

Arbejdsgiverens indhentning af sygedagpengerefusioner og reaktionsmuligheder overfor lønmodtageren

1. Arbejdsgiverens ret til at modtage dagpengerefusion ved medarbejderens sygefravær

Ifølge sygedagpengelovens¹ § 54 har en arbejdsgiver, der yder løn under sygefravær fra arbejdet, ret til at få udbetalt de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra bopælskommunen (herefter kaldet: dagpengemyndigheden) vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum.

Der er tale om en ret afledt af lønmodtagerens ret til at modtage sygedagpenge. Arbejdsgiverens retsstilling er derfor afhængig af medarbejderens retsstilling i forhold til dagpengemyndigheden.

Det følger af sygedagpengelovens § 40 og § 59 hvilke krav **arbejdsgiveren** skal opfylde, for at være berettiget til at få udbetalt sygedagpengerefusion. Disse krav handler om anmeldelse af sygefraværet og efterfølgende anmeldelse af kravet på refusion.

I dette notat beskriver KL arbejdsgiverens retsstilling ved sygedagpengeberettiget fravær. Hvilke forpligtelser, der er for arbejdsgiveren, og hvilke reaktionsmuligheder arbejdsgiveren har, når lønmodtageren ikke lever op til de forpligtelser, som lønmodtageren har i forhold til arbejdsgiveren og dagpengemyndigheden.

2. Arbejdsgiverens forpligtelser

2.1. Anmeldelse af fraværet ved sygdom

En arbejdsgiver, der yder løn under sygdom, skal anmelde fraværet til lønmodtagerens bopælskommune via Nemrefusion² senest 5 uger efter 1. fraværsdag jf. sygedagpengelovens § 40.

Har arbejdsgiveren ikke anmeldt sygefraværet senest 5 uger efter første fraværsdag, kan arbejdsgiveren alene opnå refusion fra det tidspunkt, hvor fraværet er anmeldt, jf. sygedagpengelovens § 59.

¹ Lovbekendtgørelse nr. 68 af 25. januar 2019

² Bekendtgørelse af lov om digital løsning til brug for anmeldelse af sygefravær og anmodning om refusion og tilskud m.v. (Nemrefusion). LBK nr. 808 af 20. juni 2018.

2.2. Anmeldelse af refusionskravet ved sygdom

Det følger af sygedagpengelovens § 59, stk. 7, at arbejdsgiveren skal anmelde sit refusionskrav via Nemrefusion til lønmodtagerens bopælskommune.

3. Lønmodtagerens forpligtelser

Det følger af sygedagpengelovens § 7, stk. 1, at lønmodtagerens ret til sygedagpenge er betinget af, at lønmodtageren er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom.

Vurderer dagpengemyndigheden, at lønmodtageren er arbejdsdygtig, ophører udbetalingen af dagpenge, uanset om den pågældende har genoptaget arbejdet eller raskmeldt sig, jf. sygedagpengelovens § 7, stk. 5. Ligeledes beskriver sygedagpengelovens § 7, stk. 5, 2. pkt., at retten til sygedagpenge ophører, når den ansattes helbredstilstand er stationær og dagpengemyndigheden skønner, at den sygemeldte ikke er berettiget til revalidering, resourceforløb, visitation til fleksjob eller førtidspension. Endvidere ophører sygedagpengere retten efter § 24, hvis der er udbetalt sygedagpenge i mere end 22 uger i de 9 forudgående kalendermåneder.

Retten til sygedagpenge bortfalder desuden efter lovens § 21, stk. 1

- så længe den ansatte uden rimelig grund undlader at medvirke ved dagpengemyndighedens opfølgning
- så længe den ansatte med lægens opfordring afviser at lade sig indlægge på sygehus eller modtage nødvendig lægebehandling, jf. dog § 21 a³ eller mod lægens eller dagpengemyndighedens opfordring afviser at deltage i hensigtsmæssig optræning for at genvinde arbejdsevnen eller
- hvis den ansatte ved sin adfærd forhaler helbredelsen.

I alle disse situationer rammes arbejdsgiverens afledte ret til dagpengerefusion i samme omfang som lønmodtagerens.

Udbetaling af dagpenge, som er bortfaldet af de grunde, der fremgår af sygedagpengelovens § 21, stk. 1, genoptages dagen efter det tidspunkt, hvor betingelserne for udbetaling af sygedagpenge på ny er opfyldt, jf. lovens § 21, stk. 4.

Genoptagelse af retten til sygedagpenge kan kun ske en gang under det aktuelle sygedagpengeforløb.

Lønmodtageren har i kraft af den loyalitetspligt, der påhviler denne over for arbejdsgiveren, som udgangspunkt en pligt til at opfylde de krav, som bopælskommunen stiller lønmodtageren som led i opfølgningen efter sygedagpengeloven, og dermed sikre, at arbejdsgiveren modtager sygedagpengerefusion. Dette er fastslået i Højesterets dom af 22. oktober 2019, som er refereret yderligere i afsnit 4.2.

Desuden antages det i teorien, se nærmere Lars Svenning Andersen: Funktionærret, 4. udgave, s. 397, at "en konsekvens af funktionærens ret til at udeblive for at opnå helbredelse (lovlige forfald) er, at funktionæren samtidig

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 9

³ Lov nr. 495 af 1. maj 2019.

har en forpligtelse til aktivt at medvirke til, at helbredelsen sker hurtigst muligt. Modarbejder funktionæren således helbredelsen, kan dette som følge af den heri liggende misligholdelse af ansættelsesforholdet berettige en opsigelse eller bortvisning.”

Ordlyden af sygedagpengelovens § 21, stk. 1 er klar på dette punkt, og det understøttes nu også af retspraksis, jf. afsnit 4.2.

Lønmodtageren har pligt til at anmelde sygefraværet til arbejdsgiveren, jf. § 35 og pligt til at samarbejde med dagpengemyndigheden, herunder opfylde sin pligt til at dokumentere fraværet, jf. sygedagpengelovens § 21 og § 22, jf. § 11 og kapitel 12. Opfylder lønmodtageren ikke denne forpligtelse, har det den følge, at udbetalingen af refusion til arbejdsgiveren ophører. Derved lider arbejdsgiveren et tab, da arbejdsgiveren fortsat er ansættelsesretligt forpligtet til at udbetale løn, så længe lønmodtageren har lovligt forfald, jf. funktionærlovens § 5, stk. 1. Arbejdsgiverens tab svarer til det mistede dagpengerefusionsbeløb.

4. Arbejdsgiverens reaktionsmuligheder

4.1. Overfor dagpengemyndigheden

Den offentlige arbejdsgiver antages som dagpengerefusionsberettiget at have status som part i sygedagpengesagen⁴.

Det betyder, at forvaltningslovens almindelige regler om høringspligt og krav om, at dagpengemyndigheden skal begrunde sin afgørelse overfor arbejdsgiveren, gælder. Dagpengemyndigheden skal således orientere arbejdsgiveren om det mulige bortfald af sygedagpengerefusion samtidig med, at dagpengemyndigheden partshører den ansatte, jf. sygedagpengelovens § 21, stk. 5.

Den offentlige arbejdsgiver har som part ret til partsaktindsigt i dagpengesagens akter, såfremt dagpengemyndigheden meddeler, at myndigheden påtænker at træffe en afgørelse om bortfald af sygedagpengerefusionen, jf. dog nedenfor.

Arbejdsgiveren har dermed efter KL's opfattelse krav på indsigt i den del af sygedagpengesagens akter som er af relevans for vurdering af refusionskravet.

Særligt vedrørende indsigt i helbredsmæssige og lægelige oplysninger, gælder det imidlertid, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke har indsigt i disse, jf. sygedagpengelovens § 68 a⁵. Der er således tale om en begrænsning af arbejdsgiverens ret til aktindsigt efter forvaltningslovens § 9, partshøring efter forvaltningslovens § 19 og begrundelse efter forvaltningslovens § 24, for så vidt angår disse oplysninger.

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 9

⁴ Vejledning om arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren, Arbejdsmarkeds- og Rekrutteringsstyrelsens Vej. Nr. 10077 af 19/12 2018. Se også afgørelser fra Folketingets Ombudsmand optrykt i FOB 90.206 og 93.241.

⁵ Lov nr. 1522 af 18/12 2018.

Arbejdsgiveren kan dog fortsat få indsigt i helbredsoplysninger, hvis de pågældende oplysninger er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om sygedagpengerefusion, medmindre afgørende hensyn til lønmodtageres interesse i hemmeligholdelse af helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren taler herimod.

Afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse vil være de samme som i § 15 b, nr. 5 i forvaltningsloven. Efter denne bestemmelse kan retten til aktindsigt begrænses, i det omfang partens interesse i at kunne benytte kendskab til sagens dokumenter til varetagelse af sit tarv findes at burde vige for afgørende hensyn til private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Der skal således foretages en afvejning af på den ene side lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse og på den anden side arbejdsgiverens interesse i at få indsigt i helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren med henblik på at kunne varetage sine økonomiske interesser i refusionssagen.

Det fremgår af lovbemærkningerne til sygedagpengelovens § 68 a, at en arbejdsgiver typisk vil få adgang til helbredsmæssige oplysninger i forbindelse med en partshøring, forinden dagpengemyndigheden agter at træffe afgørelse om stop af refusion til arbejdsgiveren og som en del af begrundelsen for afgørelsen, hvis oplysningerne er af væsentlig betydning for afgørelsen om stop af sygedagpenge og dermed arbejdsgiverens ret til refusion.⁶

En aktindsigtsanmodning fra arbejdsgiveren udsætter ikke automatisk sagens afgørelse, jf. forvaltningslovens § 11, stk. 1, men arbejdsgiveren har i medfør af forvaltningslovens § 21 som part mulighed for at anmode om, at sagen udsættes, indtil arbejdsgiveren har modtaget aktindsigten og udtalt sig overfor dagpengemyndigheden. Udtalefristen bør arbejdsgiveren benytte til at indhente en udtalelse fra den ansatte, således at denne kan indgå i arbejdsgiverens svar til dagpengemyndigheden.

Ophører lønmodtagerens dagpenget af de grunde, der fremgår af sygedagpengelovens § 21, stk. 1/ § 7, stk. 5, 2. pkt.⁷, standser bopælskommunen dagpengeudbetalingen til arbejdsgiveren, som imidlertid umiddelbart fortsat er forpligtet til at udbetale lønnen i henhold til de ansættelsesretlige regler. Det bemærkes, at standsning af dagpengeudbetalingen ofte vil ske med tilbagevirkende kraft, da retten til dagpenge ophører dagen efter, at betingelserne for at modtage sygedagpenge ikke længere er opfyldt, jf. sygedagpengelovens § 21, stk. 3.

Spørgsmålet er derfor, hvilke reaktionsmuligheder arbejdsgiveren i henhold til andre regler har overfor lønmodtageren.

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 9

⁶ BEU, Alm. del, 2017-18, Bilag 416, Lovforslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge og lov om aktiv socialpolitik., § 1, side 4 ff.

⁷ Se afsnit 3, andet og tredje afsnit

4.2. Reaktioner overfor lønmodtageren

4.2.1. Godtgørelse af tabet

Såfremt den ansatte ikke har opfyldt sine forpligtelser overfor dagpengemyndigheden og dermed mister retten til sygedagpenge, lider arbejdsgiveren i den anledning et tab svarende til den mistede dagpengerefusion.

Arbejdsgiveren kan – når visse betingelser er opfyldt – kræve erstatning og modregne det økonomiske tab, som arbejdsgiveren derved lider, i den ansattes løn. Dette gælder også i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke direkte har optrådt som part overfor lønmodtageren, men hvor bopælskommunen har nægtet dagpengerefusion til arbejdsgiveren som følge af, at den sygemeldte ansatte "uden rimelig grund" har undladt at medvirke ved dagpengemyndighedens opfølgning, jf. lovens 21, stk. 1.

Højesteret har den 22. oktober 2019 afsagt (en principiel) dom i en sag om arbejdsgivers adgang til at foretage modregning i løn under sygdom for mistet sygedagpengerefusion.

Højesteret fastslår, at arbejdsgiveren – under nærmere angivne betingelser – kan kræve, at lønmodtageren erstatter den refusion af sygedagpenge, arbejdsgiveren mister grundet lønmodtagerens manglende medvirken, og at arbejdsgiveren kan modregne beløbet ved udbetaling af lønnen. Højesteret henviser her til de almindelige erstatnings- og obligationsretlige regler.

Højesteret finder, at lønmodtageren i kraft af den loyalitetspligt, der påhviler denne overfor arbejdsgiver, som udgangspunkt har pligt til at opfylde de krav, som sygedagpengemyndigheden stiller til lønmodtageren som led i opfølgningen efter sygedagpengeloven, og dermed sikre, at arbejdsgiveren modtager sygedagpengerefusion.

Højesteret anfører videre, at en arbejdsgiver, efter erstatningsansvarsloven § 23, stk. 3, jf. stk. 1, kun har et erstatningskrav mod lønmodtageren for skade, som denne forvolder arbejdsgiveren i tjenesten i det omfang, det findes rimeligt under hensyn til den udviste skyld, lønmodtagerens stilling og omstændighederne i øvrigt. Bestemmelsen omfatter bl.a. ansvar, der skyldes, at lønmodtageren misligholder ansættelsesaftalen. En arbejdsgivers erstatningskrav for tab af retten til refusion af sygedagpenge forårsaget af lønmodtagerens manglende opfyldelse af den loyalitetspligt, der påhviler denne i ansættelsesforholdet, er således opfattet af erstatningsansvarslovens § 23, stk. 3.

I den konkrete sag for Højesteret havde lønmodtageren undladt at medvirke til dagpengemyndighedens opfølgning efter sygedagpengeloven, hvilket medførte et tab for arbejdsgiveren. Ved den rimelighedsvurdering, der skal foretages efter § 23, stk. 3, fandt Højesteret, at der i en sag som den foreliggende navnlig må lægges vægt på, om lønmodtageren har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, på henholdsvis lønmodtagerens og arbejdsgiverens evne til at bære tabet samt på, i hvilket omfang arbejdsgiveren har givet lønmodtageren vejledning og hjælp til at opfylde sygedagpengemyndighedens krav, hvis omstændighederne har givet anledning hertil.

I den konkrete sag lagde Højesteret ved rimelighedsvurderingen efter erstatningsansvarslovens § 23, stk. 3 vægt på, at lønmodtageren ikke forsætligt

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 5 af 9

eller ved grov uagtsomhed havde tilsidesat sin pligt til at medvirke til sygedagpengemyndighedens opfølgning efter sygedagpengeloven, og at arbejdsgiveren ikke vejledte lønmodtageren eller tilbød hende hjælp til at leve op til de krav, som blev stillet i henhold til sygedagpengeloven, herunder da sygedagpengemyndigheden underrettede arbejdsgiveren om mulig standsning af dagpengene. Arbejdsgiveren havde herefter ikke et erstatningskrav mod lønmodtageren og kunne ikke foretage modregning for tabet i lønmodtagerens løn.

Afslutningsvis bemærker Højesteret, at i tilfælde, hvor der efter erstatningsansvarslovens § 23, stk. 3, kan pålægges en lønmodtager ansvar for ikke at have opfyldt krav efter sygedagpengeloven og dermed have påført sin arbejdsgiver et tab, vil arbejdsgiveren som udgangspunkt kunne modregne tabet ved lønudbetalingen, idet der er tale om krav, der udspringer af samme retsforhold – ansættelsesforholdet. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren ikke ved modregningen fratages, hvad der er nødvendigt for at opretholde en beskeden levestandard, jf. princippet i retsplejelovens § 509.

Supplerende til Højesterets bemærkning om "...at opretholde en beskeden levestandard" kan nævnes en opmandstilkendegivelse af 15. juli 2009 i en faglig voldgift anlagt af 3F mod DI Overenskomst II, som fastslog, at "*i tilfælde af fortsat ansættelse hos arbejdsgiveren må denne selv sagt ikke ved modregningen sætte den ansatte i en social situation, der umuliggør, at den ansatte kan opfylde sin arbejdsforpligtelse. Men også ved fratædelse må det antages, at der ... skal levnes medarbejderen det nødvendige til medarbejderens og dennes husstands underhold...*".

Arbejdsgiveren har dog ifølge opmandstilkendegivelsen ikke en selvstændig undersøgelsespligt, men må lade sin afgørelse af, hvilket (månedligt) beløb der skal modregnes, bero på en vurdering af de oplysninger, som den ansatte fremkommer med. Arbejdsgiveren tager stilling til, om en ønsket beløbsnedsættelse skal imødekommes.

Lønmodtagerens manglende overholdelse af tidsfrister giver ikke automatisk grundlag for dagpengemyndigheden til at standse udbetaling af dagpenge og dermed hjemmel for arbejdsgiveren til at foretage modregning i den afledte mistede dagpengerefusion. Dette slog Vestre Landsret fast i en konkret sag⁸, hvor dagpengemyndigheden standsede dagpengene til en sygemeldt lønmodtager, som returnerede et oplysningskema seks dage for sent. Landsretten fastslog, at der ikke var grundlag for at statuere, at den for sene indsendelse var udtryk for, at den sygemeldte "uden rimelig grund" undlod at medvirke ved kommunens opfølgning. Landsrettens dom må ses som et udtryk for en proportionalitetsafvejning, hvor et for sent indsendt oplysningskema ikke fandtes at skulle føre til det resultat, at dagpengeretten og dermed dagpengerefusionen til arbejdsgiveren skulle bortfalde. I de tilfælde, hvor dagpengemyndigheden derfor påtænker at standse sygedagpengerefusionen med den begrundelse, at den ansatte uden rimelig grund har undladt at medvirke ved dagpengemyndighedens opfølgning, bør arbejdsgiveren indhente oplysning hos den ansatte om de konkrete omstændigheder med henblik på at vurdere, om der efter arbejdsgiverens vurdering foreligger en sådan urimelig grund, at dagpengeretten rettelig bør ophøre. Hvis ikke dette

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 6 af 9

⁸ Se Ugeskrift for Retsvæsen, U.2011.662 V

er tilfældet, må arbejdsgiveren gøre indsigelse overfor dagpengemyndigheden og – hvis dagpengemyndigheden fastholder – eventuelt klage over afgørelsen, jf. afsnit 5.

KL anbefaler på baggrund af ovenstående, at arbejdsgiveren

- senest på det tidspunkt hvor sygedagpengemyndigheden giver meddelelse om, at denne agter at stoppe dagpengerefusionen grundet lønmodtagers manglende medvirken til opfølgning efter sygedagpengeloven, kontakter lønmodtageren og giver denne vejledning og hjælp til at opfylde sygedagpengemyndighedens krav, hvis omstændighederne giver anledning hertil, fx hvor arbejdsgiver må indse, at lønmodtageren er uvidende eller i tvivl om, hvad denne skal gøre.
- i sin vejledning er konkret, så lønmodtageren er oplyst om, hvilke handlinger lønmodtageren skal udføre for at opfylde sygedagpengemyndighedens krav.
- konkret tilbyder at hjælpe lønmodtageren med at leve op til sine forpligtelser, fx ved at oplyse hvilke dokumenter der skal udfyldes og/eller henviser lønmodtageren til, hvor denne kan få hjælp til konkret at udfylde disse.
- kommunikerer skriftligt med lønmodtageren, evt. suppleret med mundtlig kommunikation og efterfølgende notat heraf, for at kunne dokumentere, at arbejdsgiveren har levet op til sin vejledningsforpligtelse.
- varsler lønmodtageren om, på hvilket grundlag modregningen vil blive foretaget
- oplyser for hvilken periode modregning vil ske
- anfører arbejdsgiverens (eventuelt foreløbige) økonomiske tab, og
- oplyser det beløb, som arbejdsgiveren påtænker at modregne i lønmodtagerens tilgodehavende løn.

I forhold til varsling om modregning bør arbejdsgiveren samtidig give lønmodtageren lejlighed til at rette henvendelse, såfremt vedkommende kan begrundede, hvorfor modregning bør ske med et lavere (månedligt) beløb, end arbejdsgiveren lægger op til. Arbejdsgiveren tager stilling til, om et ønske fra en ansat om få nedsat modregningsbeløbet skal imødekommes.

Modregning i løn er efter KL's opfattelse ikke en egentlig afgørelse i forvaltningslovens forstand, men da den offentlige forvaltning er underlagt det forvaltningsretlige undersøgelsesprincip, anbefaler KL, at arbejdsgiveren giver lønmodtageren lejlighed til at udtale sig om størrelsen af det beløb, som arbejdsgiveren påtænker at modregne, inden arbejdsgiveren træffer endelig beslutning om modregningsbeløbets størrelse.

Der er **ikke** hjemmel til som reaktion på mistede dagpengerefusioner at foretage bruttoløntræk, dvs. tilbageholde lønudbetalingen helt eller delvis, hos lønmodtageren, som har lovligt forfald på grund af sygdom, jf. Funktionærlovens § 5, stk. 1. Lønmodtageren har et overenskomstmæssigt krav på at få udbetalt sin løn under lovligt fravær på grund af sygdom, og modregningen skal derfor ske i lønmodtagerens nettoløn.

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 7 af 9

4.2.2. Ansættelsesretlige sanktionsmuligheder

Såfremt lønmodtageren efter iværksættelse af modregning fortsat undlader at samarbejde med dagpengemyndigheden, kan der være ansættelsesretlig mulighed for at indlede sag om ophævelse af ansættelsesforholdet. Begrundelsen herfor er, at forpligtelsen til at medvirke ved sagens opfølgning og skaffe den fornødne dokumentation overfor dagpengemyndighederne anses som et accessorium til arbejdsforpligtelsen, herunder loyalitetspligten.

Misligholder lønmodtageren sin arbejdsforpligtelse, kan arbejdsgiveren overveje at iværksætte ansættelsesretlige skridt i form af advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Hvilken sanktion, der skal anvendes, afhænger af en konkret væsentlighedsvurdering i det enkelte tilfælde. I tilfælde af at den ansatte af dagpengemyndigheden bliver erklæret for syg til at genoptage arbejdet på sit aktuelle arbejdssted, men ikke andre steder, skal arbejdsgiveren endvidere overveje muligheden for at omplacere den ansatte til andet arbejdssted inden for ansættelsesområdet. Eventuel omplacering forudsætter dog, at ansættelsesaftalen for den pågældende giver denne mulighed.

Det er uafklaret i retspraksis, i hvilket omfang arbejdsgiveren kan iværksætte ansættelsesretlige skridt overfor en medarbejder, som utvivlsomt er fuld uarbejdsdygtig, men blot nægter at lade sig indlægge eller underkaste andre former for helbredelse, som dagpengemyndigheden kræver i medfør af sygedagpengelovens § 21, uagtet at arbejdsgiveren derved lider tab. Det må under alle omstændigheder bero på en konkret vurdering af den enkelte lønmodtagers situation og handlinger.

I sådanne tilfælde kan der i stedet som udgangspunkt på sædvanligt grundlag gennemføres en afskedigelsessag begrundet i de driftsmæssige følger af sygefraværet. Det samme gælder, hvis dagpengeudbetalingen til arbejdsgiveren ophører, fordi medarbejderen har fået tilkendt førtidspension eller er kommet under revalidering efter lov om aktiv socialpolitik.

Der foreligger ikke retsafgørelser på området. Det må forventes, at en række konkrete omstændigheder i de enkelte sager vil påvirke domstolenes afgørelse.

5. Klagemulighed

Arbejdsgiveren kan som part, jf. afsnit 4.1, klage over dagpengemyndighedens afgørelse til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 77, stk. 1 i sygedagpengeloven. Klager skal behandles efter reglerne i kapitel 10 i retssikkerhedsloven⁹. Ifølge § 67 i retssikkerhedsloven skal det ske inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg har den 23. juni 2011 i en afgørelse (nr. 122-11) udtalt, at en kommune ikke kan klage over en afgørelse fra samme kommune. En kommunal arbejdsgiver har ikke den fornødne retlige interesse, når klagen angår afgørelse truffet af sygedagpengekantoret i samme kommune, idet begge arbejder og træffer afgørelser under delegation fra samme kommunalbestyrelse og således er en del af samme enhedsforvaltning.

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 8 af 9

⁹ LBK nr. 826 af 16/08/2019 om retssikkerhed og administration på det sociale område

Klage over en afgørelse om standsning af sygedagpenge/-refusion har ikke opsættende virkning, jf. retssikkerhedslovens § 72.

En eventuel retlig behandling skal ske ved de civile domstole og ikke i det fagretlige system.

6. Yderligere information

Sygedagpengeloven findes her:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206429>

Dette notat erstatter notat af 7. maj 2013 om Arbejdsgiverens indhentning af sygedagpengerefusioner og reaktionsmuligheder over for lønmodtageren.

Spørgsmål til nærværende notat kan rettes til chefkonsulent Gert Højby, geh@kl.dk på T: 3370 3180 og konsulent Inge Fløe Buhl, ifb@kl.dk på T: 3370 3219.

Dato: 12. november 2019

Sags ID: SAG-2013-02762
Dok. ID: 2827465

E-mail:
Direkte: 3370 3219

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 9 af 9