

til at forlænge sygedagpengeperioden er fastsat i lovens § 29.

Til § 26

Bestemmelsen vedrører betingelsen for at kunne generhverve retten til sygedagpenge, når denne er opbrugt i en sammenhængende periode på mere end 52 uger ifølge den almindelige varighedsbegrænsning eller mere end 13 uger ifølge den særlige varighedsbegrænsning for pensionister. For at generhverve retten skal den sygemeldte dokumentere at have været arbejdsdygtig i mindst 13 uger efter det tidspunkt, hvor sygedagpengene ophørte på grund af varighedsbegrænsningen.

Bestemmelsen er med redaktionelle ændringer en videreførelse af gældende lovs § 22, stk. 4, og § 23, stk. 3. Dog foreslås det i overensstemmelse med praksis præciseret i bestemmelsens *stk. 1, 2. punktum*, at det for personer omfattet af den almindelige varighedsbegrænsning også er muligt at generhverve sygedagpengereetten, selv om der er tale om arbejdsdygtighed i mindre end 13 uger. Betingelsen i denne situation er, at den sygemeldte ud over at opfylde lovens beskæftigelseskrav også opfylder en af betingelserne for at forlænge sygedagpengeperioden.

Til kapitel 9

Forlængelse af sygedagpengeperioden

Til § 27

I bestemmelsen fastsættes det, i hvilke tilfælde kommunen træffer afgørelse om at fravige den almindelige varighedsbegrænsning og forlænge sygedagpengeperioden ud over 52 uger.

Bestemmelsen viderefører dels gældende lovs § 22, stk. 1 og 2, dels de regler der er fastsat i §§ 44-46 i sygedagpengebekendtgørelsen. Forslaget indebærer således, at der sker en fastlæggelse og beskrivelse af forlængelsesreglerne i selve loven.

På baggrund af praksis er det i *stk. 1, nr. 1*, – om forlængelse af sygedagpengeperioden ved overvejende sandsynlighed på det foreliggende grundlag for iværksættelse af revalidering – præciseret, at der med revalideringen skal være en klar forventning om, at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked, dvs. med beskæftigelse på normale vilkår. Forlængelse af perioden kan ske indtil det tidspunkt, hvor den egentlige revalidering bliver iværksat.

Der er herudover i bestemmelsen foretaget enkelte redaktionelle ændringer, men der er ikke hermed tale om realitetsændringer i forlængelsesreglerne.

Om indholdet af de gældende regler om forlængelse af sygedagpengeperioden henvises til omtalen heraf i rapporten om modernisering af sygedagpengeloven (kap. 4).

Til § 28

Bestemmelsen vedrører kommunens anvendelse af arbejdsevnetoden i sager, hvor der i forbindelse med varighedsbegrænsningen skal tages stilling til, om der er grundlag for at forlænge sygedagpengeperioden. Der henvises til bekendtgørelse nr. 552 af 19. juni 2003 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne (arbejdsevnebekendtgørelsen).

Med bestemmelsen fastlægges det i overensstemmelse med praksis, at der forud for en afgørelse om at standse udbetalingen af sygedagpenge er en pligt for kommunen til at anvende arbejdsevnetoden med henblik på at undersøge, om den sygemeldte er berettiget til revalidering, visitation til fleksjob eller førtidspension.

Til § 29

Bestemmelsen omhandler betingelserne for at kunne forlænge sygedagpengeperioden for de personer, der er omfattet af den særlige varighedsbegrænsning i lovens § 25. Bestemmelsen viderefører de regler, der i medfør af gældende lovs § 23, stk. 5, er fastsat i sygedagpengebekendtgørelsens § 47 om forlængelse af sygedagpengeperioden, når den sygemeldte forventes inden for et kortere tidsrum, dog højst 26 uger, igen at være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Til kapitel 10

Beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiver

Til § 30

Bestemmelsen fastlægger det beskæftigelseskrav, som en lønmodtager skal opfylde i forhold til *arbejdsgiveren*, dvs. betingelserne for hvornår lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren indtræder. I bestemmelsen fastlægges desuden arbejdsgiverperioden, dvs. den periode hvor det er arbejdsgiveren, der har pligten til at udbetale sygedagpenge til lønmodtageren. Bestemmelsen viderefører gældende lovs § 1, stk. 2, nr. 1 og § 3, stk. 1 og 2.

I *stk. 1* videreføres reglen om, at arbejdsgiverperioden er på 2 uger fra lønmodtagerens 1. fraværsdag. Som noget nyt foreslås det på baggrund af praksis fastsat i bestemmelsen, at arbejdsgiverperioden ikke kan forlænges, selv om der i 2 ugers-perioden forekommer søgnehellidage, fridage, arbejdskonflikt el-