

Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10
1009 København K

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

10. januar 2006
EES/FLD/0566

Høringsvar vedrørende forslag til lov om dagpenge ved sygdom

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Lederne og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) er via Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg blevet anmodet om at afgive et høringssvar vedrørende forslag til lov om dagpenge ved sygdom.

Ny struktur

DA, Lederne og SALA støtter regeringens lovforslag, som er et væsentligt skridt på vej mod en sygedagpengelov, der er mere enkel og tidssvarende. DA, Lederne og SALA anerkender den nye struktur i loven, men finder ikke, at opbygningen i alle henseender er hensigtsmæssig. Bl.a. fremgår udbetalingsreglerne af både §§ 6 og 30.

Visse steder er terminologi og ordbrug ikke konsekvent. Der skelnes således mellem f.eks. "persons" og "syges" samt "sygemeldtes" i f.eks. § 7.

En del af metoden består i at indskrive væsentlige dele af bekendtgørelsen til sygedagpengeloven og praksis. DA, Lederne og SALA er enig i, at dette er hensigtsmæssigt med så meget lovstof som muligt for lovsystemets brugere, men skal alligevel bemærke, at lovkomplekset stadig vil bygge på praksis på konkrete områder. Metoden medfører også, at det ikke er helt klart i hvilket omfang, hvilken praksis videreføres.

Afskaffelse af regres

Sygedagpengeloven skal afspejle, at sygefravær i dag ofte er et anliggende mellem medarbejder og virksomhed, mens det tidligere typisk var medarbejderen og det offentlige, der håndterede sygefravær. En fortsat nedbringelse af sygefraværet og de negative konsekvenser heraf forudsætter således, at virksomhederne tilskyndes af lovgivningen til at arbejde for de mål, som der er bred enighed om: Færre skal blive syge, sygefraværet skal være kortere, og færre skal miste kontakten til arbejdsmarkedet som følge af sygefravær.

Med det konkrete lovforslag er der taget hul på den proces, hvilket der er grund til at kvittere for.

Særligt er det væsentligt at pege på afskaffelsen af kommunernes mulighed for at kræve regres af sygedagpenge i forbindelse med arbejdsskadesager. Afskaffelsen af regres af sygedagpenge i forbindelse med arbejdsskader skaber en klarere deling af det finansielle ansvar i for-

bindelse med sygefravær. Hidtil har virksomhederne betalt ca. 10 mia. kr. for de første 14 dages sygefravær, uanset om sygefraværet har haft tilknytning til virksomheden eller ej. Herefter har det så været muligt at skifte betalingsprincip således, at virksomheder efter de første 14 dages sygefravær skal betale sygedagpengene, hvis virksomheden vurderes at være ansvarlig for sygefraværet.

Den sammenblanding af to betalingsprincipper, som har været til gunst for det offentlige og til ugunst for virksomhederne, har svækket virksomhedernes tilskyndelse til at bidrage til at integrere grupper af mennesker på arbejdsmarkedet, som ikke er fuldt erhvervsdygtige. Disse grupper har således typisk en større risiko for sygefravær. Sygefravær, som efterfølgende kan indebære et regreskrav.

Med lovforslaget bliver der nu rettet op på disse uheldige effekter. Det er til gavn for virksomhederne og de grupper, som har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet og kan medvirke til at fastholde langtidssygemeldte på arbejdsmarkedet. Dermed er afskaffelsen af regres også en gevinst for samfundet som helhed.

En yderligere gevinst ved afskaffelse af regres i arbejdsskadesager er en administrativ lettelse for virksomheder og kommuner. Lovforslaget er således også et bidrag til regeringens mål om at lette de administrative byrder for virksomhederne med op til 25 pct. frem mod 2010.

Behov for yderligere modernisering

DA, Lederne og SALA finder dog, 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 medarbejderen 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 forslagets § 30, stk. 4, bør afskaffes. I det omfang reglen bevares, er DA, Lederne 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 om 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 arbejdssituationen, 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 påvirkedes 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.

Præcisering af den sygemeldtes ansvar

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, Lederne 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.

Samspil mellem sygelønsordninger og sygedagpengeloven

Mange sygelønsordninger efter kollektiv overenskomst på det private arbejdsmarked er bygget således op, at retten til sygeløn er betinget af retten til sygedagpenge. Selv om bestemmelsen i § 30, stk. 1, således har samme formulering som den gældende § 3, går DA ud fra, at loven ikke har til hensigt at forandre dette grundlag. DA, Lederne og SALA finder derfor, at § 30, stk. 1, bør formuleres således, at den generelt først slår fast, at alle lønmodtagere under dagpengelovens betingelser har ret til dagpenge fra 1. fraværsdag og først dernæst fastslår, hvornår arbejdsgiveren og henholdsvis kommunen har udbetalingsforpligtigelsen. Dette vil også kunne medvirke til at præcisere forholdet mellem f.eks. funktionærloven og dagpengeloven.

Underretning af virksomheden

DA, Lederne 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 med-

arbejder, og at de ligeledes bliver orienteret, hvis skemaet ikke tilbagesendes rettidigt med bortfald af refusion til følge.

DA, Lederne og SALA finder således, at forslaget § 9 om underretning er utilstrækkelig. Efter DA, Lederne og SALA's opfattelse skal der være en generel forpligtigelse for kommunerne til at underrette arbejdsgiveren om opfølgning forløbet, fordi arbejdsgiveren er part i refusionssagen. Hvis medarbejderen forhæler helbredelsen eller ikke deltager i kommunens opfølgning er det arbejdsgiveren – og ikke medarbejderen – der efter forslaget mister refusionen.

Som reglerne er udformet i dag, får arbejdsgiver typisk først på et meget sent tidspunkt at vide, at der ikke vil blive ydet refusion på grund af forhævelse af helbredelsen eller manglende deltagelse i kommunens opfølgning. Da en arbejdsgiver, der har anmeldt sygdommen rettidigt inden for 4 ugers fristen, kan anmode om refusion for 3 måneder tilbage, kan der gå flere måneder, før arbejdsgiver får besked om, at der gives afslag på refusion som følge af medarbejderens forhold. I denne periode har arbejdsgiveren udbetalt fuld løn under sygdom uden at vide, at medarbejderen ikke har opfyldt sine forpligtelser over for kommunen.

Hvis arbejdsgiver straks får besked, om at medarbejderens forhold har bevirket, at refusionen mistes, kan arbejdsgiver overveje, hvilket konsekvenser dette skal have for ansættelsesforholdet, f.eks. modregning i lønnen. I nogle tilfælde er der endda mulighed for at dagpengere retten kan genoptages, hvis forholdet bringes i orden. Det gælder f.eks. hvis medarbejderen ophører med at forhæle helbredelsen, eller hvis han indsender en lægeerklæring, som kommunen har anmodet om. I sådanne tilfælde har en advarsel fra arbejdsgivers side en større effekt end et brev fra kommunen om, at dagpengere retten ophører.

DA, Lederne og SALA mener derfor, at arbejdsgiver altid skal underrettes, når kommunen, jf. den foreslåede § 21, stk. 2, skriftligt underretter den sygemeldte om bortfaldskonsekvenserne af, at den sygemeldte forhæler helbredelsen eller undlader at deltage i kommunens opfølgning, da arbejdsgiver i så tilfælde også kan rette henvendelse til medarbejderen derom.

Desuden finder DA, Lederne og SALA, at det skal fremgå af lovens § 21, stk. 3, at medarbejderen ikke alene skal orienteres om, at dagpengere retten 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 dagpengere 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, Lederne 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.

Den bredere uarbejdsdygtighedsvurdering

I forslaget § 7, stk. 3, præciseres det, at der ved vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed skal tages udgangspunkt i beskæftigelsen før sygemeldingen, dvs. det aktuelle ansættelsesforhold. Herefter fremgår det efter forslaget som noget nyt, at vurderingen efter 3 måneders sygefravær skal ske på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde,

medmindre der er særlige grunde, der taler for andet. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at der ved en fravigelse af 3 måneders reglen kan lægges vægt på, om den sygemeldte kan forventes at kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejdsområde. Med andre ord vil den såkaldte ”bredere vurdering” i så tilfælde kunne foretages tidligere end 3 måneder.

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.

Den hidtidige praksis omkring vurderingen af uarbejdsdygtighed ved psykisk sygdom bygger på pkt. 23 og 24 i den gældende vejledning til sygedagpengeloven. Der har været ført flere sager ved domstolene og anket en lang række sager til Den sociale Ankestyrelse. Østre Landsret og Højesteret har således i U2000.1648Ø og U2004.2128H truffet afgørelse om, at refusionen i sager om psykisk sygdom under en opsigelsesperiode først og tidligst kan standses efter en periode på omkring 2 måneder. Domstolenes praksis kan tolkes således, at domstolene ikke vil udelukke i længere perioder.

DA, Lederne og SALA foreslår derfor, at 3 måneders reglen fastholdes, men således at der ikke er muligt at ændre den i nedadgående retning, men alene i opgående retning. Det vil stemme bedst overens med den nuværende retspraksis.

Det bør til lovforslaget som minimum bemærkes, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre den praksis, der har udviklet sig med U2000.1649Ø og U2004.2128H, og at hensigten ikke er, at der generelt skal foretages en bredere vurdering før efter 3 måneder.

Hvis det er hensigten at fravige den praksis, der har udviklet sig med U2000.1649Ø og U2004.2128H, er der tale om en meget indgribende forringelse af arbejdsgivernes retsstilling, idet bemærkningerne til § 7, stk. 3 kan fortolkes således, at der ikke længere skal være en nedre tidsmæssig grænse for, hvornår den såkaldte bredere vurdering af uarbejdsdygtigheden kan foretages. I princippet kan arbejdsgiveren så blive mødt med et afslag på refusion straks efter arbejdsgiverperioden.

En så stor forringelse af arbejdsgiverens retsstilling synes ikke at være hensigten, når man læser de indledende bemærkninger til lovforslaget.

Ferie på deltid

Arbejdsgiverne har tidligere rejst problemstillingen om den manglende sammenhæng mellem ferieloven og sygedagpengeloven. I henhold til ferieloven kan der kun holdes ferie i hele dagen, hvilket betyder, at arbejdsgiver ikke kan varsle ferie over for en medarbejder, der er deltidssyg eller på deltidbarsel. Der kan kun afholdes ferie, hvis medarbejderen selv ønsker det. I relation til den deltidssyge sker det ved, at medarbejderen teknisk set raskmelder sig. Ved barsel sker det efter reglerne om udskyldelse af orloven.

Det mest hensigtsmæssige vil være, at der i ferieloven skabes adgang til at holde ferie på deltid, når en medarbejder er deltidssyg eller på deltidsorlov. Herved gøres ferieloven mere tidsvarende, idet sygedagpengeloven og barselsloven på seneste lægger op til mere og mere deltidssvarende.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Erik Simonsen