



NOTAT

26. november 2010

J.nr. 2010-0014823

Notat om høringsvar vedrørende lovforslag om ændring af lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

Lovforslaget har været til høring hos følgende myndigheder, organisationer m.v.:

Beskæftigelsesrådet, Foreningen af Socialchefer i Danmark, Ankestyrelsen, Danske Statsforvaltninger, Danske Handicaporganisationer, Det Centrale Handicapråd, Kristelig Fagbevægelse og Kristelig Arbejdsgiverforening.

Følgende har afgivet høringsvar:

Det Centrale Handicapråd, FTF, Kristelig Fagbevægelse, PROSA, Kristelig Arbejdsgiverforening, KL, Arbejdsgiversiden i Beskæftigelsesrådet (DA/SALA/LH) og LO.

Høringsvarene vedlægges.

Bemærkninger til lovforslaget

De svageste på arbejdsmarkedet

Det Centrale Handicapråd foreslår i høringsvaret, at Arbejdsmarkedsstyrelsen i forbindelse med information om lovændringen benytter lejligheden til at informere om muligheden for at indgå en § 56 aftale ifølge sygedagpengeloven. Det Centrale Handicapråd finde endvidere, at det vil være nyttigt at nævne, at den kommende ændring af sygedagpengeloven ikke ændrer ved arbejdsgivernes mulighed for at få refusion for fleksjobansattes sygedagpenge allerede ved den første fraværsdag. Det Centrale Handicapråd håber derved, at den foreslåede ændring af sygedagpengeloven ikke får negative konsekvenser for ansættelsen af personer med en nedsat arbejdsevne.

PROSA anfører i høringsvaret, at med en udvidelse fra 21 kalenderdage til 30 kalenderdage bliver det en meget lang periode – ikke mindst for mindre arbejdsgivere at betale. Det er PROSA's bekymring at dette meget vel kan betyde at det bliver endnu vanskeligere for de svage på arbejdsmarkedet at bide sig fast. Lovforslaget vil alt andet lige betyde at de svageste på arbejdsmarkedet bliver en endnu mindre attraktiv arbejdskraft, og derfor betyde at disse vil have endnu sværere ved at opnå en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Kristelig Arbejdsgiverforening fremhæver, at såfremt lovforslaget gennemføres, er der risiko for, at flere lønmodtagere der har et forventeligt højere sygefravær, vil få ringere mulighed for beskæftigelse. Den foreslåede regelændring vil give arbejdsgivere, der ansætter medarbejdere, som har en højere sygdomsrisiko, øgede

omkostninger grundet et højere sygefravær. Det er ganske urimeligt, at arbejdsgivere, der påtager sig et socialt ansvar, skal straffes i form af højere udgifter til sygedagpenge.

LO anfører, at en meget lang arbejdsgiverperiode kan føre til manglende rummelighed på arbejdsmarkedet, idet arbejdsgivernes tilbøjelighed til at ansætte personer fra det rummelige arbejdsmarked kan falde. Dette har bl.a. været tilfældet i Holland.

LO skal derfor foreslå, at der sker en løbende evaluering af loven med henblik på udviklingen på det rummelige arbejdsmarked.

KL anfører, at det fremgår af lovforslaget, at § 56, stk. 2, nr. 3 i sygedagpengeloven ændres. Den gældende bestemmelse angiver, at en arbejdsgiver kan *indgå* en såkaldt § 56-aftale, hvis arbejdsgiveren "... under det bestående arbejdsforhold allerede har udbetalt sygedagpenge eller løn i 21 kalenderdage for samme lidelse inden for de seneste 12 måneder før indlæggelsen eller behandlingen."

KL anbefaler, at man ikke ændrer § 56, stk. 2, nr. 3 til det foreslåede. Årsagen er den, at § 56-aftaler er med til at fastholde personer på arbejdsmarkedet, der som følge af kronisk sygdom har mange (enkeltstående) fraværsdage. Hvis man udvider betingelsen (antallet af sygefraværsdage) for indgåelse af en aftale fra 21 til 30 kalenderdage, vil det betyde, at der er færre, der kan indgå en sådan aftale. Det anbefales i stedet, at man går den anden vej og nedsætter antallet af dage i § 56, stk. 2, nr. 3.

Kommentar:

Forslaget om udvidelsen af arbejdsgiverperioden fra 21 til 30 kalenderdage får ingen indflydelse for § 56-aftalerne, når personen er sygemeldt på baggrund af den lidelse, som § 56-aftalen omhandler. Det samme er tilfældet for en fleksjobansats sygdom, idet arbejdsgiveren også her vil få refusion fra 1. sygedag.

På baggrund af KL's ønske om ikke at forringe mulighederne for at indgå en § 56-aftale, vil der blive foreslået en revision af lovforslaget, således at betingelserne for at kunne indgå en § 56-aftale fastholdes med de eksisterende krav, dvs. at der under det eksisterende arbejdsforhold skal være udbetalt sygedagpenge eller løn i 21 kalenderdage for samme lidelse.

Den økonomiske byrde for mindre arbejdsgivere

Kristelig Arbejdsgiverforening anfører i høringssvaret, at foreningen har forståelse for intensionerne bag lovforslaget, nemlig i den nuværende situation at finde nødvendige besparelser på de offentlige udgifter. Men den foreslåede udvidelse af arbejdsgiverperioden fra 21 kalenderdage til 30 kalenderdage er ganske uacceptabel, idet den vil betyde, at arbejdsgiverne vil blive ramt hårdt i en situation, hvor mange virksomheder i forvejen er presset økonomisk.

I den nuværende situation, hvor særligt mange små og mellemstore virksomheder stadig mærker eftervirkningerne efter finanskrisen, har erhvervslivet ikke brug for

at blive pålagt ekstra økonomiske byrder. Og det er i særdeleshed uforståeligt, at en borgerlig regering vil pålægge erhvervslivet øgede økonomiske byrder med risiko for, at det spirende opsving bremses.

Kommentar:

Mindre private arbejdsgivere har mulighed for at tegne en sygedagpengeforsikring og dermed undgå et økonomisk tab i forbindelse med medarbejdernes sygdom.

Med "mindre" arbejdsgivere forstås arbejdsgivere, hvis samlede årlige lønudgift ikke overstiger knap 6,6 mio. kr. Der er i dag ca. 35.000 arbejdsgivere, der er med i forsikringsordningen.

Forsikringen giver arbejdsgiveren ret til at få refusion fra kommunen for de sygedagpenge, som ligger inden for arbejdsgiverperioden – men dog ikke med refusion for den 1. fraværsdag.

Forsikringsordningen blev indført som en mulighed for at udjævne de økonomiske virkninger af tilfældige udsving i sygeligheden i virksomheder, der har forholdsvis få ansatte.

Det er et integreret led i lovforslaget, at forsikringsordningen skal tilpasses den nye arbejdsgiverperiode på 30 dage. Med andre ord vil de mindre arbejdsgivere også kunne tegne forsikring for de nye dage, der nu kommer til.

Fristen for anmeldelse af sygefraværet til kommunen

KL anfører, at det fremgår af lovforslaget, at man ikke ønsker at ændre på anmeldelsesfristen på 4 uger ud fra det argument, at man ikke vil forkorte det tidsrum kommunerne har til at iværksætte en aktiv sygeopfølgning.

KL mener, at hvis man fastholder dette argument, bør man se på lønmodtagerens anmeldelse over for kommunen. Det fremgår af sygedagpengelovens § 38, stk. 1, at en lønmodtager skal anmelde fraværet senest en uge efter første fraværsdag eller senest en uge efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt. Med de nuværende regler for arbejdsgiverperioden betyder det i praksis, at lønmodtageren skal anmelde fraværet senest 4 uger efter første fraværsdag. Men en ændring af arbejdsgiverperioden fra 21 til 30 kalenderdage, vil betyde, at de lønmodtagere, der efter arbejdsgiverperioden ikke får udbetalt løn under fraværet, efter de nye regler skal have anmeldt fraværet senest på dag 37, regnet fra 1. fraværsdag. Dette vil i praksis betyde en forsinkelse på op til 9 dage. KL foreslår derfor, at der ændres på lønmodtagerens anmeldelsesfrist, således at kommunens mulighed for at iværksætte en aktiv sygeopfølgning ikke forsinkes.

Endvidere anfører KL, at en udvidelse af arbejdsgiverperioden uden at ændre på anmeldelsesfristen for arbejdsgivere vil medføre administrativt merarbejde for kommunernes ydelseskontorer. Det skyldes, at arbejdsgiverne med lovforslaget vil have pligt til at anmelde sygefravær over 21 kalenderdage til kommunen senest 4 uger efter første fraværsdag, på trods af, at de først er berettiget til sygedagpenge fra dag 31. Det vil i praksis betyde, at kommunerne vil modtage anmeldelser, hvor

lønmotageren når at blive raskmeldt inden dagpengerettens indtræden. Der vil unødigt blive udsendt oplysningsskemaer til lønmotagere, som er blevet raskmeldt. Dette er til gene for borgeren og spild af tid og penge for kommunen. Endvidere skal kommunens ydelseskontorer ind og stoppe disse sager, således at der ikke igangsættes et opfølgingsforløb i jobcentret. Det ville have været ønskeligt med en længere høringsperiode for at kunne analysere konsekvenserne for arbejdsgangen i ydelseskontorerne.

Endelig anfører KL, at hvis man fastholder lovforslaget, skal man se på formuleringen af sygedagpengelovens § 59, stk. 3, som omhandler anmeldelse af refusionskrav. Heraf fremgår det, hvis arbejdsgiveren ikke har anmeldt sygefraværet senest 4 uger efter 1. fraværsdag, kan der alene ydes refusion for det tidsrum, hvor sygefraværet er anmeldt. Dette hænger ikke sammen med at udvide arbejdsgiverperioden til 30 dage.

DA/SALA/LH anfører, at med den foreslåede frist på 4 uger (dvs. 28 dage fra 1. fraværsdag) for at anmelde sygefraværet over for kommunen, vil arbejdsgiveren i nogle situationer, hvor medarbejderen bliver raskmeldt den 29. eller 30. dag, skulle anmelde sygefraværet senest den 28. dag og evt. allerede den 29. dag raskmelde medarbejderen over for kommunen, så kommunen ikke senere begynder at tilrettelægge sygefraværsindsatsen.

Det medfører massivt bøvl for virksomhederne. Der er derfor behov for, at fristen for at skulle anmelde sygefraværet til kommunen flyttes til efter arbejdsgiverperioden, så virksomhederne ikke bebyrdes med uhensigtsmæssigt administration. Det vil lette både virksomhedernes og kommunernes arbejde.

Afhængig af virksomhedernes politik på området, arbejds gange og arbejdsstedernes placering i forhold til hinanden kan virksomhederne indberette oplysningerne på samme blanket, dp201. I modsat fald skal anmeldelse af sygefraværet indberettes på 2 forskellige blanketter (dp333 og dp201).

Fristen på 4 uger betyder dog, at det kan være svært for virksomhederne at nå at foretage anmeldelsen af sygefraværet og indberetninger af 4 ugers samtalen i én og samme arbejds gang, såfremt anmeldelsen skal foretages rettidigt. Endvidere er det ikke muligt for virksomheden at anmelde fraværet løbende i takt med, at lønbehandlingen finder sted. Dette medfører en uhensigtsmæssig administrativ byrde for såvel små som store virksomheder.

For at lette virksomhedernes daglige administration, er det nødvendigt, at lovgivningen er fleksibel i forhold til anmeldelsesfristerne. De nuværende frister er forbundet med ”bøvl” for virksomhederne i dagligdagen og påfører virksomhederne unødvendige administrative udgifter i form af, at virksomhederne skal føre ”dobbeltbogholderi” hvad angår sygeforløbet for at kunne imødekomme lovens nuværende frister.

En imødekommelse af fristerne for anmeldelse af fravær og anmodning af refusion, imødekommer også nogle af de regelforenklinger, som Arbejdsgiversiden har peget på siden indførelsen af eIndkomst.

DA/SALA/LH forslår, at fristen for at indmelde oplysninger i hhv. § 40 og 7a ændres fra 4 uger til 5 uger. Derved undgår virksomhederne både at anmelde sygefraværet og afmelde sygefraværet til kommunen ved medarbejdere, der bliver raskmeldte i arbejdsgiverperioden. Ligesom virksomhederne opnår større mulighed for at foretage anmeldelserne i takt med den daglige lønadministration.

Forslaget ændrer ikke på, at sygefraværssamtalen skal være afholdt inden 4 uger, men alene på, hvornår oplysningerne tilgår kommunen. Det sikrer, at anmeldelse af § 7a og § 40 i langt højere grad vil kunne ske i én og samme arbejdsgang.

Et lignende forslag er indeholdt i Beskæftigelsesministeriets katalog over forslag til afbureaukratisering af beskæftigelsesindsatsen (nr. 278).

DA/SALA/LH anfører endvidere, at der bør ses på om der skal ske ændring i typen af oplysninger, som virksomheder skal videregive ved anmeldelsen af sygefraværet til kommunen i § 40.

Virksomhedernes anmeldelse af sygefravær hos en medarbejder til kommunen, jf. § 40 sker i dag på blanket dp201. Her skal virksomhederne oplyse om en lang række forhold. Det drejer sig ud over 1. fraværdsdag om lønmodtagerens ansættelses- og lønforhold.

I forhold til kommunernes behov for at få viden om sygdomsforløb, der kan blive længerevarende, må det i forbindelse med anmeldelsen af fraværet anses for tilstrækkeligt alene at videregive oplysningen om 1. fraværdsdag.

Detaljerede oplysninger om ansættelsesforhold og lønforhold må anses for ikke at være relevante, før arbejdsgiverperioden er udløbet, og virksomheden herefter anmoder om refusion.

Med den nye forlængede arbejdsgiverperiode, vil virksomhederne i flere tilfælde opleve at have brugt unødvendig administration på at fremfinde ansættelses- og lønoplysninger. Modsat medfører det også, at kommunen modtager oplysninger, som ikke skal anvendes.

Det er helt afgørende, at lovgivningen afspejler det reelle behov for information, som kommunerne har brug for at kunne iværksætte en aktiv indsats over for længerevarende sygemeldte – på den måde undgås dobbelt arbejde i både kommuner og virksomheder.

DA/SALA/LH foreslår, at virksomhederne fremover ved anmeldelse af sygefraværet, jf. § 40, alene skal videregive oplysningen om 1. fraværdsdag på anmeldelsesblanketten til kommunen. Samtidigt gives oplysninger om sygefraværssamtalen, jf. § 7a til kommunen til brug for opfølgingsarbejdet.

I informationer, der ikke angår opfølgningen i kommunerne, men alene refusionsberegningerne, f.eks. lønoplysninger skal ikke indberettes i forbindelse med, at virksomhederne anmeldelse sygefravær overfor kommunen.

Øvrige relevante oplysninger om ansættelsesforhold og lønforhold angives først, såfremt virksomheden anmoder om refusion.

Kommentar:

Formålet med den foreslåede ændring af ordlyden i § 40 er at sikre, at kommunerne trods den udvidede arbejdsgiverperiode, fortsat vil modtage anmeldelser af sygefravær fra arbejdsgiveren i så god tid, at kommunen kan få iværksat den aktive sygeopfølgning.

Både KL og DA/SALA/LH peger i deres hørings svar på, at der er et behov for at give de øvrige anmeldelsesfrister et eftersyn for at sikre, at disse på den ene side afspejler hensynet til kommunernes pligt til at iværksætte en hurtig og aktiv sygeopfølgning, men på den anden side også tager hensyn til arbejdsgivernes behov for fleksibilitet ved anmeldelsen af sygefraværet. Endvidere kan der være god grund til at vurdere, om de oplysninger der skal afgives af arbejdsgiverne, er tidsmæssigt afstemt på en hensigtsmæssig måde med de oplysninger som kommunen har behov for.

Derfor vil Beskæftigelsesministeriet foretage en gennemgang af de relevante bestemmelser i loven, således at de ændringer som det måtte vise sig at være behov for, vil kunne indgå i et kommende lovforslag til fremsættelse i indeværende samling.

De økonomiske beregninger

KL anfører, at det ikke fremgår af lovforslagets oversigt over økonomiske og administrative konsekvenser, at der vil være en merudgift for kommunerne, som følge af sygedagpengelovens § 31. Det fremgår af § 31, at kommunerne overtager udbetalingen af sygedagpenge i de tilfælde, hvor lønmodtagerens ansættelsesforhold ophører. Det er et krav, at lønmodtageren opfylder beskæftigelseskravet. Med en udvidelse af arbejdsgiverperioden til 30 dage, vil der være en merudgift for kommunerne for de lønmodtagere, der falder ind under § 31, idet der ikke er 100 pct. statsrefusion på de sidste 2 dage. KL forventer, at kommunerne kompenseres for denne merudgift.

Kommentar:

Med lovforslaget følger en række mer- og mindreudgifter for kommunerne som myndighed til sygedagpenge, dagpenge, kontanthjælp, ledighedsydelse mv.

Disse mer- og mindreudgifter vil, efter sædvanlig praksis, blive indregnet i statens årlige tilskud til kommunerne (bloktilskuddet).

Fravigelsen af DUT-princippet for udgifterne for kommuner og regioner som arbejdsgiver

KL har bemærkninger til de økonomiske konsekvenser. Det fremgår af lovforslagets § 4, at de kommunale merudgifter som følge af lovforslaget ikke skal indgå i bloktilskuddet.

KL mener for det første, at lovforslagets § 4 bryder med det grundlæggende princip om, at kommunerne tilføres den nødvendige finansiering, når der vedtages nye udgiftskrævende love.

For det andet hænger lovforslagets § 4 dårligt sammen med den styringsdagsorden, der står helt centralt i kommunerne i disse år. Lovforslaget overvælter udgifter på kommunerne uden at sikre tilstrækkelig finansiering hertil, hvilket gør det meget vanskeligt for kommunerne at sikre budgetoverholdelse. Dette er særligt uheldigt på et tidspunkt, hvor kommunerne underlægges sanktioner, herunder på regnskabet.

For det tredje er det KL's holdning, at det er udtryk for en inkonsistent anvendelse af DUT-principperne, at kommunerne ikke sikres finansiering til øgede arbejdsgeveromkostninger, som følge af lovforslaget. Da den arbejdsgiverfinansierede periode i 2008 blev udvidet fra 15 til 21 dage (LCP 229), blev der sikret finansiering af kommunernes udgifter som arbejdsgiver. Tilsvarende har kommunerne tidligere oplevet negative DUT-reguleringer, som følge af, at kommunerne som arbejdsgiver er blevet fritaget for opgaver. Dette gjaldt bl.a. i 2005, da der skete en ophævelse af underretningspligten i skattekontrolloven, som indebar mindredgifter til udsendelse af oplysningssedler til egne medarbejdere. Denne lovændring medførte en reduktion i bloktilskuddet.

KL mener derfor, at det er uacceptabelt, at kommunerne ikke sikres finansiering til de nye udgifter, som følger af den udvidede arbejdsgiverfinansierede periode.

Kommentar:

Kommuner og regioner blev ikke kompenseret for de merudgifter, der fulgte med udvidelsen af arbejdsgiverperioden fra 14 til 15 kalenderdage i 2007.

Til gengæld blev kommuner og regioner kompenseret i 2008, da arbejdsgiverperioden blev udvidet fra 15 til 21 kalenderdage. Det skete på grund af en præcisering af DUT-vejledningen i efteråret 2007 om mer- og mindredgifter der påvirker kommuner og regioner som arbejdsgivere, som følger af ændret statslig regulering.

Baggrunden for at der ikke ved nærværende lovforslag vil blive DUT-kompenseret for kommunernes og regionernes merudgifter som arbejdsgivere er, at det derved sikres, at både private og offentlige arbejdsgivere bidrager til genopretningen af dansk økonomi. Dette var en forudsætning i forbindelse med aftalen i maj 2010 om genopretning af danske økonomi.

Øvrige forslag mv.

Ændring af tidsintervallet for fremsættelse af refusionskrav i lovens § 59, stk. 5.

DA/SALA/LH oplyser i høringssvaret, at virksomhederne oplever dagligt administrative problemer, når denne har medarbejdere, der er længerevarende sygemeldte,

og virksomheden derfor skal anmode om refusion, jf. § 59, stk. 5. I lovgivningen kan en virksomhed kun anmode om refusion med én måneds mellemrum.

DA/SALA/LH foreslår, at virksomhedernes frist for at anmode om refusion for sygedagpenge ophæves, så det vil være muligt at anmode om refusion i takt med, at lønbehandlingen finder sted. Det vil sige, at intervallet, hvor der kan anmodes om refusion, bliver smidigt og fleksibelt.

Kommentar:

Efter sygedagpengelovens § 59, stk. 5, kan en arbejdsgiver ikke fremsætte krav om refusion med mindre end 1 måneds mellemrum, dvs. der skal være mindst 1 måned mellem to refusionsanmodninger.

Reglen blev indført i 1972 for at "beskytte" de kommunale sagsbehandlere. Dengang var mange lønmodtagere ugelønnet, og man antog derfor, at arbejdsgiverne ville søge refusion en gang om ugen.

Der er i dag ikke længere grund til at fastholde kravet om, at refusion ikke kan fremsættes med mindre end 1 måneds mellemrum. Et forslag herom vil dog ikke blive medtaget i dette lovforslag, idet en ændring af tidsintervallet imellem 2 refusionsanmodninger ikke falder ind under dette lovforslags indhold om at udvide arbejdsgeberperioden.

Forslaget vil i stedet blive medtaget i et kommende lovforslag i indeværende samling.

Ændring af kravet om uafbrudthed i opgørelse af beskæftigelseskravet for ret til sygedagpenge fra kommunen

DA/SALA/LH påpeger i høringssvaret, at hvis en lønmodtager holder ferie for egen regning i to dage mellem to ansættelser, og som kort tid efter ansættelsen i den nye virksomhed bliver syg. Lønmodtageren vil i lovens forstand have afbrudt tilknytningen til arbejdsmarkedet og opfylder derfor ikke beskæftigelseskravet over for kommunen, så den sygemeldte er ikke berettiget til sygedagpenge fra kommunen. Med en udvidelse af arbejdsgeberperioden vil virksomhederne blive pålagt ekstra udgifter ved ansættelse af disse medarbejdere.

DA/SALA/LH foreslår på den baggrund, at beskæftigelseskravet på de 26 ugers uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet i § 32 i sygedagpengeloven knyttes op til en referenceperiode på f.eks. 30 uger.

Kommentar:

Forslaget om en referenceperiode vil bryde med det grundlæggende princip i sygedagpengeloven, hvorefter retten til sygedagpenge er betinget af en uafbrudt tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ændring af reglerne vedr. vikarer

DA/SALA/LH anfører i høringssvaret, at arbejdsgivere i dag ikke er forpligtet til at udbetale sygedagpenge, når ansættelsesforholdet ophører i arbejdsgiverperioden. Der er dog en særlig undtagelse i § 31, stk. 2, så dette ikke omfatter vikarbureauvikarer og andre løsarbejdere, der kun opfylder det særlige løsarbejderbeskæftigelseskrav i § 30, stk. 4.

Hvis ansættelsesforholdet er aftalt at skulle ophøre ved lønmodtagers sygdom, er arbejdsgiveren fortsat forpligtet til inden for arbejdsgiverperioden at udbetale sygedagpenge indtil det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet af andre grunde skulle ophøre.

Løsarbejdere, vikarer m.m. er dermed ikke omfattet af lovændringerne, og arbejdsgivere skal således også fremover betale sygedagpenge i fulde 30 dage, selv om ansættelsesforholdet ophører i denne periode.

Undtagelsen blev indført i forbindelse med Trepartsaftalen om sygefravær, men undtagelsen er ikke dokumenteret. Med udvidelsen af arbejdsgiverperioden bliver der tale om en væsentlig meromkostning for virksomhederne, der især vil belaste disse virksomheder.

DA/SALA/LH foreslår, at loven udvides til at gælde alle ansættelsesforhold, således at arbejdsgiverperioden ophører, samtidig med ansættelsens ophør uanset ansættelsesforhold.

Kommentar:

Undtagelsen er en del af Trepartsaftalen om sygefravær. Undtagelsen er begrundet i, at der skal gælde en arbejdsgiverperiode for alle, og at det ikke skal være muligt for en arbejdsgiver ved løsarbejderansættelser at overflytte udgifterne til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden på det offentlige.

Det kan oplyses, at erfaringerne med § 31, stk. 2, skal evalueres medio 2011.