



## Indkomne høringsvar til:

### Forslag til lov om sygedagpenge

Forslaget blev den 20. december 2005 sendt i ekstern høring med svarfrist den 10. januar 2006 kl. 16.00. Følgende er blevet hørt:

Foreningen af Socialchefer i kommunerne, Foreningen af Statsamtmand, De Samvirkende Invalideorganisationer, Det Centrale Handicapråd, Kristelig Fagbevægelse, Kristelig Arbejdsgiverforening, Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg (*DA, SALA, LH, LO, FTF, AC, Amdsrådsforeningen, KL og København og Frederiksberg kommuner i Fællesskab*).

Der er modtaget høringsvar fra følgende:

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI), Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede (PTU), Gigtforeningen, Det Centrale Handicapråd, Kristelig Fagbevægelse, DA, LH, SALA, LO, FTF, AC og KL.

De mere tekniske bidrag i høringsvarene er ikke omtalt i dette høringsnotat, men fremgår af de enkelte høringsvar. Det er primært høringsvaret fra KL. Disse bemærkninger er i vid udstrækning indarbejdet i lovforslaget.

### Bemærkninger vedr. den ny struktur og udskillelse af barselreglerne til egen lovregulering

De fleste høringsparter støtter som udgangspunkt regeringens lovforslag for så vidt angår den ændrede struktur af loven, indskrivningen af praksis samt udskillelsen af barselreglerne i en særskilt lov.

### Bemærkninger vedr. formål og målgrupper (§§ 1 og 2):

#### DA, LH og SALA

Af udkastet til lovens § 1, nr. 3, fremgår det, at lovens formål er, at understøtte samarbejdet mellem kommuner, virksomheder og andre relevante aktører for at nedbringe og forebygge sygefravær. DA, LH og SALA finder, at "den sygemeldte" bør skrives ind i loven her for at understrege, at den enkelte også har et ansvar for at nedbringe og forebygge sygefravær.

#### AC, FTF og LO

Udkastet til lovforslag indeholder hverken nye forslag som kan styrke virksomhedernes engagement eller forslag om indførelse af incitament til en øget indsats.

Det er organisationernes opfattelse, at der i loven bør indsættes selvstændigt kapitel, som omhandler kommunens samarbejde med alle de relevante aktø-

Stormgade 10  
Postboks 1103  
1009 København K  
Tlf. 38 10 60 11  
Fax 38 19 38 90  
adir@adir.dk  
www.adir.dk

Dato  
18. januar 2006  
Vores sag  
05-21-0031  
Kontor  
Y1

rer, som kan bidrage til at styrke arbejdsfastholdelsen, administrere brugen af delvis raskmelding for sygemeldte i et ansættelsesforhold samt forebygge sygefravær.

#### DSI, Det Centrale Handicapråd og PTU

Ønsker en præcisering i loven af, at personer ansat i hhv. fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister også er omfattet af lov om sygedagpenge. Formålet er at gøre lovforslagets målgruppe helt klar, så der i praksis ikke vil herske nogen tvivl blandt sagsbehandlere om, at også personer ansat på særlige vilkår er at betragte som ”lønmottagere”.

#### **Kommentar:**

*Forslaget om, at den sygemeldte bør indskrives i formålsbestemmelsen, har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget. Den enkelte sygemeldtes ansvar og pligter i relation til sygeopfølgning følger af bestemmelserne i lovens kapitel 6 og kapitel 7, og det er ikke umiddelbart nødvendigt også at skrive den sygemeldte ind i formålsbestemmelsen.*

*For så vidt angår bemærkningerne om kommunens samarbejde med relevante aktører, henvises til kommentarer under afsnittet om opfølgning og visitation.*

*Forslaget om direkte at indskrive personer i fleksjob m.v. i formålsbestemmelsen har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget. Der er ikke med lovforslaget tilsigtet nogen ændring i, hvordan lønmottagere forstås i lovens forstand. Det vurderes ikke at være hensigtsmæssigt at indskrive enkeltgrupper (og dermed måske udelade nogle) i lovforslaget.*

#### **Bemærkninger vedr. uarbejdsdygtighed (§ 7):**

##### DA, LH og SALA

Umiddelbart er det positivt, at der fastsættes en fast grænse for, hvornår den ”bredere vurdering” af uarbejdsdygtigheden kan foretages. Men det er endog meget problematisk, at der åbnes op for en fravigelse af 3 måneders-grænsen – især når der kan lægges vægt på, om den sygemeldte kan forventes at vende tilbage til sit hidtidige arbejdsområde. Bemærkningerne til lovforslaget risikerer at få stor betydning ved sygemeldinger på grund af angivne psykiske problemer i forbindelse med en opsigelse af ansættelsesforholdet. Dette er et meget stort problem for virksomhederne, der ofte er ude for en sygemelding på grund af angivne psykiske problemer i forbindelse med en opsigelse. Med henvisning til problemer med arbejdsmiljøet står virksomheden uden ansættelsesretlige sanktionsmuligheder, idet det er praktisk talt umuligt at imødegå en lægeerklæring med sådant indhold.

DA, LH og SALA foreslår derfor, at 3 måneders-reglen fastholdes, men således at det ikke er muligt at ændre den i nedadgående retning, men alene i

opgående retning. Det vil stemme bedst overens med den nuværende retspraksis.

#### AC, FTF og LO

Udkastet indeholder i § 7, stk. 3 en bestemmelse om, at kommunen kan foretage en bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden efter 3 måneders sygefravær. Denne bestemmelse støtter sig til en række principielle afgørelser fra Ankestyrelsen, som kan begrunde en 3 måneders-regel, men afgørelserne fastlægger ikke præcis en periode på 3 måneder.

Der lægges i lovteksten op til, at kommunen kan fravige 3 måneders-reglen. I bemærkninger til loven fremgår det, at der bl.a. lægges vægt på, om den sygemeldte fortsat er ansat på samme arbejdsplads, og om pågældende forventes at kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejdsområde.

Denne tekst bør indsættes i selve loven.

#### KL

KL hilsen den tilstræbte præcisering velkommen, men finder den ikke tilstrækkelig:

Stk. 2 bør præciseres, da den foreslåede formulering indebærer en ny kommunal opgave med at foretage skøn om delvis uarbejdsdygtighed allerede i arbejdsgiverperioden.

I stk. 3 fremstår grænsen for, hvornår der skal foretages en bredere vurdering (3 måneder) vilkårlig. Den ny bestemmelse bør følge retspraksis (Højesteret og Ankestyrelsen), dvs. (mere end) 2 måneder. Et alternativ kunne være 8 uger svarende til fristen i reglerne om visitation og opfølgning. Også stykkets formulering om grundlaget for den bredere vurdering bør præciseres, så der gives mindre rum for fri fortolkning, og så der reelt bliver tale om en bredere vurdering.

#### Det Centrale Handicapråd

Rådet er ikke enig i hovedreglen om, at vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed (§ 7, stk. 3) som hovedregel efter 3 måneders sygefravær skal vurderes efter den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde. For personer ansat i fleksjob og for personer med handicap kan det være langt sværere end for personer ansat på ordinære vilkår eller uden handicap at finde et job, der består af jobfunktioner, som de kan håndtere, eller hvor bl.a. tilgængeligheden er i orden. Derfor mener rådet, at hovedreglen altid må være, at en persons uarbejdsdygtighed som udgangspunkt skal foretages i forhold til beskæftigelsen før sygemeldingen. Alternativt må undtagelsesmuligheden i § 7, stk. 3 tydeliggøres.

## DSI

DSI ønsker at kvittere for præciseringen af, at sygedagpengene ikke må stoppes, uden at arbejdsevne-metoden ligger til grund bl.a. for at undersøge om den enkelte evt. er berettiget til revalidering, fleksjob eller førtidspension (jf. bemærkninger til lovforslaget side 43 + § 7, stk. 5).

Det er vigtigt at pointere, at kommunens skøn af den enkeltes evne til at genoptage sit arbejde helt eller delvist skal bero på en faglig vurdering. Sagen skal være tilstrækkeligt oplyst, så kommunen kan foretage dette skøn, og borgeren skal parthøres inden der træffes en afgørelse.

Den fysiske tilgængelighed på virksomheden og transport til og fra arbejde skal også tænkes ind, da det ellers kan være svært for personer med handicap at finde anden beskæftigelse (jf. § 7, stk. 3).

Hvis ”det arbejdsområde, som den pågældende står til rådighed for” (§ 7, stk. 4), lægges til grund for en beslutning om at standse sygedagpengene, vil det være i fuldstændig modstrid med det rummelige arbejdsmarked: En person med nedsat funktionsevne er begrænset i sin mulighed for at udnytte *alle* arbejdsfunktioner inden for et givent arbejdsområde. Derfor skal den enkeltes uarbejdsdygtighed ses i forhold til specifikke arbejdsfunktioner – frem for et givent arbejdsområde. DSI ønsker, at det præcises i loven, at den enkeltes uarbejdsdygtighed vurderes i forhold til specifikke *arbejdsfunktioner*.

## PTU

PTU skal anbefale, at det understreges at den udvidede rådighedsvurdering kun anvendes i de tilfælde, hvor det vil kunne bringe den sygemeldte tættere på arbejdsmarkedet. Dette skal ikke mindst ses i lyset af, at det oftest er langt lettere at integrere en sygemeldt, der ikke har fuld arbejdsevne, på den arbejdsplads hvor han/hun havde ansættelse frem til sygemeldingen end det er at integrere pågældende på en ny arbejdsplads.

PTU er enig i, at sygedagpenge kun skal udbetales så længe den sygemeldte er helt eller delvist uarbejdsdygtig. PTU finder dog følgende formulering meget uheldig:

”Sygedagpengene kan ophøre inden raskmelding, når den sygemeldtes helbredstilstand er stationær, og kommunen efter anvendelse af arbejdsevne-metoden skønner, at den sygemeldte ikke er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension.”

Årsagen er, at begrebet ”stationær helbredstilstand” i erstatningsretten (og specielt i forhold til den erstatningsansvarslov, der var gældende før 1. juli 2002) anvendes om et tidspunkt, der ligger lang tid før det tidspunkt, hvor det er muligt at fastslå sygemeldtes arbejdsevne.

PTU går ud fra, at hensigten med sætningen er, at sygedagpengene skal bortfalde hvis den sygemeldtes helbredstilstand er så god, at han/hun vil kunne genoptage arbejde på ordinære vilkår uden yderligere foranstaltninger. PTU finder, at dette bør formuleres positivt, i stedet for alene at anvende den negative afgrænsning til revalidering, fleksjob og pension.

***Kommentar:***

*For så vidt angår bemærkningerne om ”uarbejdsdygtighed”, kan der henvises til rapporten fra moderniseringsudvalget, hvor der findes en gennemgang af praksis på området. Der var i udvalget gennemgående stor uenighed omkring forslagene der knyttede sig til ”uarbejdsdygtighed”.*

*Som det fremgår af bemærkningerne til § 7, stk. 3, er det med udgangspunkt i praksis – der ikke entydigt fastlægger længden af sygefraværsperioden – at det er foreslået, at vurderingen efter 3 måneder skal ske på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde. Bestemmelsen og bemærkningerne til bestemmelsen afspejler de overvejelser/hensyn som kommunen skal ligge til grund ved vurderingen af uarbejdsdygtigheden.*

*De ovennævnte bemærkninger giver ikke anledning til ændring af bestemmelsen.*

**Bemærkninger vedr. visitation og opfølgning (§§ 8 – 21):**

**DA, LH og SALA**

DA, LH og SALA finder det uforståeligt, at virksomheden kan miste retten til refusion, fordi lønmodtageren ikke overholder sin forpligtelse. Givet disse regler bliver fastholdt, så bør det som minimum sikres, at virksomhederne bliver orienteret, når et skema sendes til en medarbejder, og at de ligeledes bliver orienteret, hvis skemaet ikke tilbagesendes rettidigt med bortfald af refusion til følge.

Efter DA, LH og SALA's opfattelse skal der være en generel forpligtigelse for kommunerne til at underrette arbejdsgiveren om opfølgningsforløbet, fordi arbejdsgiveren er part i refusionssagen.

Hvis arbejdsgiver straks får besked, om at medarbejderens forhold har bevirket, at refusionen mistes, kan arbejdsgiver overveje, hvilket konsekvenser dette skal have for ansættelsesforholdet, fx modregning i lønnen. I nogle tilfælde er der endda mulighed for at dagpengeretten kan genoptages, hvis forholdet bringes i orden.

DA, LH og SALA mener derfor, at arbejdsgiver altid skal underrettes, når kommunen, jf. den foreslåede § 21, stk. 2, skriftligt underretter den syge-

meldte om bortfaldskonsekvenserne af, at den sygemeldte forhaler helbredelsen eller undlader at deltage i kommunens opfølgning, da arbejdsgiver i så tilfælde også kan rette henvendelse til medarbejderen deøm.

Desuden finder DA, LH og SALA, at det skal fremgå af lovens § 21, stk. 3, at medarbejderen ikke alene skal orienteres om, at dagpengeretten bortfalder, men også om, at arbejdsgiverens refusion ophører, idet dette alt andet lige vil have en større forebyggende effekt. En medarbejder, der får fuld løn under sygdom, forstår ikke nødvendigvis, at den manglende dagpengeret får betydning for arbejdsgiverens krav på refusion, hvorfor dette bør gøres klart i kommunens orientering efter den foreslåede § 21, stk. 2.

For så vidt angår lovforslagets § 9 skal det fastslås i loven, at arbejdsgiver skal have meddelelse om f.eks. rejsning af en sag om førtidspension eller visitering til fleksjob. DA, LH og SALA finder ikke, at meddelelsen skal afhænge af, at den sygemeldte giver samtykke, idet arbejdsgiver jo er part i refusionssagen. Desuden bør det fremgå af loven, at meddelelsen til arbejdsgiver skal sendes straks, efter at sagen er rejst.

#### AC, FTF og LO

Organisationerne skal beklage, at udkastet ikke indeholder ændringer med hensyn til kommunernes adgang til at træffe afgørelse om gradvis raskmelding og nedsættelse af sygedagpengebeløbet, når der ikke er mulighed for at supplere de nedsatte sygedagpenge *enten* fordi arbejdsgiveren ikke vil/kan tilbyde deltidsbeskæftigelse *eller* den delvis raskmeldte er arbejdsløs, hvorfor der ikke vil være ret til supplerende arbejdsløshedsunderstøttelse.

I forbindelse med behandlingen af lovforslaget om en forstærket indsats i sygedagpengesager (L 21) med øget fokus på delvis raskmelding advarede fagbevægelsen mod de uheldige ansættelsesmæssige og økonomiske konsekvenser af den kommunale adgang til delvis raskmelding af sygemeldte i et ansættelsesforhold uden aftale med virksomheden eller delvis raskmelding af ledige på grund af rådighedsproblemet.

Organisationerne skal henstille, at parterne bag den politiske aftale om L 21 tager konsekvensen af aftaletekstens bestemmelse om ”at der lægges stor vægt på en tæt evaluering af lovforslagets virkninger”, og ændrer reglerne vedrørende gradvis raskmelding.

Således bør såvel den ensidige kommunale adgang til gradvis raskmelding jævnfør § 17, stk. 3 ophæves, som adgangen til delvis raskmelding af sygemeldte ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge, ophæves.

#### KL

§ 21, stk. 3: Bestemmelsen og i øvrigt den nye, nugældende vejledning på området lægger op til, at sygemeldte hverken modtager et rykkerbrev eller en

partshøringskrivelse før refusionen til arbejdsgiveren ophører. Det er imidlertid et åbent spørgsmål, om de administrative besparelser står mål med det forventelige øgede antal henvendelser fra virksomheder, som ikke længere modtager refusion samt den skade, der hermed anrettes på samarbejdsrelationen mellem kommunen og arbejdsgiverne. KL foreslår derfor, at der findes en formulering, der muliggør, at kommuner, der finder det formålstjenligt, kan lukke kassen i flere tempi.

### DSI

Efterhånden som arbejdsmarkedet bliver mere og mere rummeligt, kan nogle af de personer, som også er VISO's (Den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation) målgruppe være aktive på arbejdsmarkedet. Derfor mener DSI, at det er relevant, at kommunerne skal kunne hente specialrådgivning fra VISO i forbindelse med, at kommunerne oplyser en given sag (jf. § 8).

Når kommunen i opfølgingsforløbet indhenter lægelige oplysninger, er det centralt, at den pågældende borger informeres om dette (§ 10).

Det er bekymrende, at den sygemeldte kun gives 8 dage til at besvare oplysningsskemaet fra kommunen (§ 11, stk. 3). Der skal tages højde for, at ikke alle kan læse et sådan oplysningsskema, og at det niveau, som den enkelte kan udtrykke sig på skriftligt kan være meget forskelligt.

Det skal i lovforslaget præciseres, at retten til sygedagpenge ikke kan bortfalde, hvis den berørte ikke har udfyldt og returneret skemaet grundet vanskeligheder ved at læse og/eller skrive. Hvordan vil myndighederne sikre sig en viden om, hvilke sygemeldte borgere dette er relevant for?

DSI vil gerne gøre opmærksom på det frugtbare i, at kommunerne inddrager DSI's medlemsorganisationer i sygedagpengeopfølgningen.

Det er under ingen omstændigheder acceptabelt at myndighederne gennemfører et så væsentligt skridt som at fjerne sygedagpengene, uden at myndigheden rykker den pågældende borger for svar.

### Det Centrale Handicapråd

Det kan få vidtrækkende konsekvenser, hvis borgeren ikke opfylder oplysningsskemaet korrekt eller slet ikke udfylder det. Rådet skal derfor påpege, at det er vigtigt, at kommunen sørger for at formidle oplysningsskemaet på en for den enkelte borger tilgængelig måde. Der findes også sygdomstilfælde, hvor det at udfylde et oplysningsskema, kan være uoverskueligt. En svarfrist på en uge må i mange sammenhænge anses for at være meget kort.

### ***Kommentar:***

*Visitations- og opfølgingsreglerne blev indført ved lov nr. 396 af 1. juni 2005. Lovgivningen er omfattet af lovovervågning. Det indebærer, at beskæftigelsesministeren i første halvår af 2008 skal afgive en redegørelse til Folketinget om effekten af loven.*

*I denne redegørelse vil der indgå en vurdering af visitations- og opfølgingsmodellen samt en vurdering af betydningen af lægeerklæringer og anvendelse af gradvis tilbagevenden til arbejdsmarkedet.*

*Kommunernes samarbejde med læger og virksomheder vil blive vurderet med henblik på, om der er behov for yderligere at understøtte samarbejdet om at fremme arbejdsfastholdelse og hurtigst mulig tilbagevenden på hel- eller deltid under behørig hensyntagen til årsagen til uarbejdsdygtigheden.*

*Betydningen af anvendelsen af andre aktører vil blive vurderet og endelig vil sygemeldtes vurdering af indsatsen indgå i redegørelsen, herunder vurdering af egen rolle og medvirken.*

*Arbejdsmarkedsstyrelsen vil endvidere sikre, at der sker en generel opfølgning på lovgivningen om visitation og opfølgning i sygedagpengesager. I denne opfølgning vil der være særlig fokus på resultater og effekter af kommunernes indsats.*

*Opfølgningen vil ske gennem følgende initiativer:*

- *Målinger i »Jobindsats.dk«, herunder benchmarking kommunerne imellem.*
- *Løbende evaluering af kommunernes visitations- og opfølgingspraksis fra lovens ikrafttræden, herunder evaluering af erfaringer med antal sygedagpengesager med øget opfølgningsindsats (mindst opfølgning hver 4. uge) i det første år efter lovens ikrafttræden, dvs. kategori 2 sager.*
- *Sygedagpengeområdet udpeges til særligt fokusområde i den kommende resultatrevision.*
- *Sygedagpengeområdet udpeges til særligt fokusområde i den finansielle revision.*

*Der sker derfor ikke ændringer i reglerne om visitation og opfølgning fra 2005 i forbindelse med dette lovforslag, idet reglerne skal evalueres grundigt inden der tages stilling til eventuelle ændringer.*

*For så vidt angår bemærkningerne om delvis raskmelding og nedsættelse af sygedagpengebeløbet, når der ikke er mulighed for at supplere de nedsatte sygedagpenge eller modtage løn, kan det oplyses, at der fortsat pågår et udredningsarbejde herom.*



## **Bemærkninger vedr. varighedsbegrænsningen og forlængelse af dagpengeperioden (§§ 24 -29)**

### AC, FTF og LO

Ønsker at varighedsbegrænsningen på 52 uger i § 24 ophæves, således at der består ret til sygedagpenge så længe lønmodtageren er syg. Dette skal ses i lyset af den forstærkede sygefraværsindsats.

Alternativt at der gives adgang til forlængelse af sygedagpengeperioden for sygemeldte, der venter på helbredsundersøgelser, som hvis det gennemføres ville medføre en merudgift på ca. 17. mio. kr., ifølge organisationernes beregning.

Endelig skal organisationerne til udkastets § 27, nr. 1, forslå, at man udvider bestemmelsen tilogså at omfatte revalidering til fleksjob og virksomhedspraktik.

### Det Centrale Handicapråd og DSI

Er modstandere af uligebehandlingen som følge af at varighedsbegrænsningen for personer, der modtager social pension og er ansat i job med løntilskud (§ 25, stk. 1, nr. 1) er kortere end den "normale" varighedsbegrænsning, jf. lovforslagets § 24. Det samme er tilfældet for personer der opfylder de helbredsmæssige betinger for at kunne få social pension (§ 25, stk. 1, nr. 2) men alligevel er på arbejdsmarkedet. Endelig vil personer, der har søgt opsættende pension (§ 25, stk. 1, nr. 3) også blive ulige behandlet i forhold til varighedsbegrænsningen af udbetaling af sygedagpenge. Disse grupper bør omfattes af § 24.

### Det Centrale Handicapråd, DSI, Gigtforeningen og PTU

#### *Forlængelse til sygemeldte der måske skal i fleksjob*

Da varighedsbegrænsningen blev indsat i sygedagpengeloven i 1989 fandtes fleksjob ikke. Der var kun to muligheder; enten at den sygemeldte blev (helt) rask, eller at den sygemeldte fik pension. De personer, der i dag er berettiget til fleksjob var efter de tidligere regler berettiget til førtidspension.

Det foreslås, at loven ændres således, at det udtrykkeligt slås fast i den nye lov, at forlængelse efter § 27, stk. 1, nr. 1 og 3 kan ske, uanset om der er mulighed for, at tilbagevenden til arbejdsmarkedet vil ske på ordinære vilkår eller i et fleksjob.

Det er oftest ikke muligt at vurdere, når revalidering bliver bevilget, hvorvidt den enkelte efter endt revalidering kan ansættes i hhv. ordinær eller støttet beskæftigelse. Lovbemærkningerne ønskes suppleret, således at det indskrives, at revalidering også kan sigte på "ansættelse på særlige vilkår".

### *Forlængelse til sygemeldte der er behandlingsmæssigt uafklarede*

Lovforslaget mangler beklageligvis at tage hensyn til, at det er problematisk for nogle sygemeldte, fx gigtramte og alvorligt ulykkesskadede, at få afklaret deres sygdomsforløb inden for tidsperioden på 2 år.

Det foreslås, at forlængelse efter § 27, stk. 1 nr. 3 i særlige tilfælde kan ske i 2 x 1 år.

### PTU

PTU skal principielt beklage, at varighedsbegrænsningen ikke er afskaffet således, at det er muligt at oppebære sygedagpenge indtil, man kan afklares til rækmelding, revalidering, fleksjob eller pension.

Såfremt varighedsbegrænsningen ikke afskaffes, ser PTU i det mindste gerne, at dagpengeperioden bliver udvidet til 4 år, svarende til reglerne for arbejdsløshedsforsikring. Det er ikke rimeligt, at personer, der uden egen skyld skades i trafikken, mister dagpengene efter ét år, mens personer, der "bare" er blevet arbejdsløse, kan oppebære dagpenge i op til 4 år.

### ***Kommentar:***

*For så vidt angår forslagene omkring varighedsbegrænsningen og forlængelsesmulighederne kan der henvises til rapporten fra moderniseringsudvalget, hvor forslagene er behandlet. Der var i udvalget gennemgående stor uenighed omkring disse forslag.*

*Lovforslaget bygger i sit udgangspunkt på det, som moderniseringsudvalget kunne blive enige om, nemlig en ny struktur, indskrivning af praksis og en udskillelse af barselreglerne til en særskilt lov. Hertil kommer en række elementer, som man har kunnet opnå enighed om ved finanslovsforhandlingerne for 2006. Yderligere ændringer som foreslået vil være udgiftskrævende.*

### **Bemærkninger vedr. beregning af sygedagpenge til personer ansat i fleksjob (§ 49):**

#### DSI

For personer i fleksjob, der i deres fleksjob har forhandlet sig frem til en højere timeløn end mindste overenskomstmæssige løn, vil lovforslaget medføre, at den sygemeldte fleksjobber ikke opnår fuld lønkompensation. DSI mener, at sygemeldte fleksjobbere derfor skal have deres egentlige lønniveau lagt til grund for sygedagpengeberegningen.

#### Det Centrale Handicapråd

Rådet er uenigt i at sygedagpenge til person ansat i fleksjob skal beregnes på grundlag af det timeantal gange den timefortjeneste, som er lagt til grund ved beregningen af kommunens tilskud til arbejdsgiveren. Det betyder, at perso-

ner i fleksjob får beregnet deres sygedagpenge ud fra den mindste overenskomstmæssige timeløn, hvilket ikke altid vil være den løn, som de reelt får. Ofte vil personer ansat i fleksjob modtage den almindelige overenskomstmæssige timeløn.

***Kommentar:***

*Lovforslagets § 49 om beregning af sygedagpenge til lønmodtagere i fleksjob svarer til gældende lovs § 9, stk. 4.*

*De anførte bemærkninger giver ikke grundlag for ændring af bestemmelsen.*

**Bemærkninger vedr. ændring af regresbestemmelsen (§ 76):**

DA, LH og SALA

Støtter ændringen af regresbestemmelsen.

AC, FTF og LO

Selv om ændringen er besluttet, skal organisationerne ikke undlade at udtrykke deres utilfredshed med fjernelsen af regresadgangen i arbejdsskadesager, som efter organisationernes opfattelse har haft en forebyggende virkning.

KL

KL tager afstand fra forslaget begrænsning af adgangen til at gøre regres, da det er særdeles uheldigt, at tiltaget kapper båndene mellem arbejdsgivernes medansvar for arbejdsskader, og deres erstatningspligt for de afledte udgifter til sygedagpenge. Dette markerer et uheldigt brud med både incitamentet til at gøre arbejdspladser så sikre som muligt, og det sunde princip om, at udgifter som følge af skader finansieres af skadevolderne og ikke af skatteyderne. Endelig bemærkes det principielt betænkelige i den foreslåede forskelsbehandling af ansvarlige skadevoldere, således at en arbejdsgiver fremtidigt ikke kan holdes erstatningsansvarlig for sygedagpengeudgiften, mens en grundejer, der fx har forsømt at rydde/fejegruse ved snefald, også fremover vil være erstatningspligtig.

KL's oplysninger viser, at arbejdsskadernes andel af den samlede regressum andrager ca. 30 – 35 pct. Da kommunerne under et skal holdes skadesløse i tilfælde af forslaget eventuelle gennemførelse, må KL derfor – i forhold til lovbemærkningerne m.v. – forudsætte en væsentlig bedre kvalificering af de beregninger, der i fortsættelsen lægges til grund for DUT-forhandlingerne.

Forslagets ikrafttrædelsesbestemmelse fremstår således, at dets vedtagelse vil medføre et bortfald af krav, der ikke er fremsat forud for den 3. juli d.å. Dette vil i realiteten indebære, at et væsentligt antal krav opstået til og med

1. halvår ikke vil kunne fremsættes. KL skal derfor henstille, at ikrafttrædelsesbestemmelserne ændres (overgangsordning), således, at der også efter forventet ikrafttrædelse den 3. juli kan fremsættes regreskrav i alle sager, hvor arbejdsskaden er sket forud herfor. Alternativt må der i de økonomiske forhandlinger indgå en næppe helt ukompliceret beregning af, hvordan kommunerne kompenseres for de krav, der vil falde bort.

Ikke alle forsikringsselskaber overholder forpligtigelsen til at orientere kommunerne, når der udbetales erstatning ved personskade. KL skal derfor foreslå, at bestemmelsen om orienteringspligten tilføjes en tidsfrist samt en sanktion, der som minimum indebærer en suspension af forældelsesfristen på 5 år indtil orienteringen er sket.

### DSI

I forhold til forslaget om begrænsning af regres over for arbejdsgiveren, hvor en person, der er ramt af arbejdsskade og ansat hos den pågældende arbejdsgiver, mener DSI, at det er en fornuftig beslutning, der vil kunne lede til, at flere arbejdsskadesramte vil kunne blive fastholdt på den virksomhed, hvor arbejdsskaden er indtruffet.

### Det Centrale Handicapråd

At kommunens regreskrav overfor arbejdsgiveren ophæves kan rådet kun være enig i efter al sandsynlighed vil fremme arbejdsgiverens motivation for at fastholde en medarbejder i virksomheden.

### **Kommentar:**

*Ændringen, som er en del af finanslovsaftalen 2006, er begrundet i følgende forhold, som fremgår af bemærkningerne til lovforslaget:*

*For det første harmonerer den gældende regresbestemmelse dårligt med forventningerne om arbejdsgivernes sociale engagement og stadig mere aktive rolle i sygeopfølgingsarbejdet på virksomhederne. Arbejdsgiverne kan således have vanskeligt ved at skulle samarbejde med kommunerne om oprettelse af løntilskudsjob, fleksjob mv., når de samtidig oplever, at kommunerne fører sager mod dem om tilbagebetaling af sygedagpenge.*

*For det andet er der et samspil med arbejdsgiverperioden på 14 dage. I sygedagpengeloven fordeles udgifterne ved sygefraværet således, at arbejdsgiveren skal afholde udgiften til sygedagpenge til den ansatte i de første 14 dage, jf. lovforslagets § 30. I disse 14 dage skal arbejdsgiveren betale sygedagpenge til den ansatte uden hensyn til om virksomheden er skyld i sygefraværet eller ej. Efter arbejdsgiverperioden på de 14 dage er det kommunen, der udbetaler sygedagpenge. Der er således tale om en objektiv fordeling af udgiftsbyrderne, med nogle ganske få undtagelser i lovforslagets § 23.*

*Med den gældende adgang til at gøre regres gældende over for en ansvarlig skadevolder, også i arbejdsskadesager, sker der således en sammenblanding af principperne for afholdelse af udgifterne til sygedagpenge til sygemeldte lønmodtagere. I øvrigt er arbejdsgiverne i modsætning til andre skadevoldere afkåret fra at få udgifterne i forbindelse med et regresansvar dækket af deres almindelige erhvervsansvarsforsikring.*

*For det tredje oplever særligt små virksomheder en manglende retssikkerhed, fordi sagerne om regres er meget komplicerede, da der skal ske en vurdering af det såkaldte erstatningsretlige grundlag, og kommunerne samtidig ikke altid sørger for at gøre det klart for virksomhederne, at en sygedagpengesag er blevet til en sådan tilbagebetalingssag.*

*De afgivne bemærkninger fra KL har dog givet anledning til at der i lovforslaget indsættes en frist for forsikringsselskabernes pligt til at orientere kommunen. Endvidere fastsættes, at manglende overholdelse af fristen medfører, at forældelsesfristen suspenderes frem til orientering af kommunen sker.*

*Endvidere er der på baggrund af bemærkningerne fra KL sket en ændring vedrørende ikrafttrædelse af bestemmelsen, således at krav som følge af skader opstået før 3. juli 2006 kan fremsættes, for så vidt angår krav for udbetalte sygedagpenge der knytter sig til perioden før 3. juli 2006.*

### **Øvrige bemærkninger:**

#### DA, LH og SALA

##### *Behov for yderligere modernisering*

DA, LH og SALA finder, at moderniseringen af sygedagpengeloven, bør være mere omfattende, end det der nu er lagt frem. Der er således en række andre regler, der bør moderniseres nu, som det allerede er blevet påpeget i den rapport, der ved udgangen af år 2004 blev afgivet til ministeren fra udvalget om modernisering af sygedagpengeloven. Eksempler herpå er f.eks.:

- Medarbejdere, der ikke længere er ansat på en virksomhed, kan alligevel have ret til sygedagpenge fra virksomheden.
- Virksomhederne bliver i dag straffet økonomisk, hvis de i lang tid fastholder en medarbejder, der efterfølgende får ret til førtidspension eller fleksjob. Virksomhederne har i disse tilfælde tilskyndelse til at afskedige en medarbejder relativt tidligt i et sygeforløb. Det bør sikres, at virksomhederne har ret til refusion så længe ansættelsesforholdet består.
- Tilsvarende bør reglen om ny arbejdsgiverperiode ved tilbagefald fjernes. I visse tilfælde kan det ikke betale sig for virksomheden at få medarbejderen hurtigst muligt tilbage i beskæftigelse. Vender medarbejde-

ren tilbage til virksomheden uden at være helt sikker på at kunne klare arbejdet, så vil virksomhedens betalingsforpligtelse i 14 dage begynde igen, selv om det er samme sygdom, som forårsager et nyt sygefravær. Dette strider mod formålet om at forsøge at få sygemeldte tilbage hurtigst muligt, f.eks. på deltid.

- Reglen om den særlige dagpengeforpligtelse til genansatte, jf. nu forslagens § 30, stk. 4, bør afskaffes. I det omfang reglen bevares, er DA, LH og SALA enig i den foreslåede formulering.

#### *Én indgang til kommunen*

Kommunerne bør etablere én indgang til virksomhedens hjemkommune, f.eks. i form af en fast kontaktperson. Virksomhederne oplever i dag unødvendige bureaukratiske hindringer, når de ønsker at fastholde sygemeldte medarbejdere. I dag skal de samarbejde med mange og meget forskelligt fungerende kommuner om fastholdelse af den sygemeldte. Selv med kommunesammenlægningerne vil store virksomheder i fremtiden opleve at skulle samarbejde med mange kommuner.

#### *Forbedret rådgivning*

Årsagerne til sygefravær er ofte komplekse og kan være relateret til forhold både i og uden for arbejdet. Derfor ligger der en vigtig ledelsesopgave i at udrede årsagerne til sygefraværet. Viser det sig, at der er forhold i selve arbejdsituationen, som har betydning for fraværet og fraværets længde, handler det om at få fjernet disse årsager.

Lederne indtager en nøgleposition i arbejdet med at reducere sygefravær. Lederen har den direkte personaleledelse. Det indebærer, at lederen løbende har mulighed for at vurdere afdelingens sygefravær og gribe ind, hvis en medarbejder har brug for hjælp. Samtidig er det lederen, der skal håndtere sygefraværet på en sådan måde, at produktionen eller serviceydelse påvirkes mindst muligt. God ledelse er nødvendig for at mindske sygefraværet. Men det kræver også at lederne har de rigtige værktøjer til at løse opgaven.

Lederen bør derfor have mulighed for at trække på rådgivning fra kommunen tidligt i et sygeforløb, der vurderes at kunne blive længerevarende.

#### ***Kommentar:***

*For så vidt angår forslagene om at arbejdsgiveren skal have ret til refusion i den periode der udbetales løn, at arbejdsgiveren ikke skal yde dagpenge når personen ikke længere er ansat, samt indførelsen af en tilbagefaldsregel, kan der henvises til rapporten fra moderniseringsudvalget, hvor forslagene er behandlet.*

*Lovforslaget bygger i sit udgangspunkt på det, som moderniseringsudvalget kunne blive enige om, nemlig en ny struktur, indskrivning af praksis og en*

*udskillelse af barselreglerne til en særskilt lov. Hertil kommer en række elementer, som man har kunnet opnå enighed om ved finanslovsforhandlingerne for 2006. Yderligere ændringer som foreslået vil som udgangspunkt være udgiftskrævende.*

*For så vidt angår én indgang til kommunen og rådgivning kan oplyses, at der i vejledningen om visitation og opfølgning i sygedagpengesager er lagt op til, at samarbejdet med virksomhederne bl.a. kan 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, fx når der skal iværksættes arbejdsstræning eller delvis raskmelding.*

*For så vidt angår generel vejledning vil arbejdsgiverne/lederne ligeledes kunne få vejledning på [www.via2000.dk](http://www.via2000.dk) (Virksomhedernes Informationssystem om Arbejdsfastholdelse – Viden og vejledning om sygefravær og arbejdsfastholdelse – udarbejdet af Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats.)*

*Herudover vil beskæftigelsesministeren i den nærmeste fremtid offentliggøre en temaside på [www.virk.dk](http://www.virk.dk) om at nedbringe sygefraværet. Temasiden skal give virksomhederne redskaber til at arbejde med sygefraværet såvel i forhold til at fastholde syge medarbejdere som i forhold til at forebygge sygefravær.*

#### PTU

PTU har tre kommentarer til lovforslagets bestemmelser om beskæftigelseskravet i forhold til kommunen:

Før det første ser PTU gerne, at der sker en harmonisering af beskæftigelseskravet til kommunen og beskæftigelseskravet til arbejdsgiver. PTU ser gerne at beskæftigelseskravet harmoniseres til 8 uger/74 timer.

For det andet må PTU påpege, at kravet om uafbrudt beskæftigelse i 13 uger, i nogle tilfælde kommer til at virke urimeligt begrænsende. Særligt er der problemer i de tilfælde, hvor den sygemeldte i forbindelse med jobskift har haft afbrydelse i mellem sine ansættelser på bare én eller ganske få dage.

Der er formodentligt tale om ganske få tilfælde, hvor den sygemeldte dog kan blive ramt meget hårdt.

En mulig måde at løse problemet på, kunne være at tilføje en bestemmelse hvorefter, at beskæftigelseskravet kan opfyldes, hvis den sygemeldte i en periode der ligger 12 måneder før sygemeldingen har været beskæftiget i et antal timer, der ville gøre pågældende berettiget til at modtage arbejdsløshedsdagpenge, hvis pågældende havde været medlem af en A-kasse.

For det tredje skal PTU påpege, at § 32 redaktionelt vil blive bedre, hvis indledningen anfører, at det er nok at én af betingelserne i stk. 1, nr. 1 – 5 er opfyldt for at opfylde beskæftigelseskravet.

***Kommentar:***

*Bestemmelsen om beskæftigelseskravet for ret til dagpenge fra kommunen er en videreførelse af nugældende regler/praksis.*

*Lovforslaget bygger i sit udgangspunkt på det, som moderniseringsudvalget kunne blive enige om, nemlig en ny struktur, indskrivning af praksis og en udskillelse af barselreglerne til en særskilt lov. Hertil kommer en række elementer, som man har kunnet opnå enighed om ved finanslovsforhandlingerne for 2006. Yderligere ændringer som foreslået vil være udgiftskrævende.*