvilket vil sige, at sygedagpengelovens betingelser f.eks. om uarbejdsdygtighed, beskæftigelseskrav mv. skal være opfyldt, for at der kan udbetales sygedagpenge til en EU-borger.

Af hensyn til EU-reglerne, er der i sygedagpengelovens § 3 og § 4 bestemmelser om at personer, der efter EU-reglerne om social sikring er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, har ret til sygedagpenge, selv om de ikke har ophold her i landet, eller selv om deres indkomst ikke kan beskattes i Danmark. Omvendt er det i § 5, stk. 1, nr. 2, fastsat, at personer med ophold og skattepligtig indtægt her i landet, ikke har ret til sygedagpenge, så længe de efter EU-lovgivningen er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at reglerne i forordningerne har samme retsvirkning som sygedagpengeloven, og således gælder direkte i Danmark.

EF-domstolens afgørelser vedrørende sygedagpengeområdet har desuden samme retsvirkning, som de afgørelser, der træffes af de danske ankemyndigheder og domstole.

#### *4. Relevante bestemmelser i forordning 1408/71 og gennemførelsesforordning*

I artiklerne 18 - 36 i forordning 1408/71 findes de særlige bestemmelser om kontantydelse (dagpenge) i forbindelse med bl.a. sygdom. Bestemmelserne omfatter både arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende

Reglerne om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i forordning 1408/71 findes i artiklerne 16 - 34 i gennemførelsesforordning 574/72.

#### *5. Reglerne om hvilket lands lovgivning, der finder anvendelse (lovvalget)*

Der er bestemmelser i forordning 1408/71 der fastsætter, hvilket lands lovgivning, der finder anvendelse i de forskellige situationer, der kan opstå for såvel arbejdstagere som lønmodtagere. Disse regler findes i artiklerne 13-17 – også kaldet lovvalsreglerne.

Det er hovedreglen, at en person, der har lønnet eller selvstændig beskæftigelse, kun kan være omfattet af sygedagpengelovgivningen i ét land både for så vidt angår sygedagpenge og anden social sikring. Det betyder, at en person ikke kan være omfattet af ét lands lovgivning om sygedagpenge og et andet lands lovgivning om f.eks. arbejdsløshedsdagpenge eller sygesikring. Spørgsmålet er således, hvilket lands sygedagpengelovgivning en EU/EØS-borger er omfattet af.

Hovedreglen er at en EU-borger er omfattet af sygedagpengelovgivningen i det land, som han er beskæftiget i. F.eks. vil en person, der bor i Danmark men arbejder i Tyskland være omfattet af tysk lovgivning ved sygdom og en person, der bor i Sverige og arbejder i Danmark være omfattet af den danske lovgivning. Det er arbejdslandets lovgivning, der gælder, selv om lønmodtageren har bopæl og/eller arbejdsgiveren har hjemsted i et andet EU/EØS-land. Særlige regler gælder, hvis arbejdstageren/den selvstændige f.eks. har beskæftigelse i flere lande, eventuelt som transportarbejder. I tvivlstilfælde skal kommunen kontakte Sikringsstyrelsen. Sikringsstyrelsen har kompetencen til at afgøre, om en person der arbejder i to eller flere EU/EØS-lande er omfattet af dansk lovgivning. Styrelsen kan i øvrigt vejlede om reglerne om lovvalg.

Det land, hvis lovgivning finder anvendelse, kaldes den kompetente stat.

Hvis man arbejder i flere EØS lande, er der særlige regler for, hvilket lands lovgivning om social sikring herunder også syge- og barseldagpenge, der skal anvendes. Eks. når arbejdet er fordelt mellem to eller flere lande med en vis pct. del i hvert land. Det er en forudsætning, at der er tale om løbende ansættelse, og at det er et led i lønmodtagerens normale arbejde, at arbejdet udføres i forskellige lande.

Når en dansk virksomhed ansætter en lønmodtager, der bor i Danmark til at arbejde i to eller flere medlemsstater, herunder arbejde ved international transport, skal arbejdsgiver og lønmodtager rette henvendelse til Sikringsstyrelsen. Afgørelsen om, hvorvidt en lønmodtager er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, herunder sygedagpenge, træffes af Sikringsstyrelsen, som skal udstede en blanket E101.

Når en dansk virksomhed ansætter en borger, der bor i et andet EØS-land end Danmark, til arbejde i to eller flere medlemsstater herunder arbejde ved international transport, skal lønmodtageren rette henvendelse til bopælslandets sociale sikringsmyndighed, som skal udstede en E101, hvis lønmodtageren er omfattet af dette lands lovgivning. Hvis myndigheden i bopælslandet mener, at lønmodtageren skal være omfattet af de dansk lovgivning, sender sikringsmyndigheden sagen til Sikringsstyrelsen.

Der gælder også særlige regler for udsendte – herunder udsendte til arbejde om bord på skib. I disse situationer bruges E 101 også som dokumentation for, hvilket lands lovgivning om social sikring, der skal anvendes.

Endelig kan visse lokalansatte ved danske ambassader mv. og visse midlertidigt eller hjælpeansatte ved EU's institutioner vælge at være omfattet af dansk lovgivning. Til dokumentation anvendes i disse situationer en blanket E 103 DK attesteret af Sikringsstyrelsen.

#### *6. Spørgsmålet om en EU-borger har ret til danske sygedagpenge*

Når det er fastslået at en person er omfattet af dansk lovgivning, skal det herefter vurderes, om den pågældende opfylder sygedagpengelovgivningens betingelser for at få udbetalt sygedagpenge, helt på samme vilkår som en dansk statsborger, der arbejder i Danmark og søger sygedagpenge. Det er således ikke givet, at en EU/EØS-borger, der er omfattet af dansk lovgivning også er berettiget til danske sygedagpenge.

Det er med andre ord først efter at der er taget stilling til lovvalgsspørgsmålet, at det skal vurderes om der efter sygedagpengeloven er en ret til sygedagpenge, herunder om der er tale om uarbejdsdygtighed om beskæftigelseskravet er opfyldt osv.

Hvis en EU/EØS-borger ikke opnår ret til sygedagpenge fra det kompetente land, fordi betingelserne i det kompetente lands sygedagpengelovgivning ikke er opfyldt, opstår der ikke af denne grund ret til sygedagpenge fra et andet EU-land.

Hvis f.eks. en dansk statsborger bor i Danmark og arbejder i Tyskland og ikke opfylder betingelserne i den tyske sygedagpengelovgivning, opstår der ikke af denne grund ret til sygedagpenge fra Danmark, så længe den pågældende er omfattet af tysk lovgivning om social sikring. Dette gælder selvom arbejdstageren har bopæl her i landet, jf. sygedagpengelovens § 5, stk. 1, nr. 2.

#### *7. Handlekommunen er ”den kompetente institution”*

Når forordningerne anvender udtrykket ”den kompetente institution” er det den institution i et medlemsland, der er forpligtet til at træffe afgørelse i sygedagpengesagen - hvilket i Danmark vil sige handlekommunen, jf. sygedagpengelovens § 68.

I bilag 2 til gennemførelsesforordning 574/72 er der en liste over de kompetente institutioner i de enkelte lande.

#### *8. Hvilke grundlæggende EU-regler gælder ved afgørelsen om ret til danske sygedagpenge*

##### *8.1 Sammenlægning*

Artikel 18 i 1408/71 indeholder en bestemmelse om sammenlægning af forsikrings-, beskæftigelses- eller bopælsperioder. Hvis erhvervelse, bevarelse eller generhvervelse af ret til ydelser efter et medlemslands lovgivning er betinget af, at der er tilbagelagt sådanne perioder, skal perioder tilbagelagt efter et andet

medlemslands lovgivning medregnes, som om det drejede sig om perioder, der var tilbagelagt efter det første lands lovgivning.

Det betyder, at der ved afgørelse af, om sygedagpengelovens beskæftigelseskrav for arbejdstagere eller selvstændige erhvervsdrivende er opfyldt, skal tages hensyn til beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt i andre medlemslande, som om det drejede sig om perioder tilbagelagt efter dansk lovgivning.

#### *Eksempel:*

En polsk statsborger, der arbejder som tømrer i Polen og som ophører hermed om fredagen for at starte i en dansk bygningsvirksomhed om mandagen, men som i sin fritid brækker benet ugen efter, at han er startet i Danmark. Han vil være berettiget til sygedagpenge, hvis beskæftigelseskravet i sygedagpengelovens § 32 er opfyldt, når perioderne med beskæftigelse i Polen lægges til beskæftigelsesperioden i Danmark.

Sammenlægning er betinget af, at der rent faktisk er tilbagelagt perioder, der i det andet land accepteres som forsikringsperioder i sygeforsikringsordningen. Beskæftigelsesperioder er ikke i sig selv nok. Det er derfor en betingelse for sammenlægning, at disse perioder er attesteret af den kompetente institution i det andet land på en blanket E 104. Se afsnittet nedenfor om E-blanketter. En sagsbehandler i en dansk kommune skal således anvende en E 104, hvis en lønmodtager fra et andet EU/EØS-land, der søger om sygedagpenge, oplyser at komme fra beskæftigelse i et andet medlemsland. Modsat kan sagsbehandleren modtage en blanket E 104 med anmodning om oplysninger om en person, der søger om sygedagpenge i et andet medlemsland, og som oplyser at komme fra beskæftigelse i Danmark. Sagsbehandleren skal da oplyse hvilke perioder den sygemeldte i Danmark har arbejdet tilstrækkeligt mange timer til at få sygedagpenge.

### **8.2 Beregning af sygedagpenge**

Artikel 23 i 1408/71 indeholder en bestemmelse om, hvorledes beregning af sygedagpenge skal foretages i de tilfælde, hvor den berettigede i den indtjeningsperiode, som lægges til grund ved beregning af sygedagpenge, har været omfattet af et andet medlemslands lovgivning. Hvis dagpengeydelsen efter den kompetente stats lovgivning beregnes på grundlag af en gennemsnitsindtjening, fastsættes denne gennemsnitsindtjening alene på grundlag af konstaterede indtjeningsbeløb i de perioder, der er tilbagelagt efter denne stats lovgivning.

Bestemmelsen i artikel 23 får for lønmodtagere kun betydning i de situationer, hvor sygedagpenge skal beregnes på grundlag af indtægten de sidste 4 – eventuelt 13 – uger forud for fraværet.

Hvis der helt undtagelsesvist skulle forekomme situationer, hvor der ikke er indtægt i Danmark, når beregning skal ske på grundlag af indtægten forud for fraværet, må der ses bort fra bestemmelsen i art. 23, og dagpenge beregnes på grundlag af indtægt i andet medlemsland.

### **8.3 Varighedsbegrænsning mv.**

Efter artikel 35, stk. 4 i 1408/71 kan der - når retten til sygedagpenge efter et lands lovgivning er tidsbegrænset – medregnes perioder, hvori der er udbetalt ydelser for samme sygdomstilfælde fra et andet land.

Ved beregning af hvornår varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge efter sygedagpengeloven indtræder, skal der derfor tages hensyn til perioder, hvori sygedagpengemodtageren har modtaget sygedagpenge fra et andet medlemsland.

#### *Eksempel:*

En tysk statsborger har arbejdet i Tyskland i en årrække, men har været sygemeldt i de seneste 40 uger op til at han får beskæftigelse i Danmark og flytter hertil. Hvis han efter 8 uger bliver berettiget til sygedagpenge, vil han nå varighedsbegrænsningen efter 12 uger

Når sygedagpengemodtager har været omfattet af et andet lands lovgivning i (en del af) den periode, som indgår ved beregning af varighedsbegrænsning ved udbetaling af sygedagpenge eller ved beregning af sygedagpengeperiodens længde mv. ved udbetaling af barselsdagpenge, må kommunen indhente oplysninger fra den udenlandske institution om, hvorvidt der er udbetalt syge- eller barseldagpenge fra denne institution og i givet fald for hvilken periode.

#### *9. Særligt vedrørende forlængelsesreglerne, når den sygemeldte opholder sig i et andet medlemsland*

En person, der er berettiget til danske sygedagpenge og som opholder sig i udlandet har de samme rettigheder og forpligtelser efter sygedagpengeloven, som en sygedagpengemodtager, der er berettiget til danske sygedagpenge og opholder sig i Danmark.

Der er særlige omstændigheder der gør sig gældende for så vidt angår opfølgningen i sygedagpengesagen. Se sygedagpengelovens §18 samt vejledningens pkt. 18.

For så vidt angår spørgsmålet om forlængelse efter sygedagpengelovens § 27, skal man være opmærksom på følgende:

- det fremgår af Principafgørelse D-17-02, at sygedagpengeudbetalingen efter lovens § 27, stk. 1, nr. 1, for en lønmodtager med bopæl i Sverige kun kunne forlænges, hvis den sygemeldte erklærede sig indforstået med at deltage i revalidering i Danmark. Hvis den sygemeldte ikke ønskede eller kunne deltage i revalidering i Danmark, kunne det ikke anses for overvejende sandsynligt, at revalidering ville blive iværksat efter de danske regler, og der var derfor ikke grundlag for at forlænge sygedagpengeperioden.
- Det fremgår af Principafgørelse D-5-04, at den omstændighed, at det i den konkrete sag var Sikringsstyrelsen, der havde kompetencen til at træffe afgørelse i sagen om førtidspension (fordi den sygemeldte var flyttet til et andet medlemsland) ikke udelukker en eventuel forlængelse af udbetalingen af sygedagpenge efter sygedagpengelovens § 27, stk. 1, nr. 6.

#### *10. Hvilken myndighed kontaktes/blanket anvendes ved ansøgningen om sygedagpenge*

Den sygemeldte, der opholder sig i et andet land end det land hvis lovgivning han er omfattet af kan rette direkte henvendelse til den kompetente institution med anmodning om sygedagpenge.

#### *Eksempel 1:*

en grænsearbejder, der bor i Sverige og arbejder i Danmark kan rette direkte henvendelse til arbejdsgiverens kommune om sygedagpenge og udfylde samme dp-blanket som en dansk statsborger i Danmark, der søger om sygedagpenge.

Den sygemeldte kan dog også vælge at kontakte bopæls-/opholdsstedets institution (i ovennævnte eksempel institutionen i Sverige). Hvert land har derfor i bilag 3 til forordning 574/72 angivet bopælsstedets institution. I Danmark er det den kommune, hvor vedkommende har bopæl eller opholder sig. I sådanne tilfælde vil institutionen i Sverige sende en EU-blanket (E115 evt. vedlagt en E 116 (lægeerklæring)) til den danske kommune, eventuelt via Arbejdsdirektoratet, der fungerer som kontaktorgan i den situation, hvor den udenlandske myndighed ikke ved hvilken kommune, der er handlekommune.

Kommunen skal i forbindelse med lægeerklæringer være opmærksom på, at der med nogle lande er indgået refusionsafkaldsaftaler. Dette er f.eks. tilfældet med Sverige. Det betyder, at det er opholdskom-

munen i det land, hvor lægeerklæringen udfærdiges, der skal afholde udgiften hertil, uanset at der er tale om en erklæring, der er ansøgt om i et andet EU/EØS-land. Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse kan oplyse om hvilke lande Danmark har indgået refusionsafkaldsaftale med.

Hvis det er arbejdsgiver, der udbetaler løn og som derfor gør et sygedagpengerefusionskrav gældende, vil han skulle kontakte arbejdspladsens kommune på samme måde, som hvis der var tale om en arbejdstager med bopæl i Danmark, og hertil anvende en dp-blanket eller den digitale løsning på Virk.dk.

Den danske kommune træffer afgørelse i sagen, eventuelt efter at have indhentet yderligere oplysninger, og anvender - hvis den har modtaget en E 115 (+ E 116) en blanket E 117, hvis kommunen træffer afgørelse om at ansøgeren er berettiget til sygedagpenge og en E 118, hvis kommunen giver afslag på sygedagpenge.

#### *Eksempel 2:*

En person, der bor og arbejder i Tyskland, bliver syg og rejser hjem til familien i Danmark. I dette tilfælde vil den sygemeldte via sin danske opholdskommune kunne søge de tyske myndigheder om sygedagpenge. Den danske kommune skal således sammen med den sygemeldte udfylde en blanket E 115 og sende den til de tyske myndigheder, eventuelt sammen med en blanket E 116 udfyldt af en dansk læge. Den danske kommune og den sygemeldte vil, når de tyske myndigheder har truffet afgørelse i sygedagpengesagen, modtage en afgørelse i form af en E 117 eller E 118.

Hvis den sygemeldte ikke findes berettiget til tyske sygedagpenge betyder det ikke, at han så kan være berettiget til danske sygedagpenge, da han i sygedagpengesammenhæng er omfattet af arbejdslandets lovgivning. Da han opholder sig i Danmark, kan han imidlertid være berettiget til kontanthjælp.

### *11. Om arbejdsløshedsforsikring*

Reglerne om arbejdsløshedsforsikring betyder bl.a., at en ledig kan få udbetalt danske arbejdsløshedsdagpenge i 3 måneder, mens den ledige søger arbejde i et andet EØS land. Perioden fremgår af en udstedt attest E 303 DK, som udstedes af arbejdsløsheds-kassen, efter ansøgning fra den ledige. Ansøgningsblanketten – EØS 1 – kan ses på [www.adir.dk](http://www.adir.dk).

Hvis den ledige bliver syg i det andet EØS land, kan attest E119 være et praktisk værktøj til brug for ansøgningen. Attest E119 udfyldes af den danske bopælskommune på baggrund af attest E 303 DK.

Når man har fået arbejde i et andet land end bopælslandet, skal man som hovedregel være omfattet af lovgivningen om social sikring, herunder arbejdsløshedsforsikring, i det andet EØS land, hvor arbejdet udføres.

Hvis en arbejdssøgende fra et andet EØS land end Danmark - f.eks. en tysk ledig - søger arbejde i Danmark, vil han kunne have ret til tyske sygedagpenge, hvis han har en attest E 303 og en attest E119 fra Tyskland.

**Udvalgte regler om arbejdsløshedsdagpenge***Dagpengeberettiget medlem*

Medlemmet skal opfylde følgende betingelser for at være dagpengeberettiget medlem af en a-kasse:

- Medlemskab af en a-kasse.
- Rådighedskravet.
- Beskæftigelseskravet.

Der kan tidligst udbetales dagpenge, når der har været medlemskab af en a-kasse i 1 år. Dette gælder dog ikke medlemmer, som optages på baggrund af en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed (dimittendoptagelse). Disse medlemmer får ret til dagpenge en måned efter uddannelsens afslutning. Der udbetales dimittendsats, som udgør 82 pct. af højeste dagpengesats.

Medlemmet skal være til rådighed for arbejdsmarkedet. Der må ikke være retlige eller faktiske hindringer for, at et medlem kan søge og overtage et arbejde. Et fuldtidsforsikret medlem skal kunne overtage et arbejde på 37 timer pr. uge. Et deltidsforsikret medlem skal kunne overtage et arbejde på 30 timer pr. uge.

Det vil typisk være af helbredsmæssige grunde, at et medlem ikke kan arbejde i det omfang som ovenfor beskrevet. Det kan f.eks. også skyldes, at medlemmet ikke har mulighed for at få passet sine børn.

Et sygemeldt medlem opfylder ikke rådighedsforpligtelsen under sygdommen. Det samme gælder også en delvist sygemeldt person.

Medlemmer, som ikke er optaget som dimittend i a-kassen, skal opfylde et beskæftigelseskrav. Et fuldtidsforsikret medlem skal have haft 1924 løntimer inden for de sidste 3 år. Et deltidsforsikret medlem skal have haft mindst 1258 løntimer inden for de sidste 3 år. Der kan kun tælles løntimer med, som ligger i medlemsperioden.

Løntimerne kan dokumenteres med lønsedler, når løntimerne eller beskæftigelsesgraden fremgår af disse. Kan lønsedlerne ikke anvendes som dokumentation, findes der på Arbejdsdirektoratets hjemmeside nogle arbejdsgivererklæringer, som kan anvendes til at dokumentere løntimerne.

***Lønmodtagerberegning***

Arbejdsløshedskassen skal beregne en dagpengesats, når medlemmet bliver ledigt efter et arbejdsophør. Der skal dog ikke beregnes en ny dagpengesats, hvis den seneste beregning er mindre end 1 år gammel.

Der skal være minimum 12 ugers arbejde for uge- eller 14-dages-lønnede, eller 3 måneders arbejde for månedslønnede (beregningsperioden).

Et fuldtidsforsikret medlem skal minimum have haft 24,67 timers arbejde i gennemsnit i beregningsperioden (2/3 af fuld overenskomstsmæssig arbejdstid). Et deltidsforsikret medlem skal minimum have haft 15 timer i gennemsnit pr. uge.

Sådan beregnes satsen:

Beregningsgrundlaget er lønnen (før skat) i beregningsperioden. Man trækker arbejdsmarkedsbidraget på 8 pct. fra (det betyder, at indtægten skal ganges med 0,92). Man beregner indtægten pr. dag. Den udgør 1/60 for uge- og 14-dages-lønnede og 1/65 for månedslønnede. Den daglige indtægt nedsættes til 90 pct. (det vil sige, at den daglige indtægt ganges med 0,9). Har der i beregningsperioden f.eks. været sygdom eller afholdt ferie, vil der i beregningen blive kompenseret for den manglende indtægt. Den beregnede sats kan dog aldrig blive højere end den maksimale dagpengesats.

Reglerne fremgår af bekendtgørelse nr. 1032 af 22. oktober 2004 om beregning af dagpengesatsen for lønmodtagere. På direktoratets hjemmeside kan også findes de gældende dagpengesatser. Der henvises til direktoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk).

Direktoratet kan være behjælpelig med vejledning om de generelle regler, som har betydning for medlemmets ret til sygedagpenge.

### ***Dimittendoptagelse – optagelse på baggrund af uddannelse***

Som nævnt ovenfor gælder der særlige regler, når man har gennemført en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders/3 semestres varighed. I disse tilfælde er man berettiget til dagpenge (82 pct. af den maksimale dagpengesats) én måned efter uddannelsens afslutning. I relation til optagelse i en a-kasse er det en betingelse, at a-kassen inden 2 uger efter uddannelsens afslutning har modtaget en skriftlig ansøgning om optagelse.

#### *Erhvervsmæssig uddannelse*

Det er ikke alle uddannelser, der giver ret til dimittendoptagelse. Kun uddannelser, der anses for erhvervsmæssige kan danne grundlag for optagelse. For at en uddannelse kan anses for erhvervsmæssig, skal den berettige til støtte inden for klippekortet efter lov om statens uddannelsesstøtte. Desuden skal uddannelsen give mulighed for at arbejde inden for et overenskomstdækket område, og uddannelsen skal give erhvervskompetence, dvs. at personen i kraft af uddannelsen sættes i stand til at varetage særlige funktioner og arbejdsopgaver på det danske arbejdsmarked.

De gymnasiale og erhvervsgymnasiale uddannelser kan ikke danne grundlag for dimittendoptagelse.

Ud over de uddannelser, der berettiger til støtte inden for SU-klippekortet, kan der ske dimittendoptagelse på baggrund af erhvervsuddannelser efter lov om erhvervsuddannelser, lov om landbrugsuddannelser og lov om social- og sundhedsuddannelser. Arbejdsdirektoratet kan have givet tilladelse til, at der også kan ske dimittendoptagelse på baggrund af andre uddannelser.

#### *Uddannelsens varighed*

Ud over at en uddannelse skal være erhvervsmæssig, stilles der som nævnt ovenfor også krav til uddannelsens varighed. Der er således en betingelse, at uddannelsen er normeret til og rent faktisk har varet mindst 18 måneder/3 semestre.

Hvis en uddannelse er gennemført på mindre end 18 måneder, fordi der er givet merit for en tidligere gennemført uddannelse, herunder praktik, gælder der særlige regler. Dels skal den uddannelse, der har givet merit også være en uddannelse, der opfylder betingelserne for dimittendoptagelse, dels skal den uddannelse, der er givet merit for være gennemført senest 3 år forud for påbegyndelsen af den uddannelse, der aktuelt er gennemført.

Har en uddannelse eller en del af en uddannelse tidligere dannet grundlag for dimittendoptagelse, kan uddannelsen ikke igen danne grundlag eller indgå i grundlaget for optagelse.

Reglerne findes på [www.adir.dk](http://www.adir.dk) (bekendtgørelse nr. 1469 af 21. december 2005 og vejledning nr. 119 af 21. december 2005)

**Stikordsregister**

| Stikord                                            | Punkthenvisninger                                        |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>A</b>                                           |                                                          |
| Abort                                              | 7.1                                                      |
| Administration af lovens forsikringsordninger      | 45.1 – 55.2                                              |
| Afledet krav                                       | 54.1 – 54.5                                              |
| Aftale § 56                                        | 56.1 – 57.2                                              |
| Afvisning af at modtage behandling og genoptræning | 21                                                       |
| Agenter                                            | 46.3                                                     |
| Aktindsigt                                         | 77.3 – 77.4                                              |
| Aktionær                                           | 46.1                                                     |
| Alkoholisme                                        | 7.1 – 23.2                                               |
| Alvorligt syge børn                                | 32.1.2 – 42.2 – 46.2.1                                   |
| Ambulante behandlinger                             | 7.9.1 – 7.9.2 – 56.2                                     |
| Andre aktører                                      | 9 – 19 – 20                                              |
| Anke – se Klage                                    |                                                          |
| Ankestyrelsen                                      | 77.4                                                     |
| Anmeldelse - Lønmodtagere                          | 35                                                       |
| Anmeldelse - Selvstændig erhvervsdrivende          | 43                                                       |
| Anmeldelse af refusionskrav ved sygdom             | 59                                                       |
| Anmeldelse af sygefravær                           | 40                                                       |
| Anmeldelsesfrist                                   | 35.1 – 38.1 – 43.1 – 59.1 – 59.2 –<br>59.3 – 59.4 – 59.5 |
| Anmodning om sygedagpenge                          | 38 – 43                                                  |
| Anpartshaver                                       | 46.1                                                     |
| Ansættelses ophør                                  | 31.1                                                     |
| Ansøgning om pension                               | 27.7                                                     |
| Arbejdsdygtig inden for 26 uger                    | 27.3 – 29.1                                              |
| Arbejdsevne metode                                 | 27.1 – 28.1                                              |
| Arbejdsfordeling mv.                               | 47.2                                                     |
| Arbejdsfortjenesten ved virksomheden               | 45.4 – 46.2.1 – 46.2.1.1                                 |
| Arbejdsgiverperiode                                | 7.7 – 24.2 – 30.1 – 30.2 – 31.1 –<br>54.2                |
| Arbejdskonflikter                                  | 23.4                                                     |
| Arbejdsledige/arbejdsløse                          | 7.2.4 – 53.2                                             |
| Arbejdsløshedsdagpenge og erstatning herfor        | 32.2                                                     |
| Arbejdsløshedskasse                                | 51.1                                                     |
| Arbejdsmarkedsbidrag                               | 47.1                                                     |
| Arbejdspladsproblemer                              | 7.2.3                                                    |
| Arbejdsprøvning                                    | 7.3 – 15.4 – 21.2 – 27.3                                 |
| Arbejdsskade                                       | 27.6 – 34.1 – 34.2 – 34.3 – 34.4 –<br>48.1 – 78.2        |
| Arbejdsturnus – se Turnus                          |                                                          |

## B

|                                                            |                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Barnløshed                                                 | 7.1 – 56.2                                                                                                                    |
| Barns alvorlige sygdom                                     | 32.1.2 – 42.2 – 46.2.1                                                                                                        |
| Barsel                                                     | 25.3 – 30.3.2 – 32.1.3                                                                                                        |
| Bedrageritilfælde                                          | 60.2 – 71.3                                                                                                                   |
| Behandling på offentligt sygehus                           | 27.4                                                                                                                          |
| Behandling på privat sygehus                               | 27.4                                                                                                                          |
| Beregning af sygedagpenge – forsikrede ledige              | 47.9 – 47.11 – 51.1 – 51.2 – 53.2                                                                                             |
| Beregning af sygedagpenge - lønmodtagere                   | 47.1 – 47.2 – 47.3 – 47.4 – 47.5 –<br>47.6 – 47.7 – 47.8 – 47.9 – 47.10<br>– 47.11 – 47.12 – 47.13 – 47.14 –<br>47.15 – 47.16 |
| Beregning af sygedagpenge - selvstændige erhvervsdrivende. | 46.2 – 46.2.1 – 49.2                                                                                                          |
| Beruselse                                                  | 23.2                                                                                                                          |
| Beskæftigelsesankenævn                                     | 77.1 – 77.3 – 77.4                                                                                                            |
| Beskæftigelseskrav - sygdom                                | 30.3 – 30.4 – 31 – 32 – 33 – 34 -<br>42                                                                                       |
| Beskæftigelseskrav - arbejdsgiveren                        | 30.3 – 30.4 – 31                                                                                                              |
| Beskæftigelseskrav - kommunen                              | 32 – 33 – 34                                                                                                                  |
| Beskæftigelseskrav - løsarbejdere                          | 30.4                                                                                                                          |
| Beskæftigelseskrav - selvstændige erhvervsdrivende         | 42                                                                                                                            |
| Blanket                                                    | 38.2 – 38.3 – 40.1 – 43.2 – 55.6 –<br>59.7                                                                                    |
| Bopæl                                                      | 3.2.5 – 18.2 – 18.3 – 18.4 – 18.5<br>– 18.6 – 18.7 – 68.2                                                                     |
| Bopæl i et andet EØS-land                                  | 3.2.5 – 18.7                                                                                                                  |
| Borgerligt ombud                                           | 34.3                                                                                                                          |
| Bortfald af arbejdsgiverrefusion                           | 60.1 – 60.2                                                                                                                   |
| Bortfald af statsrefusion                                  | 62.2                                                                                                                          |
| Bortfald af sygedagpenge                                   | 21 – 22 – 23                                                                                                                  |
| Bortvisning                                                | 31.1                                                                                                                          |
| Bredere vurdering af uarbejdsdygtighed                     | 7.2.2 – 7.2.3                                                                                                                 |

## C

|              |                    |
|--------------|--------------------|
| Civilforsvar | 23.5 – 34.3 – 46.1 |
|--------------|--------------------|

## D

|                                                     |                   |
|-----------------------------------------------------|-------------------|
| Dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse | 32.2 – 33.1       |
| Dansk Internationalt Skibsregister (DIS)            | 2.4.3 – 47.1      |
| Delpensionister                                     | 71.4              |
| Deltidsarbejde                                      | 47.2              |
| Delvis uarbejdsdygtighed på grund af sygdom         | 7.9 – 17.1        |
| Delvise sygedagpenge                                | 7.9 – 53.1 – 53.3 |
| Den Nordiske Sikringskonvention                     | 4.2.3.1           |
| Det sociale nævn                                    | 68.3              |
| Digitalisering                                      | 69.1              |

|                                                            |                                                    |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Diplomater                                                 | 3.2.6.3 – 4.1                                      |
| Dispensation fra anmeldelsesreglerne                       | 38.4 – 43.3 – 43.4                                 |
| Dispensation fra refusionsreglerne                         | 59.6                                               |
| Dokumentation - over for arbejdsgiveren                    | 36 – 37.1                                          |
| Dokumentation - over for kommunen                          | 39.1                                               |
| Dokumentation - selvstændige erhvervsdrivende              | 44                                                 |
| Dokumentation af arbejdsfortjeneste                        | 46.2.1.1 – 46.2.1.2                                |
| <b>E</b>                                                   |                                                    |
| EF forordningen nr. 1408/71                                | 2.4.1 – 3.2.5 – 4.2.2 – 5.1 – 7.7 –<br>18.1 – 68.7 |
| Efterlønsmodtagere                                         | 47.16                                              |
| Eftersøgt                                                  | 75.1                                               |
| Ekstraordinært overarbejde                                 | 30.3.2 – 47.1                                      |
| Elever i lønnet praktik                                    | 32.4                                               |
| Entrepriserforhold                                         | 46.3                                               |
| Erhvervsmæssig uddannelse                                  | 6.2.2 – 32.3                                       |
| Erhvervsevnetabserstatning                                 | 27.6                                               |
| Erhvervsmæssige foranstaltninger                           | 7.3 – 7.5 – 27.2 – 27.3                            |
| EU/EØS                                                     | 3.2.5. – 7.5 – 7.7 – 18.7 – 24.2 –<br>32.1         |
| <b>F</b>                                                   |                                                    |
| Farlige sportsgrene                                        | 23.2                                               |
| Fastholdelse                                               | 17                                                 |
| Ferie                                                      | 7.7 – 30.2 – 30.3.2 – 32.1.1.4 –<br>32.1.3 – 68.6  |
| Ferie- og rekreationsophold samt sygebehandling i udlandet | 3.2.1 – 3.2.2 – 3.2.3                              |
| Feriegodtgørelse                                           | 47.1 – 54.5                                        |
| Feriepenge                                                 | 7.7                                                |
| Finansiering af sygedagpenge                               | 62.1                                               |
| Fleksjob                                                   | 7.4 – 32.5 – 49.1 – 53.1 – 56.1                    |
| Flytning                                                   | 68.8                                               |
| Folkepension                                               | 25.2                                               |
| Folkeregistret                                             | 68.3 – 68.4                                        |
| For sen anmeldelse over for arbejdsgiver                   | 35.3                                               |
| For sen anmeldelse over for kommunen                       | 38.4                                               |
| Forhalelse af helbredelsen                                 | 21.3                                               |
| Forlængelse af sygedagpengeperioden                        | 27 – 28 – 29                                       |
| Forrevalidering                                            | 7.3 – 15.3 – 15.4 – 27.2                           |
| Forsikrede arbejdsgivere                                   | 55.1                                               |
| Forskud på sygedagpenge                                    | 72.1 – 72.2                                        |
| Forsæt                                                     | 23.2                                               |
| Fortielse af helbredsoplysninger                           | 23.3                                               |
| Fortrydelsesret                                            | 21.2                                               |
| Fraflytningskommune                                        | 68.8                                               |
| Free-lancevirksomhed                                       | 30.4 – 46.3                                        |

|                                         |                                          |
|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| Fridage                                 | 30.3.2 – 32.1.3 – 47.1                   |
| Frihedsberøvelse                        | 7.8 – 74.1 – 75.1                        |
| Fritstilling                            | 30.3.2 – 31.1 – 32.1.1.6 – 32.1.3 – 54.4 |
| Fængsling                               | 7.8 – 74.1 – 74.2                        |
| Færdselslovsovertrædelser               | 23.2                                     |
| Færøerne                                | 3.2.1 – 3.2.2 – 3.2.3 – 3.2.4 – 4.2.1    |
| Førtidspension                          | 7.5 – 25.2 – 27.7                        |
| <b>G</b>                                |                                          |
| Genansatte                              | 6.3 – 32.1                               |
| Genoptagelse af arbejdet                | 17.2                                     |
| Generhvervelse af sygedagpengeret       | 24.5 – 25.6 – 26.2 – 26.3                |
| Genvurdering - klage                    | 77.1.3                                   |
| Godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste | 32.1.2 – 42.2 – 46.2.1                   |
| Graviditetsbetinget sygdom              | 8.4 – 12.1                               |
| Graviditet uden for livmoderen          | 7.1                                      |
| Grov uagtsomhed                         | 23.2                                     |
| Grønland                                | 3.2.1 – 3.2.2 – 3.2.3 – 3.2.4 – 4.2.1    |
| <b>H</b>                                |                                          |
| Handlekommune                           | 68.1 – 68.2 – 68.3 – 68.4 – 68.7         |
| Helbredsoplysninger                     | 23.3                                     |
| Hjemmeværn mv.                          | 23.5 – 34.1 – 34.3 – 46.1                |
| Hjemvisning - klage                     | 77.1                                     |
| Holddrift mv.                           | 30.3.2 – 47.3 – 50.1 – 54.5              |
| <b>I</b>                                |                                          |
| Indenrigsfart                           | 2.3                                      |
| Individuel samtale                      | 13.2 – 13.6                              |
| Indtægt - lønmodtager                   | 46.1 – 46.3                              |
| Indtægt - selvstændige erhvervsdrivende | 46.2 – 46.3                              |
| Ingen anmeldelse                        | 22.1                                     |
| Internationale organisationer           | 46.1                                     |
| Inddrivelse                             | 71.4 – 72.2                              |
| Indlæggelse på sygehus                  | 35.3                                     |
| Information om frister                  | 9.2                                      |
| <b>J</b>                                |                                          |
| Jobcenter                               | 8.3 – 8.5 – 11.3 – 16.1 – 19.1           |
| <b>K</b>                                |                                          |
| Karantæne                               | 32.1.1.3 – 32.2                          |
| Kategori 1                              | 13.1                                     |
| Kategori 2                              | 13.2                                     |

|                                                |                                         |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Kategori 3                                     | 13.3                                    |
| Kildeskattelovens § 25A                        | 42.1.2 – 45.1 – 46.2                    |
| Klage – afslag på aktindsigt                   | 77.3                                    |
| Klage – formalitetsmangler                     | 77.4                                    |
| Klagefrist                                     | 77.1.2 – 77.4                           |
| Klageinstanser                                 | 77.1 – 77.2 – 77.3 – 77.4               |
| Klageregler                                    | 77.1                                    |
| Klagevejledning                                | 77.5                                    |
| Kombinerede tilfælde, flere indtægtsgrundlag   | 47.13                                   |
| Kommunalt samarbejde                           | 9.1                                     |
| Kontaktforløb                                  | 15.7                                    |
| Kontrolbesøg i virksomheder                    | 54.6 – 60.1                             |
| Konventioner om social sikring med andre lande | 18.1                                    |
| Kortvarige forløb                              | 12.2 – 13.1                             |
| Kosmetiske operationer                         | 7.1 – 23.2                              |
| Kroniske lidelser                              | 23.3 – 45.1 – 56.1 – 56.2 – 56.3 – 56.4 |

## L

|                                               |                                                            |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Langvarige forløb                             | 12.2 – 13.3                                                |
| Livstruende sygdom                            | 27.5                                                       |
| Lockout                                       | 23.4                                                       |
| Lovligt ophold                                | 3.1                                                        |
| LÆ 255                                        | 39.1                                                       |
| Lægebehandling                                | 21.2 – 27.4                                                |
| Lægeerklæring til arbejdsgiveren              | 36.3                                                       |
| Lægeerklæring til kommunen                    | 10.2 – 11.1 – 18.4 – 18.5 – 39.1 – 44 – 45.1 – 55.6 – 57.2 |
| Lægekonsulent                                 | 3.2.3 – 7.1 – 21.3 – 27.4                                  |
| Lægelige oplysninger – se helbredsoplysninger |                                                            |
| Lønindeholdelse                               | 72.2                                                       |
| Lønindtægt                                    | 46.1 – 46.3                                                |
| Lønmodtager i arbejdsretlig forstand          | 2.1 – 32.1.1.1 – 32.4.1 – 46.3                             |
| Lønmodtagernes Garantifond                    | 30.3.2 – 32.1.3                                            |
| Løsarbejdere                                  | 30.4 – 47.7                                                |

## M

|                                          |                                     |
|------------------------------------------|-------------------------------------|
| Manglende kommunal opfølgning            | 62.2                                |
| Manglende medvirken                      | 11.3 – 21.4                         |
| Medarbejdende ægtefælle                  | 7.9.2 – 41 – 42.1.2 – 46.2 – 46.2.1 |
| Medvirken – borgerens underretningspligt | 71.1                                |
| Mellemkommunal refusion                  | 68.8                                |
| Midlertidigt ophold                      | 3.2.5 – 7.7 – 68.6                  |
| Modregning                               | 71.4                                |

## N

|                        |                                              |
|------------------------|----------------------------------------------|
| Nedsatte sygedagpenge  | 7.9.1 – 7.9.2 – 17.3 – 24.2 – 53.1<br>– 53.3 |
| Nordisk konvention     | 3.2.6.1 – 4.2.3.1                            |
| Notatpligt             | 77.5                                         |
| Nyansatte              | 32.1                                         |
| Nystartet, selvstændig | 46.2.1 – 46.2.1.2                            |
| Nyuddannede            | 32.3                                         |

## O

|                                                          |                                             |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Offentligt sygehus                                       | 27.4                                        |
| Omregningsfaktor                                         | 30.3.2 – 47.3 – 47.4                        |
| Ond tro                                                  | 71.2.3                                      |
| Operation                                                | 7.1 – 21.3 – 23.2                           |
| Opfølgning                                               | 2.4.4 – 8 – 9 – 10 – 13 – 15 – 16<br>– 21.4 |
| Opfølgning under ophold i udlandet                       | 18                                          |
| Opfølgningsplan                                          | 16                                          |
| Opfølgningssamtale                                       | 15.1                                        |
| Opgørelse af 13 ugers kravet                             | 32.1 – 32.1.1 – 32.1.2                      |
| Opgørelse af 120-timers kravet                           | 32.1.3                                      |
| Opgørelse af 8 ugers kravet                              | 30.3 – 30.3.1                               |
| Opgørelse af 74-timers kravet                            | 30.3.2                                      |
| Opgørelsen af perioder med sygedagpenge/løn under sygdom | 24.2 – 25.3                                 |
| Ophold på sygehus                                        | 27.4                                        |
| Ophold uden for Danmark                                  | 3 – 18 – 68.7                               |
| Opholdskommune – uenighed om forpligtelsen               | 68.3                                        |
| Ophør af erhvervsrettet foranstaltning                   | 24.4 – 27.1 – 28.1                          |
| Oplysningspligt – borgeren om senere ændringer           | 71.1 – 71.2 – 71.2.3                        |
| Oplysningspligt – myndighedens                           | 11.1                                        |
| Oplysningskema                                           | 11.1 – 11.2 – 11.3 – 11.4                   |
| Opsigelsesperiode                                        | 47.2                                        |
| Organdonation                                            | 7.1 – 23.2                                  |
| Orlovsydelse                                             | 32.1.2 – 42.2 – 46.2.1                      |
| Overarbejde                                              | 30.3.2 – 47.1                               |
| Overskud af virksomhed                                   | 42.1.2 – 46.2.1                             |

## P

|                                                                  |                        |
|------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Partshøring                                                      | 8.3 – 11.3 – 77.5      |
| Periode som selvstændig                                          | 32.1.1.2               |
| Personale ved diplomatiske missioner og konsulater i et EØS-land | 3.2.6.3 – 4.1 – 46.1   |
| Personale ved internationale organisationer i Danmark            | 46.1                   |
| Personalecirkulære                                               | 35.1 – 36.1            |
| Pgf. 56-aftale                                                   | 56 – 57 – 58           |
| Plejevederlag                                                    | 32.1.2 – 42.2 – 46.2.1 |
| Praktikelever                                                    | 32.1.1.1 – 32.4        |
| Praktikkompenserende uddannelse                                  | 32.4.1                 |
| Privat arbejdsgiver – forsikring                                 | 55                     |

|                                                  |                                 |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|
| Privat hospital                                  | 27.4                            |
| Produktionsstandsning                            | 30.3.1 – 32.1.1.7               |
| Provisionslønnede                                | 46.3 – 47.6                     |
| Psykiske arbejdsmiljø                            | 7.2.3                           |
| Påbegyndt sag om førtidspension                  | 27.7                            |
| <b>R</b>                                         |                                 |
| Raskmelding                                      | 8.4 – 15.2 – 16.1 – 30.2 – 35.2 |
| Realistisk revalideringsmulighed                 | 27.2                            |
| Refusion                                         | 2.5 – 54 – 56 – 57 – 58         |
| Refusion - forsikrede arbejdsgivere              | 55.6                            |
| Refusion - pgf. 56-aftaler                       | 57.2                            |
| Registersamkøring                                | 70.1                            |
| Registreret partnerskab                          | 46.2.1                          |
| Regres                                           | 78                              |
| Regulering af sygedagpengebeløb                  | 64                              |
| Rekreationsophold                                | 3.2.1                           |
| Renteindtægter                                   | 46.2.1                          |
| Renteudgifter                                    | 46.2.1                          |
| Ressourceprofil                                  | 15.3 – 28.1                     |
| Retssikkerhedslovens § 7 a                       | 24.4 – 27.1                     |
| Revalidering                                     | 7.3 – 15.3 – 15.4 – 27.2        |
| Revalidering overvejende sandsynlig              | 27.2                            |
| Revisorattesteret regnskab                       | 46.2.1 – 46.2.1.2               |
| <b>S</b>                                         |                                 |
| Sagsbehandlingsklager                            | 77.2.1 – 77.2.2                 |
| Samarbejde med arbejdsmarkedets parter           | 9.1 – 9.2                       |
| Samme ansættelsesforhold                         | 30.3.1                          |
| Satsreguleringsprocenten                         | 50.1 – 50.2 – 52.1 – 64         |
| Selvangivelse                                    | 46.2.1.1 – 46.2.1.2             |
| Selvmordsforsøg                                  | 23.2                            |
| Selvstændig erhvervsindtægt                      | 46.2 – 46.3                     |
| Selvstændig erhvervsvirksomhed                   | 42.1 – 45.1                     |
| Skattepligt                                      | 4.1 – 4.2                       |
| Skifteholdsarbejde efter holddriftsaftale        | 47.3                            |
| Skriftlig sygemelding                            | 36.2                            |
| Sport                                            | 23.2                            |
| Stationær helbredstilstand                       | 7.6                             |
| Statsrefusion                                    | 8.4 – 11.3 – 62.2               |
| Sterilisation                                    | 7.1 – 23.2                      |
| Stofmisbrug                                      | 7.1                             |
| Strafsoning                                      | 7.8 – 74.2 – 75.1               |
| Strejke                                          | 23.4                            |
| Supplerende arbejdsløshedsdagpenge               | 47.11 – 51.2                    |
| Sygedagpengeforsikring for selvstændige          | 45                              |
| Sygedagpengeforsikring for private arbejdsgivere | 55                              |

|                                                              |                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Søfarendes ret til sygedagpenge                              | 2.3 – 2.4 – 2.5 – 2.6                                                                           |
| Søgnehelligdage                                              | 30.3.1 – 30.3.2 – 32.1.3 – 47.15                                                                |
| <b>T</b>                                                     |                                                                                                 |
| Tabt arbejdsfortjeneste                                      | 32.1.2 – 42.2 – 46.2.1                                                                          |
| Tavshedspligt                                                | 20.2                                                                                            |
| Tilbagebetaling                                              | 7.2.5 – 45.7 – 47.10 – 55.4 – 55.5<br>– 55.6 – 71.2 – 71.2.1 – 71.2.2 –<br>71.2.3 – 71.3 – 71.4 |
| Tilbageholdelse i løn                                        | 71.4                                                                                            |
| Tilflytningskommune                                          | 68.8                                                                                            |
| Timefortjeneste                                              | 32.1.3 – 47.1 – 47.2 – 47.5 – 47.6<br>– 47.8 – 47.11                                            |
| Timeindtægt                                                  | 47.2 – 47.7 – 47.11                                                                             |
| Timemaksimum                                                 | 47.1 – 47.2 – 47.3 – 47.4 – 47.6 –<br>50.1 – 53.1                                               |
| Timetal                                                      | 30.3.2 – 47.1 – 47.4 – 47.6 – 47.7<br>– 47.11 – 49.1 – 50.2 – 53.1                              |
| To arbejdsforhold                                            | 7.2.5 – 7.9.1 – 47.8                                                                            |
| Turnus                                                       | 32.1 – 47.5 – 47.8 – 47.13                                                                      |
| <b>U</b>                                                     |                                                                                                 |
| Uarbejdsdygtighed                                            | 3.2.3 – 7.1 – 7.2 – 7.2.5 – 79 –<br>8.4 – 10.1 – 17.3 – 27.4 – 27.6 –<br>36.3                   |
| Uarbejdsdygtighed - bredere vurdering                        | 7.2.2 – 7.2.3                                                                                   |
| Uarbejdsdygtighed – smal vurdering                           | 7.2.1                                                                                           |
| Udbetaling af sygedagpenge                                   | 4.1 – 7.8 – 38.1                                                                                |
| Udland                                                       | 3.2.1 – 3.2.2 – 3.2.3 – 3.2.4 –<br>68.7                                                         |
| Udland, bopæl i                                              | 38.4 – 43.3                                                                                     |
| Udland - sygeopfølgning                                      | 18.1 – 18.2 – 18.6 – 38.4 – 43.3                                                                |
| Udlejningsejendom                                            | 46.2.1                                                                                          |
| Udlæg                                                        | 73.1                                                                                            |
| Udsendte lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende - EØS | 3.2.4 – 3.2.5                                                                                   |
| Udsendte lønmodtagere til udlandet                           | 3.2.4 – 3.2.6.2 – 4.1                                                                           |
| Uenighed om forpligtelsen som opholdskommune                 | 68.3                                                                                            |
| Ugemaksimum                                                  | 50.1 – 50.2 – 52.1                                                                              |
| Ugyldighed – formelle mangler                                | 24.4 – 27.1                                                                                     |
| Ukendt arbejdstid                                            | 30.2.3 – 47.6 – 47.7                                                                            |
| Ulandsfrivillige                                             | 4.1                                                                                             |
| Uddragelse fra strafforfølgning mv.                          | 75.1                                                                                            |
| Undervisning                                                 | 6.2 – 6.2.1 – 6.2.2 – 47.10                                                                     |
| Undervisningstimer                                           | 30.3.2 – 32.1.3                                                                                 |
| Unicef                                                       | 4.1                                                                                             |
| <b>V</b>                                                     |                                                                                                 |

|                                              |                                                                 |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Varierende arbejdstid                        | 47.2                                                            |
| Varig flytning til andet EØS-land            | 68.8                                                            |
| Varighedsbegrænsning - almindelig            | 24                                                              |
| Varighedsbegrænsning for førtidspensionister | 25                                                              |
| Ventetid på behandling                       | 27.4 – 29.1                                                     |
| Vikar                                        | 30.4 – 35.1                                                     |
| Virksomhedsoverdragelse                      | 30.3.1                                                          |
| Virksomhedspraktik                           | 7.9.1 – 15.4 – 27.2 – 27.3                                      |
| Visitation - opfølgning                      | 1.1 – 8.1 – 8.3 – 11.1 – 11.3 – 12<br>– 13 – 15.1 – 15.5 – 77.4 |
| Visitation til fleksjob                      | 7.4 – 7.6 – 27.1 – 28.1                                         |
| Visitationsguide                             | 8.2 – 12.2 – 15.1                                               |
| Voksenuddannelsesstøtte (SVU)                | 47.10                                                           |
| Værnepligt                                   | 23.1 – 23.5 – 34.2                                              |
| Værnepligtsløn                               | 46.1                                                            |
| <b>W</b>                                     |                                                                 |
| Weekend-arbejde                              | 30.3.2 – 47.4                                                   |
| <b>Y</b>                                     |                                                                 |
| Ydelse efter lov om børnepasningsorlov       | 32.1.2 – 42.2 – 42.2.1                                          |
| Ydelsescenter                                | 8.3 – 11.1 – 11.3 – 11.4                                        |
| <b>Æ</b>                                     |                                                                 |
| Ægtefælle – lønaftale                        | 45.1 – 46.2                                                     |
| Ændret opholdssted                           | 68.5                                                            |
| <b>Å</b>                                     |                                                                 |
| Årsopgørelse                                 | 45.4 – 46.2.1 – 46.2.1.1 –<br>46.2.1.2                          |

**Oversigt over Principafgørelser og domme**

| <b>Principafgørelse</b> | <b>Punkt</b> |
|-------------------------|--------------|
| B-3-03                  | Bilag 5      |
| D-8-90                  | 32.2         |
| D-19-91                 | 7.9.2        |
| D-9-92                  | 42.1.1       |
| D-15-92                 | 32.2         |
| D-29-92                 | 32.1         |
| D-4-93                  | 32.2         |
| D-8-93                  | 32.4.1       |
| D-2-94                  | 43.4         |
| D-5-94                  | 7.9.1        |
| D-6-94                  | 30.3.2       |
| D-12-94                 | 30.4         |
| D-15-94                 | Bilag 5      |
| D-3-95                  | 7.1          |
|                         | 23.2         |
| D-7-95                  | 27.4         |
| D-12-95                 | 7.9.1        |
|                         | 30.1         |
|                         | 33.1         |
| D-14-95                 | 54.4         |
| D-16-95                 | 32.1.1.3     |
| D-17-95                 | 25.2         |
| D-18-95                 | 38.2         |
|                         | 40.1         |
|                         | 43.2         |
|                         | 59.7         |
| D-22-95                 | 47.2         |
| D-24-95                 | 47.9         |
| D-26-95                 | 47.6         |
| D-28-95                 | 27.6         |
| D-1-96                  | 54.5         |
| D-2-96                  | 32.2         |
| D-22-96                 | 30.3.1       |
| D-25-96                 | 42.1.2       |
| D-27-96                 | 38.1         |

|         |          |
|---------|----------|
|         | 43.1     |
| D-33-96 | 54.2     |
|         | 55.6     |
| D-35-96 | 32.1.1.1 |
| D-8-97  | 71.2.1   |
| D-9-97  | 32.2     |
| D-14-97 | 32.1.1.1 |
| D-20-97 | 7.1      |
| D-23-97 | 43.4     |
| D-28-97 | 27.6     |
| D-2-98  | 47.2     |
| D-5-98  | 46.3     |
| D-6-98  | 27.1     |
| D-8-98  | 24.2     |
| D-10-98 | 57.1     |
| D-12-98 | 56.2     |
| D-17-98 | 21.2     |
| D-18-98 | 27.4     |
| D-25-98 | 71.2.3   |
| D-10-99 | 23.4     |
| D-11-99 | 23.4     |
| D-13-99 | 30.3.1   |
| D-14-99 | 27.2     |
| D-17-99 | 59.6     |
| D-19-99 | 71.2.3   |
| D-21-99 | 27.2     |
| D-24-99 | 27.2     |
| D-25-99 | 27.2     |
| D-2-00  | 46.2.1.2 |
| D-3-00  | 59.6     |
| D-6-00  | 7.2.2    |
|         | 7.2.3    |
| D-8-00  | 7.2.2    |
|         | 7.2.3    |
| D-11-00 | 27.4     |
| D-12-00 | 27.6     |
| D-14-00 | 27.2     |
| D-15-00 | 7.9.2    |
| D-16-00 | 7.1      |
| D-19-00 | 30.3.1   |
| D-20-00 | 46.2.1.2 |
| D-24-00 | 46.3     |

|         |         |
|---------|---------|
| D-3-01  | 30.2    |
| D-4-01  | 7.2.3   |
| D-6-01  | 54.2    |
| D-7-01  | Bilag 5 |
| D-9-01  | 27.2    |
|         |         |
| D-2-02  | 7.1     |
| D-5-02  | 21.4    |
| D-7-02  | 56.3    |
| D-9-02  | 27.3    |
| D-12-02 | 42.1.1  |
| D-14-02 | 27.6    |
| D-16-02 | 46.2.1  |
| D-17-02 | 27.2    |
|         | Bilag 8 |
| D-20-02 | 7.2.3   |
|         |         |
| D-2-03  | 71.2.3  |
| D-3-03  | 27.3    |
| D-8-03  | 27.3    |
| D-11-03 | 21.2    |
| D-12-03 | 27.1    |
| D-14-03 | 24.4    |
|         | Bilag 5 |
| D-15-03 | 21.2    |
| D-16-03 | 46.3    |
| D-17-03 | 7.9.1   |
|         | 54.1    |
| D-18-03 | 27.6    |
| D-20-03 | 3.2.2   |
|         | 54.1    |
| D-21-03 | 32.4    |
| D-22-03 | 24.4    |
|         | 27.1    |
| D-23-03 | 59.6    |
|         |         |
| D-2-04  | 7.1     |
| D-4-04  | 59.6    |
| D-5-04  | 27.7    |
|         | Bilag 8 |
| D-6-04  | 7.1     |
| D-12-04 | 7.2.3   |
| D-14-04 | 24.4    |
| D-16-04 | 7.1     |
| D-21-04 | 7.9.1   |
|         | 15.4    |
| D-23-04 | 71.2.3  |

|         |          |
|---------|----------|
| D-25-04 | 21.4     |
| D-28-04 | 15.4     |
| D-29-04 | 27.7     |
| D-2-05  | 51.1     |
| D-3-05  | 7.3      |
| D-6-05  | 27.7     |
| D-8-05  | 47.2     |
| D-11-05 | 59.6     |
| D-12-05 | 21.4     |
| D-14-05 | 32.1.1.1 |
| D-16-05 | Bilag 5  |
| D-19-05 | 3.2.1    |
| D-20-05 | 7.2.2    |
| D-22-05 | 21.4     |
| D-23-05 | 7.3      |
| D-24-05 | 7.8      |
| D-28-05 | 7.1      |
| D-35-05 | 46.2.1   |
| D-1-06  | 27.3     |
| D-2-06  | 21.4     |
|         | 39.1     |
| D-5-06  | 7.1      |
|         | 7.4      |
| D-6-06  | 7.2.5    |
|         | 71.2.3   |
| D-7-06  | 21.4     |
| D-8-06  | 7.7      |
| D-9-06  | 46.2.1.2 |
| D-10-06 | 7.2.2    |
|         | 7.2.3    |
| D-11-06 | 11.4     |
|         | 21.4     |
| D-17-06 | 21.3     |
| D-19-06 | 27.4     |
| D-21-06 | 71.2.3   |
| D-22-06 | 30.4     |
| D-26-06 | 11.4     |
| D-27-06 | 21.4     |
| D-2-07  | 7.2.3    |
| D-6-07  | 27.6     |
| D-7-07  | 11.4     |
|         | 21.4     |
| D-9-07  | 59.6     |
| D-11-07 | 21.4     |

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| D-13-07                       | 30.4    |
|                               | 32.1    |
| D-14-07                       | 30.4    |
|                               | 32.1    |
| D-16-07                       | 27.6    |
| D-1-08                        | 21.4    |
| D-3-08                        | 21.4    |
| D-5-08                        | 21.4    |
| D-8-08                        | 34.1    |
| D-9-08                        | 7.2.1   |
|                               | 7.2.2   |
|                               | 7.2.3   |
| F-7-01                        | 27.2    |
|                               | Bilag 5 |
| R-1-06                        | 24.4    |
|                               | Bilag 5 |
| Domme                         |         |
| Højesteretsdom af 27/5 – 2004 | 7.2.3   |
| Landsretsdom af 22/9 – 2000   | 71.2.3  |
| Landsretsdom af 21/6 – 2007   | 21.4    |
| Landsretsdom af 14/3 – 2008   | 78.2    |