

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

23. februar 2005

Kort før jul færdiggjorde Udvalget om modernisering af sygedagpengeloven sit arbejde. Arbejdet blev afsluttet med en rapport fra udvalget. Rapporten indeholder en fælles forståelse mellem LO og DA, som giver konkrete forslag til, hvordan sygedagpengeloven bør moderniseres.

LO har efterfølgende meddelt DA og beskæftigelsesministeren, at LO alligevel ikke ser sig i stand til at indgå den fælles forståelse med DA. Den fælles forståelse mellem DA og LO er dermed bortfaldet.

DA og SALA's bemærkninger i rapporten har afspejlet den fælles forståelse med LO. Uden en aftale med LO vil DA's prioritering af de enkelte forslag og bemærkningerne på en række punkter have en anden vægtning.

På den baggrund vil DA og SALA hermed fremlægge følgende konkrete bud på, hvilke elementer der bør indgå i en modernisering af sygedagpengeloven, og hvordan disse forslag bør finansieres:

1. Kommunernes mulighed for at kræve regres af sygedagpengeudbetalinger som følge af en arbejdsskade bør afskaffes
2. Beskæftigelseskravet bør harmoniseres på 13 uger
3. Virksomheden bør have krav på refusion, så længe et ansættelsesforhold varer
4. Efter et ansættelsesforhold er ophørt, bør en virksomhed ikke have pligt til at betale for en tidligere medarbejders sygefravær
5. Der bør indføres en tilbagefaldsregel
6. Sygedagpenge bør ikke kunne forlænges på grund af en verserende arbejdsskadesag
7. Sygedagpenge bør kun kunne forlænges ud over 52 uger, hvis kommunen har planlagt en revalidering, men den endnu ikke er iværksat
8. Syge- og barseldagpenge bør reguleres på samme tidspunkt som arbejdsløshedsdagpenge og efterløn

Der vedlægges et notat, som mere detaljeret beskriver baggrunden for de enkelte forslag.

De fremlagte forslag er fuldt finansieret inden for rammerne af udvalgets arbejdsfelt.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Henrik Bach Mortensen

SALA



Nils J. Andreasen

1 bilag

c.c. Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, Medlemmerne af udvalget om modernisering af sygedagpengeloven

Forslag til ændringer af sygedagpengeloven

De forslag, DA og SALA hermed fremlægger, indgår i den rapport om modernisering af sygedagpengeloven, som et udvalg forankret i Arbejdsdirektoratet har udarbejdet.

De fremlagte forslag er fuldt finansieret inden for sygedagpengeloven.

1. Kommunernes mulighed for at kræve regres af sygedagpengeudbetalinger som følge af en arbejdsskade bør afskaffes

Virksomhederne betaler, selvom de ikke har skyld i sygefravær

Virksomhederne betaler i dag generelt for medarbejdernes første 2 ugers sygefravær. Det koster 10 mia. kr. for virksomhederne. Betalingen af de første 14 dages sygefravær sker uden hensyn til, om virksomhederne er skyld i fraværet. En meget stor del af fraværet har ingen relation til virksomheden.

Var udgangspunktet for betaling af sygedagpenge, at ansvarlige skadevoldere skulle betale – og kun ansvarlige skadevoldere – så ville virksomhederne skulle betale adskillige milliarder kroner færre i udgifter til sygefravær.

I de første 14 dage er udgangspunktet ikke at se på, hvem der er skyld i fraværet. Virksomheden betaler under alle omstændigheder. Men efter de første 14 dage – når det offentlige skal medvirke til finansiering – så giver regresbestemmelsen (krav om tilbagebetaling af sygedagpenge) pludselig mulighed for at fokusere på, hvem der er den ansvarlige skadevolder.

Der sker således en sammenblanding af kriterier for, hvem der skal betale udgifterne ved sygefravær. Er det en generel afgift, eller er det princippet om, at forureneren betaler – den ansvarlige skadevolder – der gælder? Sammenblandingen af principperne er til størst muligt gunst for det offentlige og tilsvarende til ugunst for virksomhederne.

Derfor bør der ske ændringer af mulighederne for sygedagpenge-regres. Særligt regres i arbejdsskadesager er forbundet med vanskeligheder for både kommunerne og virksomhederne.

Regres indebærer store administrative byrder

I fire ud af fem tilfælde, hvor kommunerne fremsætter et regreskrav, bortfalder sagen, inden den udløser en egentlig betaling. At så mange sager bortfalder skyldes, at der er stor usikkerhed om, hvornår der foreligger et egentligt erstatningskrav, og at mange kom-

muner starter en regressag på et løst grundlag.

Regreskrav i sager om arbejdsskader er således meget administrativt tunge for virksomheder og sandsynligvis også kommunerne.

Virksomhederne har en usikker retsstilling

Samtidig har virksomhederne en usikker retsstilling, fordi kommunerne ofte rejser krav, som fremstår som en forvaltningsakt – men reelt er et erstatningskrav. Desuden rejser kommunerne mange sager på et meget løst grundlag, hvilket medfører, at særligt små virksomheder føler sig presset til at betale krav, som de rettelig ikke burde betale.

Erstatninger efter arbejdsmiljøloven ændres ikke

Arbejdsmiljøloven fastlægger erstatningskrav i forbindelse med overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Bortfald af mulighederne for regres i arbejdsskadesager vil således ikke indebære bortfald af muligheder for at kræve erstatning i en arbejdsmiljøsag.

Økonomiske konsekvenser

Bortfald af muligheden for regres i arbejdsskadesager skønnes at medføre merudgifter på knap 40 mio. kr.

2. Beskæftigelseskravet bør harmoniseres på 13 uger

Det er i dag en betingelse for at have ret til udbetaling af sygedagpenge fra virksomheden, at lønmodtageren har været ansat i mindst 8 uger med et timetal på minimum 74.

Lønmodtageren har imidlertid først ret til sygedagpenge fra kommunen, når vedkommende har været ansat på virksomheden i mindst 13 uger og i denne periode har arbejdet i mindst 120 timer.

Reglerne svækker virksomhedernes sociale engagement

Forskellen i beskæftigelseskravet i forhold til virksomheden og i forhold til kommunen påfører virksomhederne øgede omkostninger i forbindelse med nyansatte medarbejders sygefravær. Det påvirker motivationen til at ansætte personer med forøget sygdomsrisiko – f.eks. personer med nedsat arbejdsevne – i negativ retning.

Derfor bør beskæftigelseskravet harmoniseres på 13 uger.

Økonomiske konsekvenser

En harmonisering af beskæftigelseskravet på 13 uger skønnes at medføre merudgifter på knap 70 mio. kr.

3. Virksomheden bør have krav på refusion, så længe et ansættelsesforhold varer

Virksomhederne straffes økonomisk, hvis de er socialt engagerede

Sygedagpengeloven er i dag indrettet på en sådan måde, at virksomheder, der forsøger at fastholde sygemeldte medarbejdere i en række situationer, "straffes" økonomisk i modsætning til virksomheder, der hurtigt afskediger sygemeldte medarbejdere.

Tildeling af førtidspen-

Får en sygemeldt som led i sygedagpengeopfølgningen tildelt før-

sion mv.

tidspension, revalidering eller bliver visiteret til et fleksjob, medfører det, at virksomhedens ret til dagpengerefusion ophører, selvom virksomheden skal betale fuld løn i opsigelsesperioden.

Kommunerne vælger i et stigende antal sager – navnlig når der er tale om sygemelding på grund af samarbejdsmæssige eller psykiske årsager – at raskmelde lønmodtageren i forhold til arbejdsmarkedet i øvrigt. Da er den pågældende medarbejder kun syg i forhold til den aktuelle virksomhed. Det betyder, at arbejdsgiveren skal udbetale sygeløn uden at kunne få refusion fra kommunen.

Endelig er der en række situationer, hvor sygemeldtes dagpenget – og dermed virksomhedens refusionsret – bortfalder, fordi den pågældende f.eks. ikke har medvirket i kommunens opfølgningsindsats. Her vil virksomheden ofte skulle udbetale løn under sygdom, selv om refusionsretten er bortfaldet.

For at sikre at virksomheder, der forsøger at fastholde sygemeldte, ikke straffes økonomisk foreslås det, at virksomhederne bør have krav på refusion så længe ansættelsesforholdet består.

Forslaget vil sikre, at sygedagpengeloven tilskynder den enkelte virksomhed til at fastholde sygemeldte medarbejdere, så virksomheder ved en lønmodtagers lange sygefravær ikke føler, at de må opsiges lønmodtageren for ikke at blive ramt af manglende refusionsmulighed, eller at længere opsigelsesvarsler medfører højere risiko for manglende refusion.

Økonomiske konsekvenser

At indføre ret til refusion for virksomhederne, så længe ansættelsesforholdet består, skønnes at medføre merudgifter på ca. 80 mio. kr.

4. Efter et ansættelsesforhold er ophørt, bør en virksomhed ikke have pligt til at betale for en tidligere medarbejders sygefravær

Efter sygedagpengeloven skal arbejdsgiveren betale sygedagpenge i de 2 første uger (arbejdsgiverperioden) til lønmodtageren. Herefter overgår forpligtelsen til at betale sygedagpenge til kommunen. Arbejdsgiveren skal også betale sygedagpenge til lønmodtageren i den fulde arbejdsgiverperiode på 2 uger, selv om ansættelsen ophører, hvis 1. fraværsdag ligger inden for ansættelsen.

Melder lønmodtageren sig syg på den sidste dag på jobbet, skal arbejdsgiveren således betale sygedagpenge i fulde 2 uger, selv om arbejdsgiverens øvrige lønforpligtelse og ansættelsen er ophørt.

Den nuværende regel fungerer i mange situationer reelt som en lovbestemt forlængelse af opsigelsesperioden.

Det foreslås, at reglen ændres, således at arbejdsgiverperioden op-
hører samtidig med ansættelsens ophør.

**Økonomiske konse-
kvenser**

Forslaget skønnes at indebære offentlige merudgifter på 6 mio. kr.

5. Der bør indføres en tilbagefaldsregel

Efter de gældende regler har arbejdsgivere pligt til at betale syge-
dagpenge til deres medarbejdere i de første 14 dage af hver syg-
domsperiode.

En sygdomsperiode anses for afsluttet, så snart lønmodtageren har
genoptaget arbejdet. Hvis lønmodtageren på ny må sygemelde sig,
starter der altid en ny arbejdsgiverperiode. Det gælder også, selv
om sygemeldingen skyldes samme sygdom eller lidelse, som løn-
modtageren netop var blevet fuldt raskmeldt fra.

Reglerne betyder i dag, at arbejdsgivere, der forsøger at hjælpe de-
res medarbejdere hurtigt tilbage på arbejdspladsen, straffes.

Det foreslås, at der indføres en tilbagefaldsregel ved fornyet syge-
melding efter genoptagelse af arbejdet. Tilbagefaldsreglen skal kun
gælde, hvis årsagen til sygefraværet er den samme som det seneste
fravær.

**Økonomiske konse-
kvenser**

Arbejdsdirektoratet har skønnet, at forslaget vil indebære offentlige
merudgifter på 110 mio. kr. Der er ikke her taget højde for de of-
fentlige mindreudgifter som følge af, at medarbejderne hurtigere vil
komme tilbage i beskæftigelse efter et sygefravær.

**6. Sygedagpenge bør ikke kunne forlænges ud over 52 uger
på grund af en verserende arbejdsskadesag**

Mange kommuner giver udtryk for, at det er vanskeligt at bringe
personer, der er sygemeldte på grund af en arbejdsskade, tilbage i
beskæftigelse, da den sygemeldte frygter at miste erstatning, hvis
indsatsen bliver en succes.

Ifølge Arbejdsskadestyrelsen virker reglen som en hindring for at
bringe syge tilbage i arbejde, og den medvirker til at forlænge
sagsbehandlingstiden i arbejdsskadesager. Endelig oplyser Ar-
bejdsskadestyrelsen, at den konkrete forlængelsesmulighed er over-
flødig, fordi de øvrige forlængelsesmuligheder dækker behovene
for sygemeldte arbejdsskadede.

Det er således uhensigtsmæssigt, at sygedagpengeloven medvirker
til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet og langsommelig afkla-
ring af arbejdsskadesager.

Økonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes at medføre offentlige mindreudgifter på 10 mio. kr.

7. Sygedagpenge bør kun kunne forlænges ud over 52 uger, hvis kommunen har planlagt en revalidering, men den endnu ikke er iværksat

Sygedagpengeloven har en grundlæggende varighedsbegrænsning i dagpengeudbetaling på 52 uger. Loven giver imidlertid mulighed for, at dagpengeudbetalingen kan forlænges ud over 52 uger, hvis det er overvejende sandsynligt, at revalidering kan iværksættes.

Det foreslås, at det fremover ikke skal være muligt at forlænge sygedagpengesager begrundet i, at det er overvejende sandsynligt, at revalidering kan iværksættes.

Med forslaget vil kommunerne få en større tilskyndelse til hurtigere at iværksætte aktive tilbud for sygedagpengemodtagere.

Økonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes at medføre offentlige mindreudgifter på ca. 400 mio. kr.

8. Syge- og barseldagpenge bør reguleres på samme tidspunkt som arbejdsløshedsdagpenge og efterløn

I lov om dagpenge ved sygdom og fødsel reguleres dagpengesatsen én gang årligt med satsreguleringsprocenten den mandag, der ligger nærmest den 1. januar.

I lov om arbejdsløshedsdagpenge mv. reguleres dagpengene 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.

Det foreslås, at reguleringen af dagpenge ved sygdom og fødsel også sker med virkning fra den første mandag i januar måned.

Økonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes, at medføre offentlige mindreudgifter på ca. 7 mio. kr.