



Retsregler om ophør af sygedagpenge

Sygedagpenge er en sikringsydelse, som forudsættes alene at være af kort og midlertidig varighed.

Der er således i sygedagpengeloven indført en generel varighedsbegrænsning på 52 uger. Borgeren kan i visse tilfælde få forlænget sin ret til sygedagpenge udover den generelle varighed, hvis borgeren opfylder en eller flere af betingelserne i sygedagpengelovens § 27 om forlængelse. Opfylder borgeren ikke en af forlængelsesbestemmelserne, eller er mulighederne for forlængelse udtømt, ophører retten til sygedagpenge.

Før kommunen kan træffe afgørelse om ophør af sygedagpenge på grund af varighedsbegrænsningen, skal kommunen vurdere borgerens arbejdsevne ved anvendelse af arbejdsevnet metoden, jf. sygedagpengelovens § 28. Denne regel indebærer dog ikke, at borgeren har ret til udbetaling af sygedagpenge udover generel varighed, indtil arbejdsevnevurderingen er foretaget og afgørelsen truffet.

Hvis kommunen efterfølgende finder, at borgeren opfylder en af forlængelsesbestemmelserne i § 27, vil borgeren kunne få efterbetalt sygedagpenge, eventuelt efter modregning af kontanthjælp eller andre forsørgelsesydelser, borgeren måtte have oppebåret i den mellemliggende periode.

Januar 2012

Sagsnr.
2011-181095

Dokumentnr.
2011-917848

Sagsbehandler
Peter Gasbjerg

Center for Driftsunderstøttelse

Abel Cathrines Gade
13+
17
1654 København V

Telefon
2151 4022

Telefax
3317 3223

E-mail
YS51@bif.kk.dk

EAN nummer
5798009710185

www.kk.dk

1. Manglende uarbejdsdygtighed og stationær helbredstilstand,

§ 7

Den grundlæggende betingelse for modtagelse af sygedagpenge er, at man anses for uarbejdsdygtig. At borgeren lider under en sygdom eller anden lidelse er ikke i selv ensbetydende med, at borgeren anses for uarbejdsdygtig.

Vurderingen af uarbejdsdygtighed foretages i første omgang på grundlag af borgerens beskæftigelse før sygemeldingen, den såkaldte smalle vurdering. Efter tre måneder foretages en bredere vurdering på grundlag af borgerens uddannelses- og beskæftigelsesområde.

Denne regel indebærer, at en borger kan være sygemeldt fra sit arbejde i op til tre måneder, fx pga. en fysisk funktionsnedsættelse, der gør borgeren ude af stand til at varetage det pågældende arbejde eller den pågældende arbejdsfunktion. Selvom borgeren efter tre måneder stadig er i det pågældende ansættelsesforhold, vil borgeren ikke opfylde betingelserne om fortsat ret til sygedagpenge, hvis borgeren ud fra en bredere helbreds-vurdering må anses for at være i stand til at påtage sig anden beskæftigelse.

For forsikrede ledige foretages vurderingen af uarbejdsdygtighed på grundlag af de beskæftigelsesområder, vedkommende skal stå til rådighed for.

Der er flere situationer, hvor forvaltningen kan træffe afgørelse om, at sygedagpengene skal ophøre. Det kan enten ske ved,

- at borgeren raskmelder sig,
- at kommunen træffer afgørelse om, at borgeren ikke længere opfylder betingelsen om uarbejdsdygtighed efter henholdsvis den smalle eller den brede vurdering, eller
- at kommunen skønner, at borgerens helbredstilstand ved brug af arbejdsevnetoden må anses for stationær, uden at borgeren findes berettiget til revalidering, fleksjob eller førtidspension.
- Fra Ankestyrelsens praksis kan fremhæves:
- 161-10, hvor arbejdsgiveren mistede retten til refusion fra det tidspunkt, hvor den sygemeldte var i stand til at passe et andet arbejde end det, han var sygemeldt fra,
- D-28-08, hvor en professionel fodboldspiller ikke blev anset for uarbejdsdygtig, selvom vedkommende på grund af en skade var forhindret i at udøve sit erhverv, og
- .

- D-16-00, hvor lønmodtageren ud fra en bredere vurdering ikke blev anset for uarbejdsdygtig, selvom han var under behandling for ludomani, og derfor var reelt afskåret fra at passe sit erhverv.

Derudover kan henvises til D-25-06 og D-20-05

2. Generel varighedsbegrænsning, § 24 og § 25

Sygedagpenge er en sikringsydelse, som lovgiver har forudsat kun skulle være af kort, midlertidig varighed.

Der er i sygedagpengeloven indført en generel varighedsbegrænsning på 52 uger inden for 18 måneder. Borgeren kan i visse tilfælde få forlænget sin ret til sygedagpenge udover den generelle varighed, hvis borgeren opfylder en eller flere af betingelserne i sygedagpengelovens § 27 om forlængelse. Opfylder borgeren ikke en af forlængelsesbestemmelserne, eller er mulighederne for forlængelse udtømt, ophører retten til sygedagpenge.

Før kommunen kan træffe afgørelse om ophør af sygedagpenge på grund af varighedsbegrænsningen, skal kommunen vurdere borgerens arbejdsevne ved anvendelse af arbejdsevneметoden, jf. sygedagpengelovens § 28. Afgørelsen kan ikke træffes, før arbejdsevneметoden er anvendt, idet der er tale om en såkaldt garantiforskrift. Denne regel indebærer dog ikke, at borgeren har ret til udbetaling af sygedagpenge udover generel varighed, indtil arbejdsevnevurderingen er foretaget og afgørelsen truffet.

Hvis kommunen efterfølgende finder, at borgeren opfylder en af forlængelsesbestemmelserne i § 27, vil borgeren kunne få efterbetalt sygedagpenge, eventuelt efter modregning af kontanthjælp eller andre forsørgelsesyndelser, borgeren måtte have oppebåret i den mellemliggende periode.

Har borgeren nået folkepensionsalderen eller opfylder borgeren de helbredsmæssige betingelser for ret til førtidspension, er den generelle varighedsbegrænsning 26 uger inden for 12 måneder, jf. § 25. Der er for disse målgrupper kun mulighed for forlængelse, hvis det efter en lægelig vurdering må anses for godtgjort, at borgeren kan genoptage sit erhverv inden for 26 uger.

Fra Ankestyrelsens praksis kan nævnes:

D-165-09, hvor en afgørelse om ophør af sygedagpenge på grund af varighedsbegrænsningen blev anset for ugyldig på grund af manglende arbejdsevnevurdering og udarbejdelse af ressourceprofil, samt

D-158-09, der fastslog, at der ikke var hjemmel for kommunen til at udbetale sygedagpenge udover generel varighed, selvom der endnu

ikke var truffet en gyldig afgørelse med stillingtagen til eventuelle forlængelsesmuligheder.

3. Forlængelse af retten til sygedagpenge, § 27

Borgeren kan i visse situationer få forlænget sine sygedagpenge ud over den generelle varighed på 52 uger inden for 18 måneder. Borgeren skal opfylde en (eller flere) af følgende betingelser:

- Borgeren er i målgruppen for revalidering.
- Den sygemeldte borgers arbejdsevne er uafklaret, hvorfor det er nødvendigt at gennemføre en virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger. Sygedagpengeperioden kan i de tilfælde forlænges i op til 39 uger.
- Borgeren er under (eller venter på) lægebehandling. Det er en betingelse, at lægen skønner, at borgeren vil kunne genoptage sit arbejde inden for 2 år. Denne tidsgrænse regnes fra varighedsbegrænsningens indtræden.
- Borgeren skal afklares til fleksjob eller førtidspension. Det er en betingelse, at arbejdsevnen er varigt reduceret i en sådan grad, at det ikke er muligt for borgeren at fastholde beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Det er dog ikke endeligt afklaret, om borgeren er i målgruppen for fleksjob eller førtidspension. Sygedagpengeperioden kan i de situationer forlænges i op til 26 uger, mens afklaringen pågår.
- Livstruende (terminal) sygdom. Hvis borgeren har en livstruende sygdom, hvor de lægelige behandlingsmuligheder ikke længere anses for realistiske, forlænges retten til sygedagpengene uden tidsbegrænsning.
- Arbejdsskadesag. En borger kan få forlænget sine sygedagpenge, hvis der er rejst en sag om arbejdsskade. Retten til sygedagpenge ophører, når arbejdsskadesagen er afgjort.
- Førtidspension. En borger kan få forlænget sine sygedagpenge, hvis der er rejst en sag om førtidspension, uanset om sagen er rejst på kommunens eller borgerens egen foranledning. Retten til sygedagpenge ophører, når førtidspensionssagen er afgjort.

Hvis ikke en af betingelserne er opfyldt, er der ikke grundlag for at forlænge retten til sygedagpenge, selvom borgeren uomtvisteligt fortsat er uarbejdsdygtig.

Til illustration af dette forhold kan fra Ankestyrelsens praksis nævnes: **98-11**, en nyere afgørelse, hvor en ung mand, der havde været udsat for en alvorlig ulykke ikke var berettiget til forlængelse, da de helbredsmæssige følger af ulykken ikke var klarlagt ved varighedsbegrænsningens indtræden, og da der derfor ikke kunne tages stilling til eventuelle forlængelsesmuligheder,

18-09, hvor en kvinde med piskesmæld ikke kunne få forlænget sin dagpengeret, da det ikke med fornøden sikkerhed fra lægens side kun-

ne siges, at fuld erhvervsevne ville være generhvervet inden for 2 år fra varighedsbegrænsningens indtræden.

4. Borgeren overgår til revalidering, fleksjob eller førtidspension

Retten til sygedagpenge ophører endvidere, når borgeren

- påbegynder revalidering efter en revalideringsplan og overgår til revalideringsydelse,
- findes berettiget til et fleksjob og overgår til ledighedsydelse, eller
- bevilges og modtager førtidspension

5. Bortfald på grund af borgerens adfærd

Borgeren kan i henhold til sygedagpengelovens § 21 endvidere miste retten til sygedagpenge, hvis borgeren forhaler helbredelsen, uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning, eller afviser nødvendig indlæggelse eller lægebehandling. I de to sidstnævnte situationer kan der blive tale om en ”så længe”-afgørelse, hvis perioden for undladelsen eller afvisningen er på mindre end 4 uger.

Det er vigtigt at understrege, at kommunen på ingen måde kan tvinge en borger i behandling, og at behandlingsansvaret altid påhviler lægen. Kommunen er imidlertid forpligtet at vejlede om, at borgerens manglende medvirken kan få konsekvenser for kommunens muligheder for i henhold til loven at vurdere borgerens eventuelle berettigelse til ydelser, herunder fortsat ret til sygedagpenge.

6. Ret til anden offentlig hjælp efter ophør af sygedagpenge

Når retten til sygedagpenge er ophørt, vil borgerens ret til anden offentlig forsørgelsesydelse eller hjælp efter beskæftigelsesindsatsloven være betinget af borgerens erhvervs- og helbredsmæssige forhold og i forhold til kontanthjælp tillige borgerens privatøkonomiske situation.

Før kommunen træffer afgørelse om ophør af en erhvervsrettet foranstaltning som fx sygedagpenge, skal kommunen i overensstemmelse med retssikkerhedslovens § 7a tage stilling til, om der er behov for at sætte andre erhvervsrettede foranstaltninger i stedet. Det er forudsat i retssikkerhedsloven, at denne stillingtagen foretages senest 14 dage før ophøret af den første aktivitet. Forvaltningen kan dog ikke træffe afgørelse, før det nødvendige dokumentationsmæssige grundlag for afgørelsen er til stede i sagen.

Beskæftigelse. Er borgeren raskmeldt og i beskæftigelse, vil borgeren naturligvis være henvist til at genoptage sit erhvervsarbejde eller sin selvstændige virksomhed.

A-dagpenge. Er borgeren raskmeldt men uden beskæftigelse, vil borgeren som forsikret ledig kunne modtage A-dagpenge, såfremt borgeren opfylder de almindelige betingelser herfor – herunder at a-kassen anser borgeren for at være rask og til rådighed for arbejdsmarkedet.

Kontanthjælp. Er borgerens sygedagpenge ophørt, men opfylder borgeren ikke betingelserne for A-dagpenge, fx fordi borgeren ikke er forsikret eller endnu ikke er klar til raskmelding, vil borgeren under visse betingelser kunne modtage kontanthjælp. Kontanthjælpen er ikke umiddelbart afhængig af borgerens helbredssituation, men det er dog forudsat i lovgivningen, at borgeren aktivt søger at udnytte sine arbejdsmuligheder. Borgerens arbejdsevne afspejles i matchningen af borgeren.

Kontanthjælpen er imidlertid afhængig af borgerens indtægts- og formueforhold. Afslag på ansøgning om kontanthjælp gives fx som følge af ægtefællers gensidige forsørgelsespligt eller på grund af borgerens formueforhold, hvor grænsen ligger på henholdsvis 10.000 DKK og 20.000 kr. for enlige og ægtefæller. Eventuel ejer- eller andelsbolig og mulighed for kapitalisering af pensionsopsparing indgår i opgørelsen af borgerens formueforhold.

Selvforsørgelse. Hvis borgeren ikke er berettiget til kontanthjælp, fx på grund af formueforhold og/eller ægtefællens indtægt, vil borgeren ikke være berettiget til offentlig forsørgelse. Borgeren vil her være henvist til at søge dækning af enkeltudgifter, boligstøtte mv. Disse regler administreres ikke i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, men forvaltningen er forpligtet til at vejlede borgeren om, hvor hjælpen kan søges.

Revalideringsydelse. Hvis borgeren som følge af begrænsninger i sin arbejdsevne er i målgruppen for revalidering, vil borgeren under revalideringen normalt kunne modtage revalideringsydelse. Undtaget herfra er fx løntilskud samt uddannelse, hvor borgeren fortsat har ret til SU.

Retten til revalidering er ikke afhængig af, at borgeren går direkte fra sygedagpenge til revalidering. Borgeren kan derfor opleve i en periode, efter at retten til sygedagpengene er ophørt, at være henvist til kontanthjælp eller selvforsørgelse, indtil revalideringsbevillingen foreligger.

Fleksjob. Hvis borgeren har en varig nedsat arbejdsevne til mindst det halve, vil borgeren under visse betingelser være berettiget til et fleksjob. Bliver borgeren visiteret til et fleksjob, mens borgeren er på sygedagpenge, vil borgeren være berettiget til ledighedsydelse, der træder i stedet for sygedagpengene. Sker visitationen til fleksjob først efter ophøret af sygedagpenge, vil borgeren ikke kunne modtage ledigheds-

ydelse men vil typisk være henvist til kontanthjælp eller selvforsørgelse. Der er udarbejdet særskilt notat om retsreglerne for fleksjob.

Førtidspension. Hvis borgeren har en varig nedsat arbejdsevne, der er så betydelig, at borgeren ikke har mulighed for at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår, vil borgeren under visse betingelser være berettiget til førtidspension. Ansøges der om førtidspension, mens borgeren er på sygedagpenge, vil retten til sygedagpenge blive forlænget udover generel varighed. Ansøges der først om førtidspension, efter at retten til sygedagpenge er ophørt, vil borgeren typisk være henvist til kontanthjælp eller selvforsørgelse. Der er udarbejdet særskilt notat om retsreglerne for førtidspension.

Tilbud efter LAB-loven. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats indeholder en række muligheder for at yde borgere beskæftigelsesrettet vejledning og konkret hjælp. Mulighederne omfatter som udgangspunkt alle borgere uafhængig af aktuel forsørgelsesydelse, men forskellige parametre som fx borgerens alder, uddannelsesbaggrund og indplacering i lovens målgrupper har betydning for fx varighed af den konkrete hjælp, borgeren har ret til.

Generelt har alle borgerne ret til information og vejledning om beskæftigelse og uddannelse, indlæggelse af cv i Jobnet og mulighederne for hjælp efter LAB-loven.

Herudover indeholder LAB-loven regler om mulighed for opkvalificering og uddannelse efter lovens kapitel 10, virksomhedspraktik efter lovens kapitel 11 og løntilskud efter lovens kapitel 12.

Sammenhængen mellem de forskellige forsørgelsesmuligheder og mulighederne for beskæftigelsesrettede tilbud efter LAB-loven er forsøgt illustreret i nedenstående figur.

| Tidsforløb | Uarbejdsdygtig | Raskmeldt | Begrænsninger i arbejdsevnen | Varigt nedsat arbejdsevne |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Sygedagpenge 0-13 uger | Uarbejdsdygtig efter 'smal' vurdering | Beskæftigelse, lønmodtager/selvstænd. | | |
| Sygedagpenge 14-52 uger | Uarbejdsdygtig efter 'bred' vurdering | A-dagpenge, forsikret ledig og til rådighed | | |
| Sygedagpenge over 52 uger | Forlængelse efter SDP-lovens § 27 | Kontanthjælp, ledig u/ret til A-dagpenge | | |
| | I målgruppen for revalidering | | Revalidering / revalideringsydelse | |
| | Afklaring af arbejdsevne nødvendig | Ledig selvforsørget, ej ret til kontanthjælp | | |
| | Under/afventer lægebehandling | | | |
| | Afklaring i forhold til fleks eller FØP | | | Fleksjob / ledighedsydelse |
| | Livstruende (terminal) sygdom | | | |
| | Arbejdsskadesag påbegyndt | | | |
| | Sag om førtidspension påbegyndt | | | Førtidspension |
| Hjælp efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats | A-dagpenge | Kap. 10 Uddannelse | | |
| | | Kap. 11 Virks.praktik | | |
| | | Kap. 12 Løntilskud | | |
| | Kontanthjælp | Kap. 10 Uddannelse, normalt højst 6 uger | | |
| Kap. 11 Virksomhedspraktik, normalt 4-13 uger | | | | |
| Kap. 12 Løntilskud, op til 1 års varighed | | | | |
| Revalideringsydelse | Kap. 10 Uddannelse | | | |
| | Kap. 11 Virks.praktik | | | |
| | Kap. 12 Løntilskud | | | |
| Ledig selvforsørget | Kap. 10 Uddannelse, normalt højst 6 uger | | | |
| | Kap. 11 Virksomhedspraktik efter samme regler som kontanthjælpsmodtagere | | | |
| | Kap. 12 Løntilskud efter samme regler som kontanthjælpsmodtagere | | | |

7. Anvendelse af arbejdsevne metoden ved varighedsbegrænsningens indtræden og ved revalidering

Generelt skal kommunen anvende arbejdsevne metoden, når borgeren skal vurderes i forhold til retten til revalidering, førtidspension eller fleksjob. Arbejdsevne metoden skal også anvendes, inden kommunen kan træffe afgørelse om ophør af sygedagpengene på grund af varighedsbegrænsningen, jf. sygedagpengelovens § 28.

Arbejdsevne metoden kan bringes i anvendelse såvel på et tidligere tidspunkt i sygedagpengeforløbet som på et senere tidspunkt, når borgeren er skønnet omfattet af en af forlængelsesreglerne i sygedagpengelovens § 27, alt efter sagens faktiske omstændigheder.

I en række tilfælde vil man søge at afprøve borgerens mulighed for revalidering, inden man eventuelt foretager vurdering af berettigelsen til fleksjob eller førtidspension.

Støtte til revalidering forudsætter, jf. aktivlovens § 46, at borgeren har begrænsninger i arbejdsevnen og har behov for hjælp til at fastholde eller få beskæftigelse, således at den pågældende kan forsørge sig og sin familie.

Vurdering af borgerens arbejdsevne og det eventuelle revalideringsbehov foretages efter arbejdsevne metoden med udarbejdelse af ressourceprofil.

Ressourceprofilen er et redskab til og ramme for en beskrivelse og vurdering af borgerens ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer i forhold til at kunne indgå i jobfunktioner på arbejdsmarkedet. Ressourceprofilen består af 12 elementer i form af uddannelse, arbejdsmarkedserfaring, interesser, sociale kompetencer herunder konfliktberedskab, omstillingsevne, indlæringsevne herunder intelligens, arbejdsrelevante ønsker, præstationsforventninger, arbejdsidentitet, bolig og økonomi, sociale netværk samt helbred. Sagsbehandleren skal beskrive og vurdere de elementer i ressourceprofilen, som efter en konkret vurdering er relevante.

Der er ikke særlige regler om en praktisk afprøvning af borgeren, da det er op til kommunen konkret at vurdere, om der er behov for dette.