

Udskriftsdato: 30. december 2025

CIR1H nr 9014 af 13/01/2010 (Gældende)

Cirkulære om ændring af vejledning om sygedagpenge

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdsmarkedsstyrelsen, j.nr.

Senere ændringer til forskriften

BEK nr 643 af 11/06/2010

Cirkulære om ændring af vejledning om sygedagpenge

Som følge af lov nr. 480 af 12. juni 2009 om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.) sker der med virkning fra 4. januar 2010 en række ændringer i sygedagpengeloven.

I vejledning nr. 9300 af 25. juni 2008 om sygedagpenge, som ændret ved cirkulære nr. 9298 af 23. juni 2009 om ændring af vejledning om sygedagpenge samt cirkulære nr. 9766 af 29. september 2009 om ændring af vejledning om sygedagpenge, foretages derfor følgende ændringer:

1. I *kapitel 5 a* indsættes før *pkt. 7 c*:

» *Arbejdsgivers opfølgning*

§ 7 a. Arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes senest 4 uger efter den første sygedag. Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen, jf. stk. 4.

Stk. 2. Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, holdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Lønmodtagerens manglende medvirken i samtalen har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge.

Stk. 3. Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtale, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling og fratræden sker inden 8 uger efter den første sygedag.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anvendelsen af stk. 1-3, herunder om, hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal give til kommunen, og om, hvornår og hvordan oplysningerne skal gives.

Stk. 5. Der kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsættes retningslinjer for afholdelsen af de personlige samtaler, der er nævnt i stk. 1, herunder retningslinjer, der fraviger stk. 2, 1. pkt., og stk. 3.

7 a.1 Arbejdsgivers pligt til at indkalde den sygemeldte medarbejder til sygefraværssamtale

Når en medarbejder bliver syg, er det vigtigt, at kontakten med virksomheden fortsætter. Det kan være svært, når medarbejderen ikke længere dagligt er på arbejdspladsen. For at styrke dialogen mellem arbejdsgiver og en syg medarbejder skal arbejdsgiveren senest i fjerde sygeuge holde en samtale med en medarbejder, der er sygemeldt.

Pligten til at indkalde til samtale gælder alle medarbejdere. Der skal bl.a. også holdes samtale med lønmodtagere, der er ansat på deltid, og lønmodtagere, der har flere arbejdsgivere. I så fald skal hver enkelt arbejdsgiver indkalde til en samtale.

Dog skal arbejdsgiveren ikke indkalde til sygefraværssamtale, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling, og fratræden sker inden otte uger efter 1. sygedag. Da samtalen drejer sig om lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdet og fremtidige arbejdsmuligheder på arbejdspladsen, er der ikke grund til at holde samtale, hvis lønmodtagerens ansættelsesforhold ophører inden otte uger fra 1. sygedag.

Der findes yderligere vejledning om sygefraværssamtalen i guide til virksomhederne om sygefravær på www.ams.dk. Se endvidere guiden ”Sygefravær på arbejdspladsen – hvad må man spørge om” samt Beskæftigelsesministeriets vejledning nr. 9327 af 29. juni 2009 om arbejdsgiveres indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom. Guiden og vejledningen findes på www.bm.dk.

7 a.2 Arbejdsgiverens sygefraværssamtale med lønmodtageren

7 a.2.1 Formålet med sygefraværssamtalen

Formålet med sygefraværssamtalen er at styrke dialogen mellem arbejdsgiveren og den syge lønmodtager. Sygefraværssamtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til

arbejdet. Sygefraværssamtalen kan f.eks. dreje sig om, hvornår lønmodtageren kan vende gradvist tilbage, hvornår der skal trappes op i arbejdstid, om der er specielle skånehensyn, der skal tages i en periode, f.eks. ændrede arbejdsopgaver, hvilemuligheder, hjemmearbejde mv.

På baggrund af lønmodtagerens tilkendegivelser under sygefraværssamtalen skal arbejdsgiveren svare på nogle få spørgsmål, herunder om sygefraværet forventes at vare mere end otte uger. Svarene skal videregives til kommunen og skal give kommunen en indikation af, om den syge medarbejder har brug for en særlig indsats, f.eks. fordi der er risiko for at miste arbejdsevnen.

7 a.2.2 Tidspunktet for sygefraværssamtalens afholdelse og krav til indkaldelsen

Sygefraværssamtalen skal holdes senest 4 uger efter den 1. sygedag. Det er således ikke tilstrækkeligt, at der er indkaldt til sygefraværssamtalen senest 4 uger efter den 1. sygedag. Formuleringen svarer til bestemmelsen i den gældende lovs § 40 om arbejdsgivers anmeldelse af sygefravær, og der anlægges derfor samme fortolkning for, om tidsfristen er overholdt. Fristen anses således for overholdt, hvis samtalen holdes samme ugedag som 1. sygedag, blot 4 uger senere.

Er den 1. fraværdsdag eksempelvis en mandag, er fristen overholdt, hvis samtalen senest er holdt den efterfølgende 4. mandag.

Der stilles ingen formkrav til indkaldelsen til sygefraværssamtale. Den kan således ske på mest hensigtsmæssig måde, f.eks. pr. telefon, brev eller e-mail. Indkaldelsen skal ske med et rimeligt varsel over for lønmodtageren, f.eks. nogle få dage.

Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, holdes samtalen, jf. § 7 a, stk. 2, så vidt muligt telefonisk.

Der kan være tale om, at sygdommen ikke giver mulighed for en personlig samtale, hvis f.eks. lønmodtageren er indlagt på hospital, eller er så syg, at det ikke er muligt at møde op på arbejdspladsen. I så fald skal samtalen så vidt muligt holdes telefonisk. Hvis en telefonisk samtale ikke er mulig, holdes der ikke samtale.

Med praktiske omstændigheder tænkes f.eks. på virksomheder, der har en central personaleafdeling og lokale arbejdssteder rundt om i landet. Hvis virksomheden vælger, at samtalen skal holdes af personaleafdelingen, kan det være vanskeligt for den syge lønmodtager at møde op til samtalen et andet sted i landet end det daglige arbejdssted. I sådanne tilfælde forudsættes samtalen i stedet holdt pr. telefon.

7 a.3 Arbejdsgiverens pligt til at give kommunen oplysninger på baggrund af sygefraværssamtalen

7 a.3.1 Formålet med at give kommunen oplysninger

På baggrund af lønmodtagerens tilkendegivelser under sygefraværssamtalen skal arbejdsgiveren svare på nogle spørgsmål, som tager udgangspunkt i lønmodtagerens muligheder for at vende tilbage til ordinært arbejde, herunder om sygefraværet forventes at vare mere end otte uger. Arbejdsgiveren skal give oplysningerne til kommunen, så kommunen får mulighed for tidligt i sygeforløbet at vurdere, om der er behov for en særlig indsats og opfølgning over for lønmodtageren.

Besvarelsen af spørgsmålene kræver, at der har været afholdt sygefraværssamtale, enten personligt eller via telefon. Er dette ikke tilfældet, skal arbejdsgiveren ikke give oplysninger til kommunen.

7 a.3.2 Indhold og formkrav til afgivelsen af oplysningerne til kommunen

Når arbejdsgiveren har holdt sygefraværssamtalen med lønmodtageren, skal arbejdsgiveren inden 4 uger fra 1. sygedag give oplysninger til kommunen, jf. sygedagpengebekendtgørelsens 15 a, stk. 3.

Oplysningerne fra arbejdsgiveren skal sendes via den digitale sygedagpengeløsning på virk.dk eller på en papirblanket, som anvises af kommunen, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 15 b. Ønsker arbejdsgiveren at afgive oplysningerne til kommunen samtidig med anmeldelse af sygefraværet, kan dette ske via dp 201 eller dp 200A. Ønsker arbejdsgiveren at give oplysningerne til kommunen særskilt, skal det ske på dp 333.

Hvis arbejdsgiveren ikke indsender anmeldelsen af sygefraværet til tiden, mister arbejdsgiveren som i dag retten til sygedagpengerefusion, indtil anmeldelsen er indsendt. Det vil ikke få betydning for arbejdsgiverens ret til sygedagpengerefusion, at arbejdsgiveren ikke afholder sygefraværssamtalen eller besvarer spørgsmålene om sygefraværssamtalen.

Det er fastsat i sygedagpengebekendtgørelsens § 15 a, stk. 3, at arbejdsgiveren som følge af sygefraværssamtalen skal oplyse kommunen om følgende:

- 1) Datoen for den afholdte sygefraværssamtale.
- 2) Om sygefraværet på baggrund af lønmodtagerens tilkendegivelser forventes at vare mere end 8 uger fra 1. sygedag.
- 3) Hvis sygefraværet forventes at vare mere end 8 uger fra 1. sygedag, skal arbejdsgiveren oplyse, om det på det foreliggende grundlag vurderes, at der er mulighed for, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet delvist på et tidspunkt i løbet af sygeforløbet.

7 a.4 Manglende deltagelse i sygesamtalen – betydning for medarbejderens ret til sygedagpenge

Lønmodtageren har ikke pligt efter sygedagpengeloven til at deltage i samtalen, og manglende medvirken har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge. Udeblivelse fra en samtale kan have ansættelsesretlige konsekvenser.

7 a.5 Fravigelse af retningslinjerne for afholdelse af sygefraværssamtalen

Det fremgår af lovens § 7 a, stk. 5, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst eller aftale kan fastsætte nærmere retningslinjer for afholdelsen af samtalen efter lovens § 7 a, stk. 1, f.eks. om form og indhold. Endvidere kan § 7 a, stk. 2 og 3 fraviges, men det kan ikke fraviges, at arbejdsgiveren skal indkalde til og afholde samtalen senest 4 uger efter den første sygedag. Det kan derimod godt aftales, at samtalen skal holdes tidligere end 4 uger efter 1. sygedag.

7 a. 6 Forholdet til gældende ansættelsesretlig regulering

Med lovens § 7 a ændres der ikke ved gældende ansættelsesretlig regulering. Eksempelvis vil overenskomstbestemmelser om sygemelding, arbejdsgivers adgang til at kræve lægeerklæring mv. samt helbredsoplysningslovens bestemmelser om, hvad en arbejdsgiver kan anmode om af oplysninger om sygdom og symptomer herpå, således fortsat være gældende. Medarbejderen vil ligeledes under samtalen kunne lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

Fastholdelsesplan

§ 7 b. Den sygemeldte lønmodtager kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger regnet fra første sygedag. Arbejdsgiveren og lønmodtageren udarbejder fastholdelsesplanen sammen. Planen beskriver, hvordan lønmodtageren hurtigst muligt kan vende helt eller delvis tilbage til arbejdspladsen. Lønmodtageren kan når som helst i sygeforløbet anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke skal udarbejdes en fastholdelsesplan, kan arbejdsgiveren afslå det.

Stk. 3. Hvis den syge lønmodtager har fået udarbejdet en fastholdelsesplan, skal lønmodtageren tage planen med til første opfølgningssamtale hos kommunen, efter at planen er udarbejdet.

Stk. 4. Der kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsættes retningslinjer for udarbejdelse af en fastholdelsesplan som nævnt i stk. 1.

7 b.1 Lønmodtageren kan anmode om en fastholdelsesplan

Den sygemeldte lønmodtager kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden otte uger regnet fra 1. sygedag. Arbejdsgiveren og lønmodtageren udarbejder fastholdelsesplanen sammen.

Lønmodtageren kan når som helst i sygeforløbet anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, dvs. der er ingen frist for, hvornår lønmodtageren skal anmode om planen, og der er intet til hinder for, at planen udarbejdes, inden de 8 uger er gået. Arbejdsgiveren og lønmodtageren kan således udarbejde fastholdelsesplanen allerede ved samtalen, der skal holdes senest fire uger efter den 1. sygedag, jf. lovens § 7 a.

Hvis det fra begyndelsen af sygeforløbet forventes, at lønmodtageren vil vende tilbage inden for otte uger, men det viser sig, at sygeforløbet kommer til at vare over otte uger, kan lønmodtageren også bede om en fastholdelsesplan efter, at de otte uger eller længere tid er gået.

7 b. 2 Arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde en fastholdelsesplan

Arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde en fastholdelsesplan, hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov for det. Lønmodtageren kan således ikke forlange at få udarbejdet en fastholdelsesplan.

7 b. 3 Indholdet af fastholdelsesplanen

Fastholdelsesplanen kan f.eks. indeholde en beskrivelse af arbejdspladsindretning, ændrede arbejdsopgaver mv. Fastholdelsesplanen skal være skriftlig, men herudover er der ingen formkrav. Fordelene ved en fastholdelsesplan er bl.a., at både arbejdsgiver og lønmodtager tilkendegiver et ønske om, at lønmodtageren fastholdes på arbejdspladsen, og forventningerne til sygdomsforløbet afstemmes.

På www.ams.dk findes vejledning til, hvordan fastholdelsesplanen udfyldes.

7 b. 4 Retningslinjer for udarbejdelse af fastholdelsesplanen som følge af kollektive overenskomster eller aftale

Arbejdsmarkedets parter kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsætte retningslinjer for udarbejdelse af fastholdelsesplanen, jf. lovens § 7 b, stk. 4. Det kan bl.a. aftales, hvad der skal drøftes ved udarbejdelse af planen, og hvad planen som minimum skal indeholde. Det kan også aftales, at lønmodtageren har ret til at få en fastholdelsesplan udarbejdet, eller at arbejdsgiveren alene kan afslå at udarbejde en plan af nærmere aftalte årsager.

7 b. 5 Fastholdelsesplanen skal medbringes til opfølgningsamtalen i kommunen

Hvis den syge lønmodtager har fået udarbejdet en fastholdelsesplan, skal lønmodtageren tage planen med til første opfølgningsamtale hos kommunen, efter at planen er udarbejdet, jf. lovens § 7 b, stk. 3.

Medbringer den sygemeldte ikke en allerede udarbejdet fastholdelsesplan til samtale i kommunen, skal det indgå i kommunens samlede vurdering, om der er tale om manglende medvirken, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 1. Fastholdelsesplanen skal så vidt muligt indgå i kommunens opfølgning.«

2. Pkt. 15.3 affattes således:

”15.3 Virksomhedens fastholdelsesplan indgår så vidt muligt i opfølgningen

§ 15...

Stk. 3. Hvis den sygemeldte har fået udarbejdet en fastholdelsesplan, jf. § 7 b, skal planen så vidt muligt indgå i opfølgningen.

Hvis den sygemeldte har fået udarbejdet en fastholdelsesplan på virksomheden, jf. lovens § 7 b, skal den sygemeldte tage planen med til første opfølgningsamtale hos kommunen efter, at planen er udarbejdet.

Fastholdelsesplanen skal så vidt muligt indgå i kommunens opfølgning således, at det, der er aftalt i fastholdelsesplanen, også indgår i kommunens opfølgning, f.eks. vedrørende gradvis tilbagevenden, tilpasninger på arbejdspladsen osv.

Medbringer den sygemeldte ikke en allerede udarbejdet fastholdelsesplan til samtale i kommunen, skal det indgå i kommunens samlede vurdering, om der er tale om manglende medvirken, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 1.”

3. Tekstboksen og vejledningen til § 62 affattes således:

„

§ 62. Staten afholder 100 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge i de første 4 uger af en fraværsperiode under sygdom, jf. § 61.

Stk. 2. Staten afholder 50 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge fra og med 5. uge og til og med 8. uge regnet fra 1. sygedag i det aktuelle sygefravær og ansættelsesforhold.

Stk. 3. Staten afholder 35 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge fra og med 9. uge og til og med 52. uge regnet fra 1. sygedag i det aktuelle sygefravær og ansættelsesforhold. Er den sygemeldte i perioden vendt gradvis tilbage til arbejde eller i tilbud efter kapitel 10-12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, afholder staten dog 65 pct. af kommunens udgifter fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte påbegynder arbejde eller tilbud.

Stk. 4. Kommunen afholder 100 pct. af udgifterne til sygedagpenge efter 52. uge.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Staten afholder 65 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge efter § 53, stk. 2, nr. 3, i op til 13 uger regnet fra det tidspunkt, hvor kommunen får oplyst, at der ikke kan ske gradvis tilbagevenden til arbejdet.

Stk. 7. Beskæftigelsesministerien kan fastsætte nærmere regler for, hvornår kommunerne opfylder betingelserne for at få 65 pct. refusion efter stk. 3.

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 fraværsperioden og herefter 50 pct. af kommunens udgifter fra uge 5 til og med uge 8.

Fordelingen mellem stat og kommune fra uge 9 til uge 52 afhænger af, om den sygemeldte person er påbegyndt arbejde og/eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kapitel 10-12. Er dette tilfældet, afholder staten 65 pct. af udgifterne til sygedagpenge, mens kommunen afholder 35 pct. Er den sygemeldte ikke i tilbud eller er påbegyndt arbejde, afholder kommunen 65 pct. af udgifterne til sygedagpenge, mens staten afholder 35 pct. af udgifterne.

Efter 52. sygeuge afholder kommunen de fulde udgifter til sygedagpenge.

De nærmere regler for, hvornår kommunerne opfylder betingelserne for at få 65 pct. refusion efter § 62, stk. 3, er fastsat i Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 1408 af 16. december 2009 om kommunernes ret til refusion af udgifter til kontant- og starthjælp, sygedagpenge samt ledigheds- og særlig ydelse til personer, der deltager i tilbud efter kap. 10-12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller gradvist vender tilbage i arbejde.

I denne bekendtgørelse fastsættes det, at tilbud og/eller arbejde sammenlagt som udgangspunkt skal være på minimum 10 timer om ugen for, at kommunen kan få 65 pct. i refusion.

For lønmodtagere med flere ansættelsesforhold medregnes i de 10 timer det samlede antal timer, som den sygemeldte arbejder i forbindelse med en gradvis tilbagevenden til arbejdsforholdene. Arbejde i et arbejdsforhold, hvorfra personen ikke er sygemeldt, medregnes også i de 10 timer.

Kommunen får også 65 pct. statsrefusion, når en selvstændig genoptager arbejdet i virksomheden i minimum 10 timer om ugen. Den selvstændige oplyser antal arbejdstimer til kommunen, når arbejdet genoptages, og hvis der sker ændringer i antal timer. Dette kan f.eks. ske i forbindelse med opfølgningssamtalen.

Det ugentlige timetal kan dog være mindre end 10 timer, hvis kommunen redegør for, at det kun er muligt for den sygemeldte at deltage på et lavere timetal. Omfanget af gradvis tilbagevenden og/eller tilbud fastlægges ud fra en konkret vurdering af den enkelte sygemeldtes helbredstilstand og ressourcer. Tilbud eller gradvis tilbagevenden til arbejdet kan påbegyndes med en enkelt time om ugen, hvis den sygemeldtes arbejdssevne er meget nedsat.

Redegørelsen sker i den enkelte sag. Det vil være op til kommunen at sørge for, at der i den enkelte sag er en beskrivelse af baggrunden for, hvorfor den sygemeldte ikke ud fra helbredsmæssige og personlige forhold skønnes at kunne deltage i minimum 10 timer om ugen. Beskrivelse kan ske på baggrund af bl.a. samtalen med den syge, oplysningsskemaet og lægelige oplysninger.

Kommunen får 65 pct. refusion af udgifter til sygedagpenge under lovligt kortvarigt fravær fra tilbud eller arbejde f.eks. pga. influenza. I perioder med mere end 14 dages sammenhængende fravær fra tilbud eller arbejde får kommunen kun 35 pct. refusion af udgifterne til sygedagpenge.

Det er i § 62, stk. 6, fastsat, at hvis arbejdsgiveren ikke tager en delvis uarbejdsdygtig sygemeldt lønmodtager tilbage på deltid, afholder staten også 65 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge fra det tidspunkt, hvor kommunen som led i dialogen med virksomheden om en gradvis tilbagevenden får oplyst, at der ikke kan ske gradvis tilbagevenden til arbejdet. Staten afholder dog maksimalt 65 pct. af udgifterne i de første 13 uger regnet fra det tidspunkt, hvor kommunen får oplyst, at der ikke kan ske gradvis tilbagevenden til arbejdet.

Efter de 13 uger afholder staten 35 pct. af udgifterne til sygedagpenge. Hvis kommunen giver et aktivt tilbud mv. til den sygemeldte efter de 13 uger, afholder staten 65 pct. af udgifterne til sygedagpenge. Kommunen vil således fortsat kunne opnå statsrefusion på 65 pct., hvis den sygemeldte tilbydes en beskæftigelsesrettet indsats.

Kommunen kan give tilbud til sygemeldte, hvis det kan bidrage til at fremme arbejdsfastholdelse. Tilbud skal altid tilpasses den sygemeldtes forudsætninger og behov samt den enkeltes helbredstilstand og ressourcer. Kommunen giver således kun tilbud, hvis det er i overensstemmelse med behandlingen og sygdommen. Tilbud må ikke modvirke helbredelsen. Det er således ikke alle sygemeldte, der skal have tilbud. Hvis kommunen er i tvivl, om en aktiv indsats er forenelig med sygdommen, skal sagsbehandleren kontakte den syges egen læge eller sygehuslægen for at drøfte indsatsen.

I sager, hvor den sygemeldte allerede før den 4. januar 2010 er i tilbud eller er vendt gradvist tilbage i arbejde, afholder staten 65 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge fra 4. januar 2010.

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. 5, fastsat, at der ikke kan ydes statsrefusion, så længe kommunen ikke opfylder sin pligt til at følge op efter reglerne i lovens kapitel 6.

Ved § 6 i lov nr. 480 af 12. juni 2009 om en styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl., blev det besluttet, at der i perioden 1. januar 2010 til 31. december 2011 ydes refusion til kommunen uanset bestemmelsen i § 62, stk. 5. Det skyldes, at kommunerne i forbindelse med afbureaukratiseringsrapporten pegede på, at bestemmelsen har medført, at fokus i opfølgningen var hæftet mere på rettidighed end på fastholdelse af sygemeldte.

Det betyder, at kommunen i en 2-årig periode regnet fra 4. januar 2010 får refusion efter de almindelige regler for statsrefusion til kommunerne. I de 2 år får man afprøvet kommunernes indsats uden reglen.

Kommunen skal herefter som hidtil følge de almindelige revisionsbestemmelser, og der vil blive ydet refusion efter de almindelige regler for statsrefusion til kommunerne. Den kommunale revision vil ved revisionen påse, om der sker opfølgning, og om refusionen er opgjort efter de materielle regler. Dette sker dels ved gennemgang af forretningsgange, og dels ved gennemgang af enkeltsager.

Suspensionen af bestemmelsen om manglende opfølgning betyder, at der ikke vil være hjemmel til at kræve statsrefusionen tilbage i de sager, hvor opfølgningen ikke er sket til tiden.

Arbejdsmarkedsstyrelsen vil følge op på kommunernes indsats i forhold til opfølgningssamtaler. Arbejdsmarkedsstyrelsen vil fremover modtage data om, hvornår samtalerne er afholdt og hvilke kategorier, de sygemeldte er visiteret til.”

4. Pkt. 68.7 affattes således:

”68.7 Ophold eller bopæl 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.

Det fremgår af sygedagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 1, at sager om sygedagpenge til en person, som ved en fraværperiodes start opholder sig i Danmark, og som inden fraværperiodens ophør tager ophold i udlandet, behandles under opholdet i udlandet af den seneste opholdskommune i Danmark efter § 9, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Det betyder, at hvis en lønmodtager der er bosat i København i første del af sygefraværet, vælger at flytte til Malmø under sygefraværperioden, vil det fortsat være Københavns kommune, der har handlepligten.

Det fremgår af sygedagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 2, at en person som ikke har opholdskommune i Danmark efter § 9, stk. 2, i retssikkerhedsloven, og som udfører beskæftigelse i Danmark, har opholdskommune i den kommune, hvor beskæftigelsen udføres.

Er der tale om en lønmodtager, fremgår det af sygedagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 3, at beskæftigelsen anses for udført i den kommune, hvor lønmodtageren sædvanligvis udfører hele eller hovedparten af sit arbejde.

Det betyder, at for en lønmodtager der er bosat i f.eks. Sverige og arbejder i Helsingør, vil det være Helsingør kommune, der er rette handlekommune.

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, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 4.

Sager om sygedagpenge til personer, der under ophold i udlandet udfører arbejde i udlandet for en dansk virksomhed, behandles af den kommune i Danmark, hvor virksomheden har hjemsted, jf. sygedagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 5.

Er det ud fra sygedagpengebekendtgørelsens § 17, stk. 1-5, ikke muligt at udpege en handlekommune, behandles sagen af den kommune, som personen ud fra en samlet vurdering af de geografiske og økonomiske forhold har stærkest tilknytning til, jf. § 17, stk. 6.

Tvilstilfælde 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.”

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 13. januar 2010

MARIE HANSEN

/ Torben D. Jensen