

PRAKSISOVERSIGT · SOCIALRET

Praksisoversigt over sygedagpenge – arbejdsgivers refusionsret (§§ 54-58)

Refusion efter sygedagpengelovens §§ 54-58 og samspillet med anmeldelses- og forsikringsregler

Version 2 Opdateret 24. jun. 2026 22 afgørelser · 1992-2023

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Arbejdsgivere, der udbetaler løn under en medarbejders sygefravær, har efter sygedagpengelovens § 54 en afledt ret til refusion af sygedagpenge fra kommunen. Refusionsretten er betinget af, at lønmodtageren opfylder de almindelige betingelser for sygedagpenge, og den kan aldrig overstige det beløb, lønmodtageren selv ville have modtaget. Praksis fra Ankestyrelsen og domstolene har navnlig beskæftiget sig med § 56-aftalers rækkevidde ved kronisk sygdom, anmeldelsesfrister via NemRefusion, forsikringsordningen for private arbejdsgivere efter § 55, tilbagebetaling af fejludbetalt refusion samt samspillet med funktionærlovens § 5.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01 Arbejdsgiverens refusionsret er en afledt ret – den er betinget af, at lønmodtageren opfylder alle betingelser for sygedagpenge fra kommunen, herunder uarbejdsdygtighed og beskæftigelseskrav.
- 02 Refusionen kan aldrig overstige det sygedagpengebeløb, lønmodtageren ville have haft ret til fra kommunen, dog højst den faktisk udbetalte løn.
- 03 Arbejdsgiveren bærer udgiften til sygedagpenge i de første 30 kalenderdage af sygefraværet (arbejdsgiverperioden), forudsat at beskæftigelseskravet på 8 ugers ansættelse og 74 timers arbejde er opfyldt.
- 04 Sygefravær ud over arbejdsgiverperioden skal anmeldes til kommunen via NemRefusion senest 5 uger efter første fraværsdag – ellers har arbejdsgiveren først ret til refusion fra anmeldelsestidspunktet.
- 05 Refusionskrav skal fremsættes senest 3 måneder efter den måned, refusionen vedrører, og der gælder en absolut frist på 6 måneder.
- 06 Dispensation fra fristoverskridelse kræver konkrete undskyldende omstændigheder – driftsforstyrrelser i NemRefusion af kortere varighed er ikke tilstrækkeligt.
- 07 En § 56-aftale giver arbejdsgiveren refusion fra dag 1 i arbejdsgiverperioden ved fravær grundet den specifikke kroniske/langvarige lidelse, aftalen er godkendt for.

- 08** En § 56-aftale kræver, at lidelsen i væsentligt omfang forøger den normale fraværss risiko og forventes at medføre mindst 10 fraværdsdage årligt.
- 09** Fraværss risikoen ved § 56-aftaler vurderes konkret i forhold til lønmodtagerens aktuelle arbejdsopgaver – samme lidelse kan berettigge en aftale i ét job men ikke i et andet.
- 10** En § 56-aftale har virkning fra aftalens indgåelse og kan ikke tilbagedateres – men kan indgås under en igangværende fraværdsperiode med virkning for næste arbejdsgiverperiode.
- 11** Private arbejdsgivere kan tegne sygedagpengeforsikring efter § 55, som giver refusion fra 2. fraværdsdag i arbejdsgiverperioden – også selv om lønmodtageren kun opfylder beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren.
- 12** Tilbagebetaling af fejludbetalt refusion efter § 71 kræver, at arbejdsgiveren har handlet 'mod bedre vidende' – ren uvidenhed eller misforståelse udløser ikke tilbagebetalingspligt.
- 13** En arbejdsgiver, der mod bedre vidende har modtaget uberettiget refusion, kan udelukkes fra refusionsretten i 6 måneder i det pågældende arbejdsforhold.
- 14** Funktionærer har ret til fuld løn under sygdom efter funktionærlovens § 5 – refusionen tilfalder arbejdsgiveren som har båret lønudgiften.
- 15** Digital anmeldelse via NemRefusion (blanket dp 200A/200B) er obligatorisk – brug af forkert blankettyper opfylder ikke anmeldelseskravet.

§ 1 Den afledte refusionsret efter § 54

Grundreglen i [sygedagpengelovens § 54, stk. 1](#) fastslår, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefravær, er berettiget til at få udbetalt de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold – dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum.

Refusionsretten er en *afledt ret*. Det indebærer to centrale begrænsninger:

- Refusionen er **betinget** af, at lønmodtageren opfylder samtlige betingelser for at modtage sygedagpenge fra kommunen (uarbejdsdygtighed, beskæftigelseskrav, ophold i Danmark m.v.).
- Refusionen er **begrænset** til det sygedagpengebeløb, lønmodtageren ville have haft ret til – aldrig mere end ugemaksimum (i 2026: 4.855 kr./uge).

Som forarbejderne til lovforslaget (L 154, 2005-06) udtrykker det:

Bestemmelsen om en arbejdsgivers ret til at få refusion af sygedagpenge fra kommunen viderefører gældende lovs § 26. Retten til refusion betyder, at en arbejdsgiver, der yder løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen i forhold til samme arbejdsforhold.

Ankestyrelsen fastslog i **PA 53-18** (principafgørelse), at refusionsretten som afledt ret ikke kan have tilbagevirkende kraft – kommunen kan ikke kræve refusion tilbagebetalt med virkning forud for en afgørelse om ophør af lønmodtagerens sygedagpengeret, medmindre der foreligger ond tro.

I **§ 54, stk. 2** reguleres den situation, hvor en lønmodtager modtager løn fra **flere arbejdsgivere** under sygefravær. Her deles refusionen forholdsmæssigt mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, de enkelte arbejdsforhold berettiger til. Ankestyrelsen tog stilling hertil i **D-5-92**, hvor en lønmodtager med to ansættelsesforhold fik refusionen fordelt.

En arbejdsgiver, der har **fritstillet** en funktionær, bevarer retten til refusion for udbetalt løn efter arbejdsgiverperioden, forudsat at lønmodtageren opfylder sygedagpengebetingelserne. Det fastslog Ankestyrelsen i **D-14-95**. Får den fritstillede arbejde hos en ny arbejdsgiver, fordeles refusionen forholdsmæssigt efter stk. 2.

Vejledning om sygedagpenge præciserer desuden, at feriegodtgørelse ikke indgår i refusionsberegningen, og at refusionen beregnes efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag i det omfang lønnen er mindre end ugemaksimum.

LOV

Sygedagpengeloven § 54, stk. 1-2

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Arbejdsgivers refusion af sygedagpenge: Betydningen af afledt ret og forbud mod tilbagevirkende kraft	01.01.2018
Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til dagpengerefusion for løn under sygdom ved fritstilling	01.01.1995
Ankestyrelsen · Refusion af sygedagpenge: Ret til refusion, selvom lønmodtager er i arbejde hos anden arbejdsgiver	01.01.1992

§ 2 Arbejdsgiverperioden og beskæftigelseskravet (§ 30)

Efter **sygedagpengelovens § 30, stk. 1** har en lønmodtager ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i de **første 30 kalenderdage** af sygefraværet. I denne periode bærer arbejdsgiveren selv udgiften og kan som udgangspunkt ikke få refusion fra kommunen (medmindre der foreligger en § 56-aftale, sygedagpengeforsikring efter § 55 eller fleksjobansættelse).

Arbejdsgiverperioden på 30 kalenderdage er resultatet af to successive udvidelser:

- Oprindeligt var perioden 15 kalenderdage ved lovens vedtagelse i 2006.
- Perioden blev udvidet til 21 kalenderdage ved lov af 29. maj 2008 (udvidelse af arbejdsgiverperioden).
- Perioden blev yderligere udvidet til 30 kalenderdage ved lov af 23. december 2010, med ikrafttræden 2. januar 2012.

Pligten til at udbetale sygedagpenge i arbejdsgiverperioden er betinget af, at lønmodtageren opfylder et **beskæftigelseskrav** over for arbejdsgiveren. Efter **§ 30, stk. 2** kræves det, at lønmodtageren:

- har været ansat i **mindst 8 uger** hos arbejdsgiveren, og
- i denne periode har været beskæftiget i **mindst 74 timer**.

Ankestyrelsen har i **PA 29-23** præciseret den konkrete beregning af beskæftigelseskravet, herunder at timetallet opgøres over de seneste 8 uger forud for første fraværsdag.

Særlige situationer:

- **Elever i lønnet praktik** er omfattet af beskæftigelseskravet på lige fod med andre lønmodtagere, jf. **D-21-03**, hvor Ankestyrelsen fastslog, at en elev i lønnet praktik var berettiget til sygedagpenge fra arbejdsgiveren.
- Opfylder lønmodtageren *ikke* beskæftigelseskravet over for arbejdsgiveren, men opfylder det over for kommunen (jf. § 32), har arbejdsgiveren ret til refusion, hvis der udbetales løn under sygdom.

Fra dag 31 – dvs. efter arbejdsgiverperiodens udløb – indtræder kommunens forpligtelse, og arbejdsgiveren har ret til refusion efter § 54 for den løn, der fortsat udbetales.

LOV	Sygedagpenge-loven § 30, stk. 1-2	Sygedagpenge-loven § 32
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Principiel afklaring af beskæftigelseskravet (8 uger/74 timer) ved fornyet sygefravær	01.01.2023
	Ankestyrelsen · Afslag på refusion for sygedagpenge til arbejdsgiver for elev i lønnet praktik, når beskæftigelseskravet er opfyldt over for arbejdsgiveren	01.01.2003

§ 3 Anmeldelsesfrist og NemRefusion (§§ 40 og 59)

Arbejdsgiverens ret til refusion efter arbejdsgiverperiodens udløb forudsætter rettidig anmeldelse. Reglerne herom er fordelt på § 40 (anmeldelse af sygefravær) og § 59 (anmodning om refusion).

Anmeldelse af sygefravær (§ 40)

Efter § 40, stk. 1 skal arbejdsgiveren **anmelde lønmodtagerens sygefravær** til kommunen senest **5 uger** efter første fraværsdag, når sygefraværet strækker sig ud over arbejdsgiverperioden. Anmeldelsen skal ske via den digitale løsning **NemRefusion**. Manglende rettidig anmeldelse medfører, at arbejdsgiveren først har ret til refusion fra det tidspunkt, anmeldelsen faktisk sker.

Ankestyrelsen har i **PA 26-13** fastslået, at anmeldelsesfristen **ikke forlænges**, selv om den sidste dag falder på en helligdag eller weekend. Den digitale anmeldelsesfrist udløber præcist 5 uger efter første fraværsdag.

I **PA 124-11** fastslog Ankestyrelsen, at brug af **forkert blankettype** (blanket DP 333 i stedet for korrekt digital anmeldelse) ikke opfylder anmeldelseskravet – selv om arbejdsgiveren reelt har indgivet oplysningerne til kommunen.

Anmodning om refusion (§ 59)

Selve refusionskravet skal efter § 59, stk. 3-4 fremsættes senest **3 måneder** efter den måned, refusionen vedrører. Der gælder desuden en absolut frist, hvorefter refusionskrav for perioder der ligger mere end **6 måneder** forud for anmodningen, ikke kan udbetales. Refusionskravet indgives ligeledes via NemRefusion.

Kommende ændring pr. 1. juli 2026: Sygedagpenge-lovens § 40, stk. 4, 2. pkt. ophæves ved en vedtagen ændringslov, der træder i kraft den 1. juli 2026. Ændringen vedrører den hidtidige dispensationshjemmel for driftsforstyrrelser i NemRefusion og tilpasser bestemmelsen.

LOV	Sygedagpenge-loven § 40, stk. 1-4	Sygedagpenge-loven § 59, stk. 3-4
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers anmeldelsesfrist for sygefravær: Fristen for digital anmeldelse forlænges ikke ved helligdage	01.01.2013
	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers anmeldelse af sygefravær: Forkert blanket (dp 333) opfylder ikke kravet om rettidig anmeldelse for sygedagpengerefusion	01.01.2011

§ 4 Dispensation ved fristoverskridelse (§ 59, stk. 6)

Kommunen kan dispensere fra overskridelse af anmeldelses- og refusionsfristen i fire taksativt opregnede situationer efter § 59, stk. 6:

1. **Driftsforstyrrelser** i NemRefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret arbejdsgiveren fra rettidig anmeldelse.
2. Forhold, der i det **væsentlige må tilskrives lønmodtageren**.
3. **Forkert vejledning** fra offentlige myndigheder eller andre med særligt kendskab.
4. Når **særlige omstændigheder** i øvrigt taler derfor.

Ankestyrelsen har i praksis fortolket dispensationsadgangen restriktivt:

- I **PA 30-19** præciserede Ankestyrelsen, at 3-måneders- og 6-måneders-fristerne i § 59 er absolutte. Dispensation kræver, at mindst én af de fire opregnede grunde er opfyldt.
- Kortvarige driftsforstyrrelser i NemRefusion – fx afbrydelse af adgangen en enkelt dag inden for fristperioden – er ikke tilstrækkeligt til dispensation. Det følger af Ankestyrelsens principafgørelse 155-12 (vedrørende barselslovens parallelle dispensationsregel, der bygger på samme systematik som § 59).

Vejledning om sygedagpenge uddyber, at det forudsættes, at driftsforstyrrelsen har gjort det umuligt at anmelde rettidigt, og at arbejdsgiveren inden rimelig frist – som udgangspunkt et par hverdage – anmelder kravet, når NemRefusion igen er tilgængeligt.

Forarbejderne til dispensationsreglen (vedtaget ved lov af 19. maj 2011) understøtter denne restriktive fortolkning:

En mindre driftsforstyrrelse i løbet af anmeldelsesperioden vil ikke være nok til at give en dispensation, såfremt driftsforstyrrelsen ikke har forhindret, at arbejdsgiveren har kunnet foretage anmeldelsen rettidigt.

LOV

Sygedagpengeloven § 59, stk. 6

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til sygedagpengerefusion: Dispensationsfrister for for sen anmodning om refusion

01.01.2019

§ 5 § 56-aftaler ved kronisk eller langvarig sygdom (§§ 56-58)

Sygedagpengelovens § 56 giver arbejdsgiveren mulighed for at indgå en aftale med lønmodtageren om refusion fra kommunen allerede fra **dag 1** i arbejdsgiverperioden (de første 30 kalenderdage), når lønmodtagerens sygefravær skyldes den lidelse, aftalen er godkendt for. Aftalen er et centralt instrument til at reducere arbejdsgiverens økonomiske risiko ved ansættelse af medarbejdere med kroniske eller langvarige lidelser.

En § 56-aftale kan indgås i tre situationer, jf. § 56, stk. 2:

Nr.	Betingelse	Eksempler fra praksis
1	Lønmodtagerens sygdomsrisiko er væsentligt forøget pga. langvarig/kronisk lidelse, og fraværet skønnes at medføre mindst 10 fraværdsdage årligt	Gigt, diabetes, kronisk rygsygdom

2	Lønmodtageren skal indlægges eller behandles ambulant , og dette var besluttet ved ansættelsestidspunktet	Forestående operation
3	Arbejdsgiveren har allerede udbetalt sygedagpenge/løn i 30 kalenderdage for samme lidelse inden for de seneste 12 måneder	Gentagende fravær for samme lidelse

Aftalen indgås skriftligt (blanket dp 211), skal angive sygdommens art og godkendes af lønmodtagerens opholdskommune, jf. [§ 56, stk. 3](#). Aftalen gælder for op til 2 år ad gangen og kan kun fornyes, hvis lidelsen har medført mindst 10 fraværsdage i det seneste år, jf. [§ 56, stk. 4](#).

Vurdering af fraværsrisiko

Ankestyrelsen har i **PA 81-14** fastslået, at fraværsrisikoen skal vurderes konkret i forhold til lønmodtagerens **aktuelle arbejdsopgaver**. Det indebærer, at samme lidelse kan berettige en § 56-aftale i ét job men ikke i et andet – fx vil en kronisk ryglidelse have større fraværskonsekvens i fysisk belastende arbejde end ved kontorarbejde.

I **PA 225-09** afviste Ankestyrelsen en § 56-aftale for en person med hypermobilitet, idet fraværsrisikoen ikke var tilstrækkeligt dokumenteret. Derimod godkendte Ankestyrelsen i **PA 89-17** en § 56-aftale i forbindelse med **fertilitetsbehandling**, da lønmodtagerens egen sygdomsrisiko var væsentligt forøget.

Delvist fravær

I **PA 20-13** fastslog Ankestyrelsen, at en § 56-aftale også kan dække **delvist sygefravær**, men at fraværet skal udgøre mindst 4 timer om ugen for at udløse refusion.

Tidspunkt for aftalens virkning

Efter [§ 57, stk. 1](#) har refusionsretten virkning fra **aftalens indgåelse**. En § 56-aftale kan ikke tilbagedateres. I **PA 71-15** fastslog Ankestyrelsen, at når en § 56-aftale indgås under en igangværende fraværperiode, får den virkning fra aftaledatoen – men refusionen for arbejdsgiverperioden indtræder først, når arbejdsgiveren næste gang skal udbetale sygedagpenge.

Aftalen omfatter kun det **bestående ansættelsesforhold** – ved jobskifte skal der indgås en ny aftale med den nye arbejdsgiver. [Vejledning om sygedagpenge](#) anfører dog, at kommunen normalt kan godkende aftalen med den nye arbejdsgiver uden fornyet lægeerklæring, hvis der er tale om arbejde i samme branche.

Lægeerklæring og kommunens kontrol

Kommunen kan efter [§ 58](#) indhente lægeerklæring forud for godkendelsen som dokumentation for, at lidelsen i væsentligt omfang forøger fraværsrisikoen. Kommunen betaler erklæringen. I det enkelte fraværstilfælde kan kommunen endvidere kræve lægeerklæring til belysning af, om fraværet skyldes den pågældende lidelse.

LOV	SygedagpengeLoven § 56, stk. 1-4	SygedagpengeLoven § 57, stk. 1	SygedagpengeLoven § 58
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Aftale om refusion (§ 56-aftale) ved fertilitetsbehandling: Fravær skal vurderes som behandling, ikke forøget sygdomsrisiko		
	01.01.2017		
	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til sygedagpengerefusion ved § 56-aftale indgået i arbejdsgiverperioden		
	01.01.2015		
	Ankestyrelsen · Sygedagpenge § 56-aftale: Vurdering af fraværsrisiko skal ske i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver		
	01.01.2014		

Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til refusion for delvist sygefravær under § 56-aftale; krav om minimum 4 timers ugentligt fravær	01.01.2013
Ankestyrelsen · Ingen ret til § 56-aftale ved hypermobilitet: Manglende dokumentation for tilstrækkelig sværhedsgrad af kronisk lidelse	01.01.2009

§ 6 Forsikringsordningen for private arbejdsgivere (§ 55)

Private arbejdsgivere kan efter [sygedagpengelovens § 55](#) tegne en **sygedagpengeforsikring**, der giver ret til refusion fra kommunen fra **2. fraværsdag** i arbejdsgiverperioden. Ordningen er frivillig og finansieres ved en præmie, som arbejdsgiveren betaler til kommunen.

Forsikringsordningen er særlig relevant for mindre virksomheder, der har sværere ved at bære de økonomiske konsekvenser af medarbejderes sygefravær i arbejdsgiverperioden. De nærmere regler om forsikringspræmie, tilmelding og udelukkelse fremgår af [bekendtgørelse om sygedagpengeforsikring](#).

Ankestyrelsens praksis har fastslået to vigtige principper for forsikrede arbejdsgivere:

- I **D-33-96** fastslog Ankestyrelsen, at en forsikret arbejdsgiver har ret til refusion, selv om arbejdsgiveren ikke har krævet lægeerklæring som dokumentation for lønmodtagerens uarbejdsdygtighed – så længe arbejdsgiverens sædvanlige regler for dokumentation af sygdom er overholdt.
- I **D-6-01** fastslog Ankestyrelsen, at en forsikret arbejdsgiver har ret til refusion, selv om den sygemeldte lønmodtager kun opfylder beskæftigelseskravet i forhold til *arbejdsgiveren* (og ikke over for kommunen). Dette er en vigtig undtagelse, der udvider refusionsadgangen for forsikrede arbejdsgivere.

[Vejledning om sygedagpenge](#) præciserer, at hvis en ansat hos en forsikret arbejdsgiver har været syg i mindst 20 dage fordelt over mindst 3 sygeperioder inden for et forsikringsår, kan kommunen forlange lægeerklæring betalt af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan udelukkes fra forsikringsordningen, hvis denne i et forsikringsår undlader at udbetale sygedagpenge trods kommunens afgørelse herom. Genindtræden kan tidligst ske 12 måneder efter udelukkelsen.

LOV	SygedagpengeLoven § 55	
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Forsikret arbejdsgivers ret til refusion uanset lønmodtagerens beskæftigelseskrav (Principafgørelse D-6-01)	01.01.2001
	Ankestyrelsen · Ret til refusion for forsikret arbejdsgiver: Krav om lægedokumentation efter arbejdsgiverperioden	01.01.1996

§ 7 Tilbagebetaling og bortfald af refusionsret (§§ 60 og 71)

Sygedagpengeloven indeholder to parallelle regelsæt mod misbrug af refusionsordningen: tilbagebetaling efter [§ 71](#) og bortfald/udelukkelse efter [§ 60](#).

Tilbagebetaling (§ 71)

Efter [§ 71, stk. 2](#) skal en person – herunder en juridisk person (dvs. en arbejdsgiver) – der "mod bedre vidende" uberettiget har modtaget ydelser efter loven, tilbagebetale det modtagne beløb. Kravet om *mod bedre vidende* indebærer et subjektivt element: arbejdsgiveren skal have vidst eller burde have vidst, at refusionen var uberettiget.

Ankestyrelsen har i **PA 227-10** fastslået, at tilbagebetalingspligten forudsætter, at arbejdsgiveren har handlet mod bedre vidende. Ren uvidenhed om de retlige betingelser eller misforståelser er som udgangspunkt ikke tilstrækkeligt.

Oplysningspligten

Efter [§ 71, stk. 1](#) skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om forandringer i sine forhold, der kan medføre ændring i eller bortfald af sygedagpengene – herunder arbejdsgiverens mulighed for at modtage refusion. Tilsidesættelse af denne oplysningspligt kan medføre tilbagebetaling fra lønmodtagerens side.

Ankestyrelsen fastslog i **D-30-95**, at en lønmodtager, der tilsidesætter sin oplysningspligt, mister sin egen ret til sygedagpenge – og da arbejdsgiverens refusionsret er afledt, bortfalder også arbejdsgiverens refusion.

I **D-18-04** fastslog Ankestyrelsen, at oplysningspligten efter [retssikkerhedslovens § 11](#) også gælder i refusionssager – og at manglende medvirken til kommunens opfølgning kan medføre bortfald af sygedagpenge og dermed refusion.

Bortfald ved kontrolbesøg (§ 60)

En arbejdsgivers refusionsret bortfalder fra den dag, hvor lønmodtageren under et kontrolbesøg **træffes i arbejde** hos arbejdsgiveren, jf. § 60, stk. 1. Refusionsretten genopstår først, når der foreligger dokumentation for, at lønmodtageren fortsat er uarbejdsdygtig.

Har arbejdsgiveren **mod bedre vidende** uberettiget modtaget refusion, udelukkes arbejdsgiveren fra refusionsretten i det pågældende arbejdsforhold i **6 måneder**, jf. § 60, stk. 2. [Vejledning om sygedagpenge](#) præciserer, at karantænen kun finder anvendelse ved ond tro fra arbejdsgiverens side.

LOV

[Retssikkerhedsloven § 11](#)
[Sygedagpengeloven § 60, stk. 1-3](#)
[Sygedagpengeloven § 71, stk. 1-2](#)

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers tilbagebetalingspligt af sygedagpengerefusion: Betingelse om mod bedre vidende	01.01.2010
	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til refusion af barselsdagpenge – Oplysningspligten i Retssikkerhedsloven	01.01.2004
	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til refusion ved sygedagpenge er betinget af lønmodtagerens opfyldelse af oplysningspligt	01.01.1995

§ 8 Uarbejdsdygtighed og refusionens ophør

Da refusionsretten er afledt af lønmodtagerens ret til sygedagpenge, ophører refusionen, når lønmodtageren ikke længere anses for **uarbejdsdygtig** efter sygedagpengelovens § 7. Vurderingen af uarbejdsdygtighed har derfor direkte konsekvens for arbejdsgiverens refusion.

Ankestyrelsen har i en række principafgørelser taget stilling til vurderingen af uarbejdsdygtighed i refusionssammenhæng:

- I **D-4-05** fastslog Ankestyrelsen, at uarbejdsdygtighed skal vurderes **bredt** – dvs. ikke kun i forhold til det aktuelle arbejde, men i forhold til om lønmodtageren kan varetage et hvilket som helst arbejde. Denne vurdering har dog først praktisk betydning efter en vis sygeperiode.
-

I **D-4-01** fastslog Ankestyrelsen, at en lønmodtager ikke automatisk var arbejdsdygtig, blot fordi fraværet skyldtes dårligt psykisk arbejdsmiljø. Hvis lønmodtageren var reelt uarbejdsdygtig – uanset årsagen – havde arbejdsgiveren fortsat ret til refusion.

- I **PA 128-11** fastslog Ankestyrelsen, at lønmodtagerens **manglende medvirken** i kommunens opfølgning kan føre til bortfald af sygedagpenge – og dermed også af arbejdsgiverens refusion.

Arbejdsgiveren har **klageberettigelse** i refusionssager. I **R-13-01** fastslog Ankestyrelsen, at en lønmodtager har ret til at klage over kommunens afgørelse om ophør af sygedagpenge, også selv om det reelt er arbejdsgiverens refusionsret, der berøres. Arbejdsgiveren selv kan klage over kommunens afgørelse om refusion, men ikke over den underliggende vurdering af lønmodtagerens uarbejdsdygtighed, som alene angår forholdet mellem lønmodtageren og kommunen.

For yderligere om uarbejdsdygtighedsvurderingen, se [praksisoversigt over sygedagpenge og uarbejdsdygtighed](#).

LOV	SygedagpengeLoven § 7	
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Arbejdsgivers ret til sygedagpengerefusion bortfalder, når medarbejder mangler rimelig grund for ikke at medvirke i kommunens opfølgning	01.01.2011
	Ankestyrelsen · Ret til arbejdsgiverrefusion ved arbejdspladsproblemer: Vurdering af uarbejdsdygtighedens bredde før ansættelsens ophør	01.01.2001
	Ankestyrelsen · Klageberettigelse for lønmodtager ved standsning af dagpengerefusion til arbejdsgiver	01.01.2001

§ 9 Samspillet med funktionærloven og erstatningsansvar

Mange lønmodtagere – navnlig funktionærer – har efter overenskomst eller [funktionærlovens § 5, stk. 1](#) ret til **fuld løn** under sygdom. Da lønnen typisk overstiger sygedagpengemaksimum, bærer arbejdsgiveren forskellen selv. Refusionen efter § 54 tilfalder da arbejdsgiveren som delvis dækning af den lønudgift, arbejdsgiveren har påtaget sig.

[Funktionærlovens § 5, stk. 1](#) fastslår:

Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed.

Dette samspil indebærer, at:

- Arbejdsgiveren udbetaler **fuld løn** i hele sygdomsperioden (ingen tidsbegrænsning for funktionærer).
- Arbejdsgiveren modtager **refusion** fra kommunen op til sygedagpengemaksimum efter arbejdsgiverperioden.
- **Differencen** mellem fuld løn og refusion bæres af arbejdsgiveren.

Erstatningsansvar ved tabt refusion

Højesteret tog i **BS-50271/2018-HJR** stilling til spørgsmålet om en arbejdsgivers ret til at modregne tabt sygedagpengerefusion i lønmodtagerens løn. Sagen omhandlede en situation, hvor kommunen havde standset refusionen pga. lønmodtagerens manglende medvirken i opfølgningen, og arbejdsgiveren ønskede at modregne det tabte refusionsbeløb i lønmodtagerens krav.

Højesteret fastslog, at modregning i lønmodtagerens løn forudsætter, at der foreligger et **erstatningskrav** mod lønmodtageren baseret på dennes misligholdelse af loyalitetspligten. Det er ikke tilstrækkeligt, at refusionen er bortfaldet – der skal foreligge en konkret, culpøs adfærd fra lønmodtagerens side, og modregningen skal være rimelig i den konkrete situation.

Denne problemstilling aktualiseres navnlig, når lønmodtageren ikke medvirker i kommunens opfølgning (møder til samtaler, afleverer oplysningsskema m.v.), hvilket fører til standsning af sygedagpenge og dermed bortfald af arbejdsgiverens refusion.

LOV

Funktionærloven § 5, stk. 1

Sygedagpengeloven § 54, stk. 1

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om erstatningsansvar og modregning ved tabt sygedagpengerefusion

22.10.2019

§ 10 Sammenfatning af de centrale retningslinjer

Arbejdsgiverens refusionsret efter sygedagpengelovens §§ 54-58 er et praktisk vigtigt, men juridisk komplekst system. Den samlede praksis fra Ankestyrelsen og domstolene kan sammenfattes i følgende hovedlinjer:

- **Afledt ret:** Refusionen er en afspejling af lønmodtagerens sygedagpengeret. Enhver omstændighed, der fører til bortfald af lønmodtagerens ret – manglende uarbejdsdygtighed, manglende medvirken, ophold uden for Danmark – fører også til bortfald af refusionen.
- **Fristreglerne er strenge:** Anmeldelses- og refusionsfrister administreres restriktivt. Digital anmeldelse via NemRefusion inden for 5-ugersfristen er en ufravigelig betingelse, og dispensationsadgangen er snæver.
- **§ 56-aftaler er et nøgleinstrument:** For arbejdsgivere med medarbejdere, der har kroniske eller langvarige lidelser, er § 56-aftalen afgørende for at reducere den økonomiske byrde i arbejdsgiverperioden. Aftalen vurderes konkret i forhold til den enkelte lønmodtagers arbejdsforhold og kræver dokumentation for mindst 10 forventede fraværsdage årligt.
- **Forsikringsordningen (§ 55)** giver private arbejdsgivere adgang til refusion fra 2. fraværsdag mod betaling af præmie, med lempeligere dokumentationskrav.
- **Tilbagebetaling** kræver ond tro – men arbejdsgiverens oplysningspligt er reel, og karantænereglen i § 60 rammer ved bevidst misbrug.
- **Samspillet med funktionærloven** medfører, at arbejdsgiveren ofte bærer en betydelig nettoudgift (differenten mellem fuld løn og sygedagpengemaksimum), og Højesteret har fastslået, at modregning i løn kræver et selvstændigt erstatningsgrundlag.

For den praktiske håndtering af refusionsanmodninger, se [bekendtgørelse om NemRefusion](#) og [bekendtgørelse om digital kommunikation via NemRefusion](#). For den bredere sygedagpengeret, herunder forlængelsesregler og revurdering, se [praksisoversigten over sygedagpenge og forlængelse](#).

LOV

Sygedagpengeloven § 54

Sygedagpengeloven § 56

Sygedagpengeloven § 59

REFERENCE Lovgrundlag

7 paragraffer

Funktionærloven § 5

stk. 1

Sygedagpengeloven § 30

stk. 1-2

Sygedagpengeloven § 40	stk. 1-4	Sygedagpengeloven § 54	stk. 1-2
Sygedagpengeloven § 55		Sygedagpengeloven § 56	stk. 1-4
Sygedagpengeloven § 59			

MATERIALE Citerede afgørelser 22 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 1

22.10.2019 Højesterets dom om erstatningsansvar og modregning ved tabt sygedagpengerefusion bs-50271-2018-hjr

ANKESTYRELSEN · NÆVN / KLAGEINSTANS 21

01.01.2023 Principiel afklaring af beskæftigelseskravet (8 uger/74 timer) ved fornyet sygefravær 29-23

01.01.2019 Arbejdsgivers ret til sygedagpengerefusion: Dispensationsfrister for for sen anmodning om refusion 30-19

01.01.2018 Arbejdsgivers refusion af sygedagpenge: Betydningen af afledt ret og forbud mod tilbagevirkende kraft 53-18

01.01.2017 Aftale om refusion (§ 56-aftale) ved fertilitetsbehandling: Fravær skal vurderes som behandling, ikke forøget sygdomsrisiko 89-17

01.01.2015 Arbejdsgivers ret til sygedagpengerefusion ved § 56-aftale indgået i arbejdsgiverperioden 71-15

01.01.2014 Sygedagpenge § 56-aftale: Vurdering af fraværsrisiko skal ske i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver 81-14

01.01.2013 Arbejdsgivers anmeldelsesfrist for sygefravær: Fristen for digital anmeldelse forlænges ikke ved helligdage 26-13

01.01.2013 Arbejdsgivers ret til refusion for delvist sygefravær under § 56-aftale; krav om minimum 4 timers ugentligt fravær 20-13

01.01.2011 Arbejdsgivers ret til sygedagpengerefusion bortfalder, når medarbejder mangler rimelig grund for ikke at medvirke i kommunens opfølgning 128-11

01.01.2011 Arbejdsgivers anmeldelse af sygefravær: Forkert blanket (dp 333) opfylder ikke kravet om rettidig anmeldelse for sygedagpengerefusion 124-11

01.01.2010 Arbejdsgivers tilbagebetalingspligt af sygedagpengerefusion: Betingelse om mod bedre vidende 227-10

01.01.2009 Ingen ret til § 56-aftale ved hypermobilitet: Manglende dokumentation for tilstrækkelig sværhedsgrad af kronisk lidelse 225-09

01.01.2004 Arbejdsgivers ret til refusion af barseldagpenge – Oplysningspligten i Retssikkerhedsloven D-18-04

01.01.2003 Afslag på refusion for sygedagpenge til arbejdsgiver for elev i lønnet praktik, når beskæftigelseskravet er opfyldt over for arbejdsgiveren D-21-03

01.01.2001	Klageberettigelse for lønmodtager ved standsning af dagpengerefusion til arbejdsgiver	R-13-01
01.01.2001	Forsikret arbejdsgivers ret til refusion uanset lønmodtagerens beskæftigelseskrav (Principafgørelse D-6-01)	D-6-01
01.01.2001	Ret til arbejdsgiverrefusion ved arbejdspladsproblemer: Vurdering af uarbejdsdygtighedens bredde før ansættelsens ophør	D-4-01
01.01.1996	Ret til refusion for forsikret arbejdsgiver: Krav om lægedokumentation efter arbejdsgiverperioden	D-33-96
01.01.1995	Arbejdsgivers ret til dagpengerefusion for løn under sygdom ved fritstilling	D-14-95
01.01.1995	Arbejdsgivers ret til refusion ved sygedagpenge er betinget af lønmodtagerens opfyldelse af oplysningspligt	D-30-95
01.01.1992	Refusion af sygedagpenge: Ret til refusion, selvom lønmodtager er i arbejde hos anden arbejdsgiver	D-5-92