



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 7. maj 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 276 (AMU alm. del), som hermed besvares.

2. Juni 2009

J.nr. 09-139-0254

**Spørgsmål nr. 276:**

”Ministeren bedes kommentere pressemeddelelsen fra LO Midtsjælland vedrørende en sygedagpengesag i Ringsted Kommune, jf. AMU alm. del - bilag 190.”

**Endeligt svar:**

Den omtalte sag ser ud til at dække over flere problemstillinger. Jeg vil starte med sygedagpengedelen.

Det fremgår af sygedagpengeloven, at når en medarbejder bliver syg, har arbejdsgiveren pligt til at anmelde sygefraværet til den sygemeldte medarbejders kommune. Dette skal ske inden 4 uger fra 1. fraværsdag.

Når kommunen modtager meddelelse om, at en borger er sygemeldt, skal kommunen straks sende et oplysningsskema til borgeren. Formålet med oplysningsskemaet er at indhente relevante oplysninger til brug for kommunens sygeopfølgning.

Det fremgår ligeledes af sygedagpengeloven, at borgeren skal returnere det udfyldte oplysningsskema til kommunen inden 8 dage. Gør borgeren ikke det, anses dette for manglende medvirken ved sygeopfølgningen, og borgeren mister retten til at få udbetalt sygedagpenge. Borgeren har i dag ikke mulighed for at fortryde den manglende medvirken og derved få genoptaget udbetalingen af sygedagpenge.

Modtager kommunen ikke oplysningsskemaet retur fra borgeren, skal kommunen undersøge sagen, og dernæst træffe afgørelse om, hvorvidt borgeren har mistet ret til at få udbetalt sygedagpenge.

Det er ikke reguleret i sygedagpengeloven, hvem der har bevisbyrden for, at et brev er afsendt/modtaget. Det er reguleret i forvaltningsretten. Det fremgår således af vejledningen til forvaltningsloven, at hvis meddelelsen er sendt med posten, kan den i almindelighed anses for at være kommet frem dagen efter afgørelsens datering. Det gælder dog ikke, hvis afgørelsen først dagen efter dateringen eller senere bliver overgivet til postbesørgelse, eller der er almindeligt forekommende forsinkelser i postbesørgelsen.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg har truffet afgørelser i et par konkrete sager om dette spørgsmål. Udvalgets praksis er, at det normalt må antages, at breve, der bliver befordret med Post Danmark, kommer frem til adressaten. Der må derfor være særlige forhold, som kan afkræfte denne formodning, hvis det skal antages, at et brev ikke er kommet frem. Ved afgørelse om hvorvidt der foreligger særlige forhold, vil det være relevant at se på om Post Danmark har rapporteret om uregelmæssigheder i området i perioden, om brevet er kommet retur til kommunen, eller om der er andre konkrete forhold, der taler for, at kommunens brev ikke er kommet frem til den sygemeldte.

Hidtil har svaret drejet sig om borgerens ret til at få udbetalt sygedagpenge. Men i mange tilfælde har borgeren en arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom til borgeren. Efter sygedagpengeloven har arbejdsgiveren i den situation ret til at få udbetalt de sygedagpenge, som borgeren ville have haft ret til hos kommunen. Der er således tale om et afledt krav.

Hvis den sygemeldte medarbejder har ret til sygedagpenge, har arbejdsgiveren ifølge sygedagpengeloven ret til sygedagpengerefusion, såfremt han udbetaler løn under sygdom til medarbejderen. Tilsvarende mister arbejdsgiveren retten til sygedagpengerefusion, hvis medarbejderen ikke har ret til sygedagpenge, fx som følge af manglende medvirken.

Spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver kan modregne i en lønmodtagers løn under sygdom på grund af mistet sygedagpengerefusion, er ikke reguleret i sygedagpengeloven eller i anden lovgivning. En afklaring af problemstillingen beror på en vurdering af dels de ansættelsesretlige regler, der finder anvendelse på det enkelte ansættelsesforhold, dels en vurdering af om de almindelige obligationsretlige regler for at foretage modregning er opfyldt.

I de tilfælde, hvor en lønmodtagers ret til løn under sygdom følger af en kollektiv overenskomst eller individuel aftale, vil det bero på en fortolkning af den pågældende aftale, om en arbejdsgiver kan modregne et tab som følge af manglende refusion i den ansattes løn. Der er eksempler på overenskomster, hvor der er en udtrykkelig adgang for arbejdsgiveren til at foretage modregning. Hvis der ikke mellem aftaleparterne er taget stilling til spørgsmålet om modregning, vil adgangen til at modregne afhænge af, om de almindelige obligationsretlige regler for at foretage modregning er opfyldt.

Er lønmodtageren underlagt funktionærloven er sygdom lovligt forfald med den virkning, at arbejdsgiveren skal betale sædvanlig løn under funktionærens sygdom. Efter funktionærloven kan retten til sædvanlig løn begrænses i tilfælde af svig og selvforskyldt sygdom. Det bemærkes, at bestemmelserne i funktionærloven ikke ved aftale mellem parterne kan fraviges til ugunst for funktionæren. Hvorvidt arbejdsgiveren kan modregne i funktionærens løn under sygdom på grund af mistet dagpengerefusion må bero på dels en fortolkning af funktionærlovens § 5 og dels, om de almindelige regler for modregning er opfyldt, herunder om funktionærens ret til løn under sygdom og arbejdsgiverens mistede refusion kan siges at udspringe af samme retsforhold. Der synes ikke at være taget stilling til spørgsmålet i retspraksis.

Jeg har noteret mig, at KL vurderer, at en arbejdsgiver, der som følge af en ansats manglende deltagelse i kommunens behandling af sygesagen, vil kunne modregne et eventuelt tab i den ansattes løn.

Jeg vil i den forbindelse gerne gøre opmærksom på, at den endelige afklaring af, om arbejdsgiveren kan modregne i funktionærens løn under sygdom som følge af mistet dagpengerefusion henhører under domstolene.

Selvom det måtte blive fastslået ved domstolene, at der ikke kan ske modregning i funktionærens løn under sygdom, vil en arbejdsgiver ikke stå uden reaktionsmuligheder overfor en lønmodtager, der ikke medvirker til at sikre arbejdsgiver refusion. Arbejdsgiveren har dels mulighed for at reagere med ansættelsesretlige sanktioner, da det kan betragtes som en misligholdelse af lønmodtagers forpligtelser i ansættelsesforholdet, hvis denne fx afviser at udfylde de nødvendige blanketter, så arbejdsgiver kan få refusion. Dels er der mulighed for, at arbejdsgiver gør et erstatningskrav gældende overfor lønmodtager for at få dækket tabet som følge af manglende refusion.

Afslutningsvis vil jeg gerne påpege, at der ved vedtagelsen af L 165 den 29. maj 2009 er sket ændring af sygedagpengeloven, således at en syg medarbejder kun vil miste retten til sygedagpenge for den periode, hvor den pågældende ikke medvirker ved opfølgningen. Det er således fastsat en grænse på 4 uger for, hvor længe den sygemeldte kan undlade at medvirke i opfølgningen, før den sygemeldte helt mister retten til sygedagpenge. Endvidere vil kommunen fremover have pligt til at orientere arbejdsgiveren, når kommunen tager skridt til at standse udbetalingen af sygedagpenge som følge af medarbejderens manglende medvirken.

Venlig hilsen

Inger Støjberg