



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Niels Bülow
Mie Skovbæk Mortensen
Holmens Kanal 20
1016 København K

Høringsvar på lovforslag L 68 - Forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

Arbejdsgiversiden i Beskæftigelsesrådet er blevet anmodet om bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge om udvidelse af arbejdsgiverperioden fra 21 til 30 dage.

24. november 2010
BTF

Dok ID: 5716

Danmark står over for en række meget store udfordringer både på kort sigt og i løbet af de kommende årtier. Den økonomiske krise har resulteret i et meget stort underskud på de offentlige finanser, vækstudsigterne for dansk økonomi er meget dårlige ikke mindst på grund af meget store demografiske udfordringer, og på lang sigt er der en stor ubalance mellem offentlige udgifter og indtægter.

Det er helt nødvendigt med en stram genopretningsplan. Aftalen om finansloven afspejler dette. Det er klart, at virksomhederne gerne havde set flere reformer, der kan øge arbejdskraftudbuddet, herunder en effektivisering af den offentlige sektor.

Arbejdsgiversiden konstaterer, at regeringen, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne som led i genopretningsaftalen er enige om at udvide sygedagpengelovens arbejdsgiverperiode fra de nuværende 3 uger til 4 uger og 2 kalenderdage med virkning fra den 1. januar 2012. Det indebærer offentlige mindredrifter på 760 mio. kr. årligt fra 2012 og frem, således som det var forudsat i genopretningsaftalen.

Lovforslaget pålægger virksomhederne store ekstra-udgifter ved at øge omkostningerne ved sygefravær. Det skader virksomhedernes konkurrenceevne. Med lovforslaget vil arbejdsgiverperioden i Danmark komme op på et væsentligt højere niveau end i de lande, som Danmark ofte sammenligner sig med.

Virksomheder fører allerede i dag en aktiv indsats for at forebygge og nedbringe sygefraværet, da virksomhederne med de nuværende regler har både store direkte og indirekte omkostninger ved medarbejderes sygefravær. Forslaget om at udvide arbejdsgiverperioden vil derfor næppe få sygefraværet til at falde og dermed reducere virksomhedernes omkostninger.

Arbejdsgiversiden mener, at det fortsat er afgørende, at kommunerne har gode forudsætninger for at iværksætte en aktiv sygeopfølgning. Derfor er det relevant, at virksomheder anmelder, at sygefraværet hos en medarbejder kan blive længerevarende.

Den foreslåede udformning af lovgivning vedr. § 40 og § 7a medfører dog uhensigtsmæssigheder for virksomhedernes administration på sygedagpengeområdet. Det gavner ikke den fælles indsats fra virksomheder og kommuner

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

for at nedbringe sygefraværet.

Arbejdsgiversiden foreslår derfor, at reglerne for virksomhedernes administration smidiggøres og harmoniseres, så det letter virksomhedernes administrative arbejde ved sygemeldte medarbejdere.

Neden for følger arbejdsgiversidens forslag til ændringer af sygedagpengedadministrationen:

Forslag til ændring af frister fra 4 uger til 5 uger i § 40

I dag skal en virksomhed gøre følgende inden 4 uger fra 1. fraværsdag:

- Anmelde sygefraværet hos en medarbejder til kommunen inden 4 uger efter 1. fraværsdag for senere at kunne anmode om refusion, jf. § 40
- Afholde sygefraværssamtale med en sygemeldt medarbejder inden 4 uger, jf. § 7a
- Indsende oplysninger om bl.a. sygefraværet forventede varighed inden 4 uger fra 1. fraværsdag til kommunen, jf. § 7a, når sygefraværssamtalen er afholdt

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 arbejds-giverperioden, så virksomhederne ikke bebyrdes med u hensigtsmæssigt 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 u hensigtsmæssig 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.

Forslag til forenkling: Det foreslås på den baggrund, 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 arbejds giverperioden. 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 arbejds gang.

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

Forslag til 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. fraværsdag 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. fraværsdag.

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

Med den nye forlængede arbejds giverperiode, 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.

Forslag til forenkling: Det foreslås på den baggrund, at virksomhederne fremover ved anmeldelse af sygefraværet, jf. § 40, alene skal videregive oplysningen om 1. fraværsdag 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.

Forslag til ændring af tidsfristen i § 59

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. Et sådant interval passer sjældent med virksomhedernes periodiske lønbehandling.

Det er derfor helt nødvendigt, at lovgivningen imødekommer, at virksomhederne har et stort behov for en større grad af fleksibilitet, hvad angår anmodning om refusion. Virksomheden opnår derved en administrativ lettelse i forbindelse med administration af sygedagpengerefusioner.

Forslag til forenkling: Det foreslås på den baggrund, 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.

Konkret foreslås, at virksomhederne får mulighed for, såfremt de måtte ønske det, via NemRefusion at anmode om refusion i takt med, at lønberegningen finder sted.

På den måde kan en virksomhed fremover vælge at opgøre tilgodehavender i forhold til den daglige administration, således at der f.eks. kan ske anmodning om refusion hver 2. uge, hver 4. uge eller månedsvis, uanset det antal sygedage, der måtte have været i perioden. En sådan indberetningsmulighed skal være et tilbud for de virksomheder, der herved vil opleve en lettelse i deres administration. Forslaget behøver ikke at berøre kommunens udbetaling af refusion.

En sådan differentiering af anmeldelsesmuligheden vil gøre det nemt for både virksomheder og kommuner og vil også spille sammen med det venteregister, der på sigt skal tilkobles NemRefusion.

Forslag om at ændre reglerne vedr. nyansatte og vikarer

Udvidelsen af arbejdsgiverperioden betyder, at virksomhederne pålægges ekstra udgifter i en række situationer, hvor arbejdsgivere i lignende situationer ikke har udgifter.

Det drejer sig om følgende situationer:

1. 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 arbejdsgiverperioden vil virksomhederne blive pålagt ekstra udgifter ved ansættelse af disse medarbejdere

Forslag: Det foreslås 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

2. Arbejdsgivere er i dag ikke 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.

Forslag: Det foreslås på den baggrund, at loven udvides til at gælde alle ansættelsesforhold, således at arbejdsgiverperioden ophører, samtidig med ansættelsens ophør uanset ansættelsesforhold.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Berit Toft Fihl