

lønmodtageren - er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, jf. dagpengelovens § 5, stk. 2. Hvis det ikke tilfældet, er lønmodtageren ikke berettiget til sygedagpenge. Denne grundlæggende forudsætning for at udbetale sygedagpenge vil det være vanskeligt at ændre på.

I de omhandlede tilfælde udbetaler arbejdsgiverne imidlertid løn og ville således under normale omstændigheder (hvis lønmodtageren var uarbejdsdygtig på grund af sygdom) indtræde i lønmodtageren krav på dagpenge. Da det imidlertid konstateres, at lønmodtageren ikke er uarbejdsdygtig har arbejdsgiveren ikke bedre ret end arbejdstageren, d.v.s. ikke krav på refusion.

Det oplyses, at flere kommuner afslår at refunderer sygedagpenge til virksomheder, hvis der er mistanke om, at sygdommen skyldes dårligt arbejdsmiljø.

Kommunerne henviser til nogle afgørelser i Ankestyrelsen, hvor opmanden fandt, at arbejdsgiverne ikke havde ret til refusion for løn udbetalt efter arbejdsgeberperioden. Begrundelsen var, at lønmodtageren ikke kunne anses for fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

I begge sager skyldes fraværet problemer på arbejdspladsen. Om fraværsårsag havde lønmodtagerne oplyst henholdsvis »dårligt psykisk arbejdsrelateret arbejdsmiljø« og »psykisk dårligt arbejdsmiljø«.

I den ene af afgørelserne lagde opmanden vægt på de lægelige oplysninger i sagen, herunder en udtalelse fra Dagpengeudvalgets lægekonsulent, hvoraf fremgik, at lønmodtageren måtte skønnes kun at have været fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom i forhold til sit arbejde hos den aktuelle arbejdsgiver, men ikke i forhold til en anden arbejdsplads. I den anden afgørelse lagde opmanden vægt på, at lønmodtageren kun var fuldt uarbejdsdygtig på grund af sygdom i forhold til sit arbejde hos den aktuelle arbejdsgiver, men ikke i forhold til en anden arbejdsplads.

Det er Ankestyrelsens opfattelse, at opmanden i den første sag ved afgørelsen af, om lønmodtagerens sygdom medførte fuld uarbejdsdygtighed, lagde betydelig vægt på de lægelige oplysninger om, at lønmodtageren var i stand til at påtage sig arbejde andre steder end hos den arbejdsgiver, fra hvem pågældende var sygemeldt.

Det er endvidere Ankestyrelsens opfattelse, at baggrunden for, at der ikke i opmandens afgørelse vedrørende den anden sag er henvist di-

rekte til de lægelige oplysninger er, at der alene i sagen forelå en attest til brug for A-kassen.

Det fremgår af Ankestyrelsens praksis og af dagpengevejledningen, at man ved vurderingen af uarbejdsdygtigheden normalt anlægger en snævrere vurdering i den første tid - man vurderer således uarbejdsdygtigheden i forhold til den sygemeldtes normale arbejde.

Efter en vis sygemeldingsperiode sker bedømmelsen på et bredere grundlag, således at den pågældende kun kan betragtes som uarbejdsdygtig, når sygdommen afskærer ham fra at påtage sig arbejde, som anses for passende.

Det afhænger af en konkret vurdering, hvornår vurderingsgrundlaget skal være bredere.

Det er som tidligere nævnt en grundlæggende forudsætning for at kunne udbetale dagpenge eller refusion til en arbejdsgiver, at arbejdstageren kan betragtes som uarbejdsdygtig.

Det er imidlertid spørgsmålet, om der skal anlægges en snævrere eller bredere bedømmelse ved vurderingen af uarbejdsdygtigheden.

I de omhandlede afgørelser har Ankestyrelsen allerede efter arbejdsgeberperiodens udløb lagt den brede vurdering til grund. Der ses ikke i afgørelserne at være nogen begrundelse for, hvorfor Ankestyrelsen i sager, hvor det på grundlag af lægelig dokumentation er lagt til grund, at den sygemeldte af mentale årsager ikke er i stand til at arbejde hos den aktuelle arbejdsgiver, fraviger den almindelige praksis gående ud på først efter en vis sygemeldingsperiode at anlægge den bredere vurdering.

Det er naturligvis en meget konkret vurdering, hvornår der skal anlægges en bredere bedømmelse. Kommunerne bør derfor efter Socialministeriets opfattelse være meget tilbageholdende med at fravige udgangspunktet - at den bredere bedømmelse først lægges til grund efter en vis sygemeldingsperiode.

Kommunerne risikerer i øvrigt ved et misbrug af denne praksis at ødelægge det forhold til arbejdsgiverne, som såvel kommuner som arbejdstagerne generelt vil kunne drage stor nytte af bl.a. i opfølgningssammenhæng.

Problemer med et psykisk dårligt arbejdsmiljø bør søges løst i arbejdsmiljøretligt regi og ikke ved hjælp af sygedagpengeloven.

Jeg er derfor indstillet på at følge denne praksis tæt, herunder løbende at drøfte udviklingen med parterne i Rådet for den sociale indsats på det rummelige arbejdsmarked.