

Det bør være således, at en arbejdsgiver, der yder dagpenge til en delvis uarbejdsdygtig lønmodtager, principielt har krav på den delvise arbejdskraft, som den delvist uarbejdsdygtige lønmodtager kan stille til rådighed.

Til § 4 bør tilføjes en bestemmelse med følgende indhold:

„Retten til dagpenge i arbejdsgiverperioden bortfalder, såfremt lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtig har fortiet helbredsoplysninger af betydning for ansættelsesforholdet. Retten til dagpenge bortfalder ligeledes under arbejdsstandsninger.“

Ved at tilføje denne bestemmelse vil § 4 komme til at svare til Funktionærlovens § 5. Hvis eksempelvis en funktionær blev syg på grund af grov uagtsomhed, ville han ikke få løn under sygdom. § 4's nuværende ordlyd ville medføre, at han så skulle have dagpenge.

Ved arbejdsstandsninger ophører ansættelsesforholdet og allerede af den grund også en eventuel ret til dagpengeudbetaling. Det ville endvidere være i strid med de normale regler, såfremt arbejdsgiveren skulle udbetale ydelser under en konflikt til personer omfattet af denne.

§ 5 foreslås formuleret således:

„Sygdomstilfælde skal straks anmeldes til arbejdsgiveren. Anmeldes sygdomstilfælde senere, bortfalder ethvert krav på dagpenge, medmindre særlige omstændigheder foreligger.“

Det bør i lighed med fagretlige og funktionærretlige bestemmelser fastslås, at der er pligt til straks at anmelde sygdomstilfælde til arbejdsgiveren.

Den nuværende formulering af første punktum i § 5.2. griber ind i det almindelige fagretlige og funktionærretlige opsigelsessystem og gør det derved muligt for en lønmodtager at udeblive fra sin arbejdsplads i op til 5 uger, uden at det betragtes som ulovlig udeblivelse, hvis den indtrufne sygdom blot anmeldes til arbejdsgiveren inden udløbet af arbejdsgiverperioden. Det er et almindeligt princip, at arbejdsgiveren kan betragte den ansatte som ulovligt udeblevet, når sygdom ikke anmeldes straks,

medmindre særlige omstændigheder foreligger.

§ 6.1. foreslås i overensstemmelse med Ferielovens § 13.5. formuleret således:

„Arbejdsgiveren kan kræve, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom.“

Herved foregribes ikke dokumentationsformen.

§ 6.2. Næstsidste punktum i § 6.2. foreslås formuleret således:

„Opfylder lønmodtageren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve ansættelsesforholdet uden varsel.“

Sidste punktum i § 6.2. bør som følge heraf udgå.

Bestemmelsens indhold svarer til Funktionærlovens § 5.4. og til gældende fagretlig praksis.

Til § 8 foreslås følgende tilføjelse:

„Chefen for sikringsstyrelsen kan inden for et område efter anmodning fastsætte en anden beregningsperiode.“

Det kan være uhensigtsmæssigt at benytte lønmodtagerens gennemsnitlige lønindtægt hos arbejdsgiveren i de sidste 4 uger som grundlag for beregningen af dagpenge for arbejdsgiveren i de tilfælde, hvor lønnen ikke udbetales ugevis (14-dages løn, månedsløn). Beregningen bør derfor kunne ske på grundlag af materiale, lønningskontorerne i forvejen er i besiddelse af, og tallene bør kunne anvendes over en længere periode.

Bestemmelser fastsat i henhold til §§ 10-12 om arbejdsgiveres frigørelse fra forpligtelsen til at yde dagpenge bør fastsættes efter samråd med de interesserede arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Sidste punktum i § 10 foreslås derfor formuleret således:

„Regler herom fastsættes af socialministeren efter samråd med de interesserede arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.“

Tilsvarende foreslås § 11 formuleret således:

„Socialministeren kan efter samråd med de interesserede arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer fastsætte regler, hvorefter ...“