



Ulla Tørnæs  
ulla.tornaes@ft.dk

Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 31. oktober 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 40 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Ulla Tørnæs (V).

21. November 2019

**Spørgsmål nr. 40:**

”Vil ministeren redegøre for reglerne i sygedagpengelovens § 56 i forhold til indgåelse af såkaldte § 56 aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtager i forbindelse med langvarig sygdom? Indgår § 56 fraværsdage opgørelsen af den såkaldte 120-dages-regel (funktionærlovens § 5, stk. 2), om at en arbejdsgiver kan opsi en funktionær med en måneds varsel efter 120 dages sygdom og kan arbejdsgivere få refusion for halve sygedage, hvis der er indgået en § 56 aftale?”

**J.nr.** 2019 - 6978

**Svar:**

Der er efter sygedagpengeloven mulighed for, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan indgå en såkaldt § 56 aftale, hvis lønmodtagerens sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og fraværet på grund af lidelsen skønnes at medføre mindst 10 fraværsdage inden for et år. Forøget sygdomsrisiko betyder, at lønmodtageren skal have en forøget risiko for at blive uarbejdsdygtig på grund af lidelsen. Aftalen skal godkendes af kommunen.

Ved vurderingen af, om der foreligger en sådan sygdomsrisiko, må der lægges vægt på et lægeligt skøn over den fremtidige fraværsrisiko. I tvivlstilfælde kan det hidtidige fravær på grund af lidelsen tillægges betydning.

Aftalen indebærer, at arbejdsgiveren kan få refusion for de 30 første kalenderdage af hvert sygefravær som følge af lidelsen omfattet af § 56 aftalen. Arbejdsgiveren får herved refusion for udgiften til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, hvor arbejdsgiveren ellers bærer udgiften. Arbejdsgiveren kan få refusion for både hele og halve dage, dog skal sygefravær altid være mindst 4 timer om ugen.

Det er en betingelse, at lønmodtageren opfylder sygedagpengelovens beskæftigelseskrav.

120-dagesreglen findes i funktionærlovens § 5, stk. 2 og giver mulighed for, at funktionæren og arbejdsgiveren skriftligt aftaler, at opsigelse kan ske med forkortet

varsel, som er 1 måned til fratrædelse ved en måneds udgang. Dette forkortede varsel vil kunne anvendes, når funktionæren inden for et tidsrum på 12 måneder har fået løn under sygdom i samlet 120 kalenderdage. Ved deltidssygemelding tæller den tid, hvor funktionæren får løn under sygdom, med ved beregningen af de 120 dage.

§ 56-fravær er ikke nævnt i funktionærloven. Det er domstolene, som ved afgørelser fastlægger fortolkningen af 120-dages reglen. Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med domspraksis, hvor der er taget stilling til, om funktionærloven skulle være til hinder for, at § 56-fravær tæller med i beregningen af de 120 dage.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard