

Sygeløn

Og mulighed for refusion

Christian Norup Hostrup

- Advokat
- Cand.jur. Århus Universitet 2006
- Rådgiver erhvervsvirksomheder om:
 - Ansættelsesret
 - Selskabsret
 - Kontrakter
 - Finansieringsret
 - Insolvensret, konkurs, rekonstruktion
 - Inkasso

Advokatfirmaet Hovmøller & Thorup

- Kontor i Aalborg
- 7 advokater
- 17 i alt
- Primært erhvervskontor
- Men rådgiver også offentlige myndigheder
- Og private

Lønmodtagergrupper og regelsæt

- Funktionærer:
Funktionærlovens (FUL) regler +
overenskomst + individuel ansættelsesaftale
finder anvendelse
- Ikke-funktionærer:
Overenskomst og individuel ansættelsesaftale
finder anvendelse

Sygdom lovligt forfald

- Funktionærforhold:
- Fravær som følge af sygdom betragtes som lovligt forfald, jf. FUL § 5
- Dette indebærer, at medarbejderen har ret til sædvanlig løn under sygdom – uanset længden af sygeperioden
- Arbejdsgiveren kan stille krav om dokumentation i form af lægeerklæring

120-dages reglen

- Det kan i ansættelsesaftalen aftales, at 120 dages sygdom inden for en periode på 12 sammenhængende måneder giver arbejdsgiveren ret til at opsige medarbejderen med en måneds varsel, jf. FUL § 5, stk. 2
- Skal ske umiddelbart efter de 120 dages fravær er opnået

Ikke-funktionærer

- Reguleres af Industriens Overenskomst (IO)
- Ingen afskedigelse af medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet pga. sygdom inden for de første 4 måneder, jf. IO § 38, stk. 2
- Krav på betaling svarende til indtægtstab i de første 5 ugers fravær pga. sygdom
- Indtægtstab: Løn + fast påregnelige tillæg
- Krav på fuld løn i yderligere maksimalt 4 uger

- Arbejdsgiveren er altså forpligtet til at betale fuld løn i en periode på 9 uger fra første fraværsdag
- Har medarbejderen mindre end 9 måneders anciennitet, har medarbejderen alene krav på løn svarende til dagpengesatsen

- Hvis medarbejderen vender tilbage til arbejdet efter en periode med sygefravær og siden sygemelder sig på ny, regnes den første sygeperiode med, hvis tilbagefaldet sker inden for 14 dage efter den første arbejdsdag, jf. IO § 29, stk. 4

Sygedagpengeloven (SDL)

- Formål:
 - At yde økonomisk kompensation ved fravær pga. sygdom
 - At medvirke til at den sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og vender tilbage til arbejdsmarkedet hurtigst muligt
 - At understøtte samarbejdet mellem kommuner, virksomheder og andre relevante aktører for at nedbringe og forebygge sygefravær

- Kommunen udbetaler sygedagpenge under sygefravær, jf. § 6, stk. 1
- Dog betaler arbejdsgiveren sygedagpenge i de første 21 dage, jf. § 6, stk. 1, 2. pkt og § 30.
- Har betydning, selvom medarbejderen i henhold til funktionærloven eller overenskomsten får fuld løn under fraværet

Refusion

- En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen, jf. § 54
- Arbejdsgiveren indtræder altså i medarbejderens ret til at modtage sygedagpenge

- Arbejdsgiveren får derfor som udgangspunkt kun mulighed for at få refusion fra den 22. fraværsdag
- Dog muligt at forsikre sig i henhold til § 55, hvorefter kan ske refusion fra den 2. fraværsdag
- Refusionen svarer til det beløb, som medarbejderen kan opnå fra kommunen
- Dvs. ofte en manko til den løn, som rent faktisk udbetales til medarbejderen

§ 56-aftale

- Ved kronisk eller langvarig sygdom kan arbejdsgiveren indgå en aftale med medarbejderen om, at arbejdsgiveren opnår ret til refusion med et beløb, der svarer til de sygedagpenge, som medarbejderen har ret til i de første 21 dage
- En sådan aftale skal godkendes af medarbejderens opholdskommune

- Kommunen skal tage særskilt stilling til hver enkelt aftale
- Der kan derfor ikke laves en generel aftale
- Kommunen skal dog respektere lovens formål (§ 1), hvorfor kommunen skal indgå i samarbejde med virksomhederne i videst mulige omfang

For yderligere information

- Kontakt:

Advokat Christian Norup Hostrup

Advokatfirmaet Hovmøller & Thorup

Strandvejen 4, 1. sal, 9000 Aalborg

chn@ht-law.dk

96 30 42 30