

Kan du modregne i din sygemeldte medarbejders løn, hvis du mister retten til refusion af sygedagpenge?

I en principiel dom har Højesteret taget stilling til, om det er muligt for en arbejdsgiver at modregne erstatning for mistet refusion i en medarbejders løn.

Højesteret kom i sagen frem til, at en arbejdsgiver kan modregne mistet refusion i lønnen, hvis den mistede refusion skyldes, at medarbejderen ikke har deltaget i kommunens opfølgning efter sygedagpengeloven. Medarbejderen skal dog også have handlet forsætligt eller groft uagtsomt.

Den konkrete sag

I sagen var en medarbejder sygemeldt på grund af stress. Medarbejderen var omfattet af funktionærloven og havde ret til løn under sygdom. Medarbejderen indgav ikke indenfor tidsfristen de nødvendige informationer, som bopælskommunen skulle bruge til opfølgningen efter sygedagpengeloven. Arbejdsgiver mistede derfor i en periode retten til de sygedagpenge, som medarbejderen ville have haft ret til, hvis tidsfristen var blevet overholdt.

Medarbejderen havde af flere omgange overset, at denne skulle udfylde et oplysningsskema på portalen "Mit Sygefravær".

Spørgsmålet gik på, om arbejdsgiveren kunne kræve, at medarbejderen skulle erstatte den manglende refusion, og i så fald om arbejdsgiveren kunne modregne beløbet i medarbejderens månedsløn.

Både by- og landsret kom frem til, at der i den konkrete sag ikke var en udtrykkelig skriftlig aftale om adgang til modregning, ligesom der ikke var hjemmel i lov eller overenskomst, og derfor havde arbejdsgiveren ikke ret til at modregne i medarbejderens løn. Højesteret nåede frem til samme resultat, men med en anden begrundelse.

Højesterets afgørelse

Højesteret bemærkede indledningsvist, at en medarbejder som udgangspunkt har pligt til at opfylde de krav, som kommunen stiller og dermed sikre, at arbejdsgiver kan modtage sygedagpengerefusion. Dette følger af den almindelige loyalitetsforpligtelse.

Da medarbejderens manglende opfyldelse af loyalitetspligten var skyld i, at arbejdsgiveren mistede refusionen, fandt Højesteret, at arbejdsgiveren havde et erstatningskrav mod medarbejderen.

For at erstatningskravet kunne gøres gældende overfor medarbejderen, skulle dette dog underlægges en rimelighedsvurdering:

- Om medarbejderen havde handlet forsætligt eller groft uagtsomt
- Arbejdsgiverens og medarbejderens evne til at bære tabet, og
- I hvilket omfang arbejdsgiveren havde vejledt og hjulpet medarbejderen med at opfylde kommunens krav

Højesteret kom frem til, at medarbejderen i denne sag ikke havde handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Højesteret lagde desuden vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde vejledt eller tilbudt medarbejderen hjælp, da kommunen fortalte arbejdsgiveren, at sygedagpengene muligvis ville ophøre. På den baggrund kunne medarbejderen ikke pålægges at betale erstatning til arbejdsgiveren.

På trods af dommens udfald har Højesteret nu udtrykkeligt anerkendt muligheden for, at en arbejdsgiver kan modregne erstatning for mistet refusion i medarbejderens løn, hvis medarbejderen er skyld i, at refusionen mistes.

NJORD anbefaler, at en arbejdsgiver orienterer medarbejderen om vigtigheden af, at medarbejderen overholder frister og pligter sat af kommunen. Dette kan med fordel ske i ansættelseskontrakten eller personalehåndbogen. Det anbefales samtidig, at arbejdsgiveren følger op på eventuelle underretninger fra en sygemeldt medarbejders bopælskommune samt vejleder medarbejderen om dennes forpligtelser, når det er nødvendigt.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM