

Fördjupning för arbetsgivare om sjuklön

<u>FÖRKORTNINGAR.....</u>	<u>4</u>
PRISBASBELOPP.....	4
FÖRSÄKRINGSKASSANS KUNDCENTER FÖR PARTNERS	4
<u>1. INLEDNING</u>	<u>5</u>
1.1 SJUKFALL TILL OCH MED DAG 14.....	5
1.2 SJUKFALL FRÅN OCH MED DAG 15	5
<u>2. SJUKLÖNELAGEN</u>	<u>6</u>
2.1 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR RÄTT TILL SJUKLÖN	6
2.2 KVALIFIKATIONSREGLER.....	7
2.3 SJUKPERIOD OCH SJUKLÖNEPERIOD	9
2.4 ÅTERINSJUKNANDEREGEL.....	11
<u>3. BEDÖMNING AV RÄTT TILL SJUKLÖN</u>	<u>13</u>
3.1 SJUKANMÄLAN	13
3.2 FÖRSÄKRAN FÖR SJUKLÖN	13
3.3 LÄKARINTYG	13
3.4 SJUKDOMSBEGREPPET	15
3.5 NEDSATT ARBETSFÖRMÅGA PÅ GRUND AV SJUKDOM.....	17
3.6 BEDÖMNING AV ARBETSFÖRMÅGA	17
<u>4. RESEERSÄTTNING SOM ETT ALTERNATIV TILL SJUKLÖN</u>	<u>18</u>
<u>5. BERÄKNING AV SJUKLÖN</u>	<u>19</u>
<u>6. SJUK UNDER LEDIGHET</u>	<u>20</u>
6.1 SJUK UNDER TJÄNSTERESA	20
6.2 SJUK UNDER SEMESTER	20
6.3 SEMESTER UNDER SJUKLEDIGHET	21
6.4 SJUK UNDER LEDIGHET UTAN LÖN.....	21
6.5 SJUK UNDER ARBETSKONFLIKT.....	21
6.6 SJUK UNDER FÖRÄLDRA- ELLER HAVANDESKAPSLEDIGHET	21
<u>7. ALLMÄNT HÖGRISKSKYDD.....</u>	<u>22</u>

<u>8. SÄRSKILT HÖGRISKSKYDD.....</u>	<u>23</u>
<u>9. SJUKKONTROLL.....</u>	<u>25</u>
<u>10. TVISTER</u>	<u>26</u>
<u>11. SJUKLÖNEGARANTI.....</u>	<u>26</u>
<u>12. TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS</u>	<u>27</u>
<u>13. BEFRIELSE FRÅN SKYLDIGHET ATT BETALA SJUKLÖN</u>	<u>28</u>
<u>14. FÖRSÄKRING FÖR KOSTNADER FÖR SJUKLÖN</u>	<u>29</u>
<u>15. BEHANDLING I FÖREBYGGANDE SYFTE</u>	<u>29</u>
<u>16. ANMÄLAN OM ARBETSSKADA</u>	<u>30</u>
<u>17. SJUKANMÄLAN TILL FÖRSÄKRINGSKASSAN</u>	<u>31</u>
FÖRSÄKRINGSKASSANS KUNDCENTER FÖR PARTNERS	32
<u>KÄLLFÖRTECKNING.....</u>	<u>33</u>
LAGAR.....	33
FÖRORDNINGAR	33
RIKSFÖRSÄKRINGSVERKET'S ALLMÄNNA RÅD (RAR)	33
FÖRARBETEN	33
PROPOSITIONER	33
STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR (SOU)	34
DOMAR.....	34

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFL	Lagen (1962:381) om allmän försäkring
EU	Europeiska unionen
ISA	Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador
LAF	Lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring
LRA	Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RFFS	Riksförsäkringsverkets författningssamling
RFV	Riksförsäkringsverket
SekrL	Sekretesslagen (1980:100)
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen (1991:1047) om sjuklön
SofL	Socialförsäkringslag (1999:799)
SSAL	Lagen (2004:1237) om särskild sjukförsäkringsavgift

Prisbasbelopp

Aktuellt prisbasbelopp finns på www.forsakringskassan.se

Försäkringskassans kundcenter för partners

Forskningsvägen 1
661 29 SÄFFLE

Tel. 0771-17 90 00

E-post: arbetsgivare@forsakringskassan.se

Fax: 0533- 179 20 / 0532- 714 90

Öppettider: Mån-ons och fredag 8-16, torsdag 8- 18

Uppdaterad okt 2009

1. Inledning

Lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) infördes den 1 januari 1992. Ett syfte med reglerna om sjuklön var bland annat att öka arbetsgivarens ansvar för arbetstagares arbetsmiljö och hälsa. Ett annat var att ge arbetstagare en mer rättvis kompensation för inkomstförluster till följd av sjukdom.¹

Sjuklönelagen reglerar vad som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare under sjuklöneperioden. Lagen är tvingade till arbetstagarens förmån. Vissa undantag från lagens regler kan göras genom kollektivavtal som träffats och godkänts på förbunds nivå på arbetstagar sidan.

Syftet med ”Fördjupning för arbetsgivare om sjuklön” är att beskriva för arbetsgivare vad som gäller enligt SjLL och hur reglerna kan tolkas i olika situationer.

Rätten till ersättning vid sjukdom regleras i författningar och kollektivavtal. Lagreglerna finns främst i SjLL och lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Av förarbeten framgår hur en lag ska tolkas och tillämpas. ”Fördjupning för arbetsgivare om sjuklön” är en beskrivning av de författningar och förarbeten som finns.

Försäkringskassan har tagit fram ”Fördjupning för arbetsgivare om sjuklön” i samarbete med Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting och Företagarna.

1.1 Sjukfall till och med dag 14

Under de 14 första dagarna som en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom regleras ersättningen i SjLL. Lagen omfattar alla arbetstagare oavsett om hon eller han har en statlig, kommunal eller privat arbetsgivare.

För att ha rätt till sjuklön måste arbetstagaren uppfylla vissa kvalifikationsvillkor. Enligt SjLL är arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön till arbetstagaren under de 14 första dagarna av sjukfrånvaron. Den första dagen i sjuklöneperioden är enligt SjLL en karensdag då arbetsgivaren inte betalar någon sjuklön. Från och med dag 2 till och med dag 14 är ersättningen 80 procent av lönen och andra anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om på grund av sjukfrånvaron.

1.2 Sjukfall från och med dag 15

Från och med dag 15 i sjukperioden får arbetstagaren sjukpenning enligt AFL. Sjukpenningen betalas av Försäkringskassan. Ersättningsnivån är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Inkomster över 7,5 prisbasbelopp är inte sjukpenninggrundande.

¹ Prop. 1990/91:181 s. 27-28

Arbetsgivaren ska anmäla de sjukfall som fortsätter efter den 14:e dagen i sjukperioden till Försäkringskassan, som prövar rätten till sjukpenning.

Från den 1 januari 2005 till och med den 31 december 2006 ska arbetsgivare, enligt lagen (2004:1237) om särskild sjukförsäkringsavgift (SSAL), betala en avgift som motsvarar 15 procent av sjukpenningen för arbetstagare som har fått hel sjukpenning.

2. Sjuklönelagen

Under sjuklöneperioden regleras ersättningsnivåerna och villkoren för att få sjuklön av SjLL:s bestämmelser.

2.1 Förutsättningar för rätt till sjuklön

Allmänt

Lagen om sjuklön gäller sedan den 1 januari 1992. Den 1 april 1993 infördes en karensdag i sjuklönesystemet. Från och med den 1 januari 1998 är sjuklönens kompensationsnivå 80 procent och från och med den 1 januari 2005 är sjuklöneperioden 14 dagar.

En arbetstagare har rätt att under de första 14 dagarna i sjukperioden behålla en viss del av den lön och andra anställningsförmåner som hon eller han skulle ha fått om hon eller han fullgjort sina arbetsuppgifter. För den första dagen i sjuklöneperioden betalas ingen ersättning (karensdag). För återstående dagar i perioden har en arbetstagare rätt att behålla 80 procent av lönen och andra anställningsförmåner.² Se vidare angående karensdag i kapitel 5.

Undantag genom kollektivavtal

SjLL är tvingande till arbetstagarens förmån. Från vissa av lagens regler kan dock avvikelser göras genom kollektivavtal. En förutsättning är att avtalet har träffats eller godkänts på förbunds nivå på arbetstagarsidan.³ Bl.a. kan den närmare beräkningen av lön och andra anställningsförmåner ske utifrån bransch- och arbetsanpassade avtalsbestämmelser. Det får dock inte göras någon principiell avvikelse från lagens sjuklönenivåer.⁴

Definition av arbetsgivare och arbetstagare

Den som har en anställning och som på grund av sjukdom har nedsatt arbetsförmåga har rätt till sjuklön. Uppdragstagare och egenföretagare omfattas inte av sjuklönebestämmelserna. För dessa grupper liksom för arbetslösa gäller AFL redan från början av sjukfallet.

Varken SjLL eller AFL innehåller någon definition av begreppen arbetsgivare

² 1, 6 och 7 §§ SjLL

³ 2 § SjLL

⁴ Prop. 1990/91:181 s. 1

och arbetstagare men i de flesta fall är det dock enkelt att fastställa om det finns ett anställningsförhållande.⁵

Gränsdragningen mellan arbetstagare och olika former av uppdragstagare och egenföretagare får göras genom en helhetsbedömning av avtalet mellan parterna och övriga omständigheter i fallet. Om den som åtagit sig att utföra ett arbete ska anses vara arbetstagare eller egenföretagare beror på omständigheterna. Sådant som har betydelse vid bedömningen är exempelvis om den som åtar sig arbetet är skyldig att personligen utföra det, vem som står för material, maskiner och liknande och hur ersättningen för arbetet bestäms.⁶

Enligt rättspraxis anses en företagsledare, som arbetar som verkställande direktör och får lön från ett aktiebolag, vara arbetstagare i förhållande till bolaget även om hon eller han äger samtliga aktier i bolaget.⁷

Om det skulle uppkomma en tvist i frågan om det finns ett anställningsförhållande så får den avgöras enligt arbetsrättsliga principer. Se vidare kap. 10 och 11, om tvister och sjuklönegaranti.⁸

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare är varje arbetsgivare för sig skyldig att betala sjuklön. Det kan då vara möjligt för en arbetstagare, som får sin arbetsförmåga delvis nedsatt, att få sjuklön från en arbetsgivare samtidigt som hon eller han kan utföra sina arbetsuppgifter hos en annan.⁹

För en arbetstagare som har flera arbetsgivare kan sjuklöneperioderna infalla olika i tiden hos respektive arbetsgivare. För en och samma kalenderdag kan därför ersättningsfrågan vara aktuell såväl hos Försäkringskassan, då sjuklöneperioden hos en arbetsgivare löpt ut, som hos en arbetsgivare där sjuklöneperioden ännu pågår. Detta innebär att en arbetstagare i vissa fall kan få sjuklön och sjukpenning under samma period, men inte för samma tid.¹⁰

Sjuklön vid sjukersättning

Från och med 1 januari 2009 är du inte skyldig att betala sjuklön till en arbetstagare som har sjukersättning samtidigt som hon utför förvärvsarbete. Arbetstagaren har ansvaret att skriftligt meddela dig detta i försäkran för sjuklön.

2.2 Kvalifikationsregler

Lagen om sjuklön omfattar den som anställts tills vidare eller har en tidsbegränsad anställning på minst en månad.

⁵ Prop. 1990/91:181 s. 67

⁶ Prop. 1990/91:181 s.67

⁷ Regeringsrättens dom 1997-11-21, mål nr 10122-1995

⁸ Prop. 1990/91 s. 39

⁹ Prop. 1990/91:181 s. 39

¹⁰ Prop. 1990/91:181 s.39-40

Exempel – anställd minst en månad

En arbetstagare har avtalat om en anställningstid på en månad. Hon ska börja anställningen den 7 januari. Den 5 januari blir hon sjuk och kan inte komma till arbetet förrän den 13 januari. Arbetstagaren omfattas av SjLL:s bestämmelser fr.o.m. den 7 januari. Hon får sjuklön fr.o.m. den 8 januari t.o.m. den 12 januari eftersom den första dagen i sjuklöneperioden är en karensdag.

Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad måste arbetstagaren ha tillträtt anställningen och därefter varit anställd under en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte i perioden.¹¹

Exempel – anställd kortare tid än en månad

En arbetstagare har avtalat om en anställningstid på tre veckor. Han börjar anställningen den 13 januari. Den 27 januari blir han sjuk. Under tiden den 13 januari till den 26 januari har han varit frånvarande från arbetet två dagar utan giltigt skäl. Han får därför sjuklön först fr.o.m. den 30 januari. Då har han varit anställd under en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar, borträknat två dagar med ogiltig frånvaro och en karensdag.

En arbetstagare anses ha tillträtt anställningen när hon eller han faktiskt har infunnit sig på arbetsplatsen. Som tillträde bör enligt SjLL:s förarbeten också godtas fall när arbetstagaren har påbörjat den direkta färden till arbetsplatsen, men under färden råkar ut för sjukdom eller skada som hindrar honom från att infinna sig.¹²

Återanställd hos samma arbetsgivare

När kvalifikationstiden beräknas ska tidigare anställningar hos samma arbetsgivare räknas ihop. Detta gäller under förutsättning att tiden mellan anställningarna inte är längre än 14 dagar.¹³

Exempel – återanställd hos samma arbetsgivare

En person anställs för tiden fr.o.m. den 2 april t.o.m. den 6 april (5 dagar). Den 9 april anställs hon hos samma arbetsgivare för tiden den 9 april t.o.m. den 13 april (5 dagar). Den 20 april anställs hon ytterligare en gång av samma arbetsgivare. Denna gång sträcker sig anställningstiden fr.o.m. den 20 april t.o.m. den 30 april (11 dagar). Fr.o.m. den 24 april uppfyller hon kvalifikationsvillkoret för rätt till sjuklön. Hon har då varit arbetstagare i 14 dagar.

För arbetstagare som inte uppfyller kraven för sjuklön prövar Försäkringskassan om arbetstagaren har rätt till sjukpenning enligt AFL.

¹¹ 3 § SjLL, Prop. 1990/91:181 s. 68

¹² Prop. 1990/91:181 s. 69

¹³ 3 § SjLL

2.3 Sjukperiod och sjuklöneperiod

En sjukperiod är den tid då en arbetstagare i oavbruten följd lider av sjukdom som kan ge rätt till sjuklön eller sjukpenning. I sjukperioden ingår även dagar då arbetstagaren fått sjukpenning i förebyggande syfte eller rehabiliteringspenning.¹⁴

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. För att en sjuklöneperiod ska inledas krävs alltså att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom och att arbetstagaren inte arbetar. Ett annat krav är att arbetstagaren skulle ha arbetat om hon eller han inte hade blivit sjuk.¹⁵

En sjuklöneperiod börjar först om arbetstagaren avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren på grund av sjukdom. Sjuklöneperioden kan också börja den dag arbetstagaren får ersättning för resor till och från arbetet istället för sjuklön¹⁶ (se vidare kap. 4). Även arbetsfria dagar (t.ex. lördag och söndag) räknas in i sjuklöneperioden om de följer efter en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat om hon eller han inte hade blivit sjuk.¹⁷

Det är viktigt att skilja på begreppen sjuklöneperiod och sjukperiod. Sjukperioden kan löpa även under tid då arbetstagaren har semester. Detta gäller naturligtvis bara under förutsättning att hon eller han varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom under hela semesterperioden.¹⁸

Om en arbetstagare under pågående sjukperiod får ändrad omfattning av sjukskrivning så är det fortfarande samma sjukperiod. T.ex. om en arbetstagare är sjukskriven till hälften och blir försämrad så att hon eller han är helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom så startar ingen ny sjuklöneperiod.

Tid som en arbetstagare får sjuk- eller aktivitetsersättning ingår inte i en sjukperiod. Om en arbetstagares hela sjukpenning byts ut mot hel sjukersättning avbryts därför sjukperioden så snart beslutet om sjukersättning börjar gälla. Om en arbetstagare har hel sjukpenning och den byts ut mot partiell sjukersättning kan sjukperioden dock fortsätta löpa även efter det att beslutet om sjukersättning har börjat gälla. En förutsättning för detta är att arbetstagarens arbetsförmåga fortfarande är nedsatt på grund av sjukdom i den omfattning som sjukersättning inte har beviljats.

När en arbetstagare är tjänstledig från sitt arbete för t.ex. föräldraledighet eller studier och blir sjuk startar ingen sjuklöneperiod. Det beror på att arbetstagaren inte avhåller sig från arbete hos arbetsgivaren på grund av sjukdom. Den som är tjänstledig sjukanmäler sig istället direkt till Försäkringskassan.

¹⁴ 3 kap. 4 § AFL

¹⁵ 7 § SjLL

¹⁶ 7 § SjLL

¹⁷ Prop. 1990/91:181 s. 73

¹⁸ Prop. 1990/91:181 s. 74

Exempel – sjuklöneperiod

En arbetstagare som arbetar måndag till fredag varje vecka blir sjuk på en lördag. Sjuklöneperioden inleds den första dagen hon skulle ha arbetat om hon inte blivit sjuk.

Vecko- dag	lö	sö	m	ti	o	to	fr	lö	sö	m	ti	o	to	fr	lö	sö	m	ti
Datum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sjuk/frisk	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
Dag i sjuklöne- perioden	-	-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	-	-

Exempel – sjuklöneperiod

En arbetstagare som arbetar måndag och tisdag ena veckan och måndag till och med onsdag andra veckan blir sjuk. Sjuklöneperioden löper från första sjukdagen. Sjuklön får han däremot bara för de dagar han skulle ha arbetat.

Vecko- dag	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on
	arbete	arbete	fridag	fridag	fridag	fridag	fridag	arbete	arbete	arbete
Sjuk/frisk	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
Dag i sjuklöne- perioden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sjuklön	karens	ja	nej	nej	nej	nej	nej	ja	ja	ja

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare gäller sjuklönelagens regler för varje arbetsgivare för sig. För en sådan arbetstagare kan sjuklöneperioderna infalla olika i tiden hos olika arbetsgivare beroende på vilken dag som skulle ha varit den första arbetsdagen hos respektive arbetsgivare. Det innebär bland annat att arbetstagaren under en och samma sjukperiod kan få avdrag för karensdag från flera olika arbetsgivare.¹⁹

Anställningen upphör

Om en arbetstagare slutar sin anställning mitt i en sjuklöneperiod upphör också rätten till sjuklön. Vid övergång till en anställning hos en annan arbetsgivare börjar en ny sjuklöneperiod med en ny karensdag att löpa hos den nya arbetsgivaren om kvalifikationsvillkoren är uppfyllda. Samma regler gäller om en arbetstagare under en pågående sjukperiod som sträcker sig över sjuklöneperioden hos den första arbetsgivaren påbörjar en ny anställning hos en annan arbetsgivare.²⁰ Om SjLLs kvalifikationsvillkor inte är uppfyllda kan Försäkringskassan pröva arbetstagarens rätt till sjukpenning enligt AFL.

¹⁹ Prop. 1990/91:181 s. 39

²⁰ Prop. 1990/91:181 s. 73

2.4 Återinsjuknanderegeln

En sjukperiod som börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det har betydelse för tillämpningen av karensdagsregeln och reglerna om sjuklöneperiodens längd.²¹

Då en sjuklöneperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjuklöneperiod avslutats ska sjuklöneperioden bara omfatta så många dagar att den tillsammans med en sjuklöneperiod hos samma arbetsgivare under den tidigare sjukperioden uppgår till 14 dagar.²²

Detta innebär att en arbetstagare som haft en karensdag i den första sjuklöneperioden får sjuklön från och med den första dagen i den nya perioden, om den börjar inom fem dagar från den första.

För den arbetstagare som har flera arbetsgivare gäller återinsjuknanderegeln hos varje arbetsgivare för sig.

Exempel – återinsjuknanderegeln

En arbetstagare arbetar normalt heltid måndag till och med fredag. Hon är sjuk tisdag och onsdag, blir frisk och arbetar torsdag och fredag. På måndagen blir hon sjuk igen. Eftersom hon blir sjuk igen inom fem dagar får hon inte någon ny karensdag. Den nya sjukperioden räknas som en fortsättning på den tidigare sjuklöneperioden och måndagen blir således den tredje sjukdagen i sjuklöneperioden.

Veckodag	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on
Sjuk/frisk	sjuk	sjuk	frisk	frisk	frisk	frisk	sjuk	sjuk	sjuk
Dag i sjuklöneperioden	1	2	-	-	-	-	3	4	5
Återinsjuknad inom 5 dagar	-	-	1	2	3	4	5	-	-
Sjuklön	karens	ja	nej	nej	nej	nej	ja	ja	ja

Återinsjuknande på en arbetsfri dag

Då en arbetstagare återinsjuknar på en ledig dag fortsätter inte sjuklöneperioden att löpa förrän den första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat om hon eller han inte hade blivit sjuk igen.²³

²¹ 3 kap. 4 § AFL

²² 7 § SjlL

²³ 7 § SjlL

Exempel – återinsjuknande på en arbetsfri dag

En arbetstagare som normalt arbetar måndag till fredag återinsjuknar en lördag efter att ha varit frisk och arbetat under torsdagen och fredagen. Eftersom han blir sjuk inom fem kalenderdagar från det att den tidigare sjukperioden avslutades betraktas den nya sjukperioden som en fortsättning på den tidigare sjukperioden och ingen ny karensdag tillkommer. Sjuklöneperioden fortsätter dock att löpa först från och med måndagen som är den första dag då arbetstagaren skulle ha arbetat om han inte hade blivit sjuk.

Vecko- dag	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on
Sjuk/frisk	sjuk	sjuk	frisk	frisk	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk
Dag i sjuklöne- perioden	1	2	-	-	-	-	3	4	5
Återin- sjuknad inom 5 dagar	-	-	1	2	3	-	-	-	-
Sjuklön	karens	ja	-	-	nej	nej	ja	ja	ja

När återinsjuknandedagen infaller på en fridag, t.ex. en söndag, kan det vara svårt för arbetstagaren att sjukanmäla sig. Sjukanmälan kanske kan göras först på den sjätte dagen efter det att den förra sjukperioden avslutades. I dessa fall kan det vara svårt för arbetsgivaren att avgöra när arbetstagaren faktiskt blev sjuk igen. Om arbetstagaren inte har ett läkarintyg får arbetsgivaren bedöma om det verkar troligt att söndagen var insjuknandedagen. Därmed slipper arbetstagaren en ny karensdag. Om arbetstagaren insjuknat först på måndagen ska avdrag för en ny karensdag göras, eftersom det då gått mer än fem dagar från föregående sjukperiod.²⁴

Exempel – återinsjuknande på femte dagen som är en fridag

Vecko- dag	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on
Sjuk/frisk	sjuk	frisk	frisk	frisk	frisk	sjuk	sjuk	sjuk	Sjuk
Dag i sjuklöne- perioden	1	-	-	-	-	2	3	4	5
Återin- sjuknad inom 5 dagar	-	1	2	3	4	5	6	-	-
Sjuklön	karens	-	-	-	-	nej	ja	ja	ja

²⁴ 7 § SjLL

3. Bedömning av rätt till sjuklön

3.1 Sjukanmälan

Det är arbetsgivaren som bedömer om en arbetstagare har rätt till sjuklön eller inte. Läkarintyget är en del av det underlag som arbetsgivaren har till hjälp för att göra denna bedömning. Det är arbetstagarens ansvar att styrka arbetsförmågens nedsättning på grund av sjukdom med försäkran och/eller läkarintyg.²⁵

För att få sjuklön måste arbetstagaren göra en sjukanmälan till arbetsgivaren. Sjukanmälan ska göras första sjukdagen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön innan sjukanmälan gjorts.²⁶

Undantag kan göras ifall arbetstagaren varit förhindrad att göra en anmälan. Anmälan ska då göras omedelbart efter det att hindret har upphört. Vid bedömning av om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan bör arbetsgivaren ta hänsyn till i vilken utsträckning sjukdomen kan ha påverkat arbetstagarens förmåga att själv göra anmälan, eller uppdra åt någon annan att göra anmälan.²⁷

SjLL reglerar inte på vilket sätt sjukanmälan ska göras. Arbetsgivare och arbetstagare får komma överens om lämpliga rutiner för sjukanmälningar.

3.2 Försäkran för sjuklön

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran om att hon eller han har varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. I SjLL finns inte något krav att arbetstagaren i sin försäkran till arbetsgivaren ska uppge vilken sjukdom som legat till grund för arbetsförmågan. Parterna kan dock träffa kollektivavtal om att försäkran ska innehålla ytterligare uppgifter, t.ex. uppgift om sjukdom. Kollektivavtal kan även träffas om avvikelser från övriga bestämmelser angående försäkran för sjuklön.²⁸

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön om inte arbetstagaren lämnar en försäkran. Avsikten är att försäkran ska lämnas senast vid sjuklöneperiodens utgång. Arbetstagaren bör dock inte förlora sin rätt till sjuklön bara för att hon eller han dröjt med försäkran.²⁹

3.3 Läkarintyg

Från och med den åttonde dagen i en sjukperiod är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön om inte arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg av läkare eller tandläkare.³⁰ Bestämmelsen innebär att en arbetstagare måste visa intyg för att få ersättning från denna tidpunkt, utan att arbetsgivaren särskilt behöver begära det.

²⁵ 8 § Sjll

²⁶ 8 § SjLL

²⁷ Prop. 1990/91:181 s.74

²⁸ Prop. 1990/91:181 s.75-76

²⁹ Prop. 1990/91:181 s. 76

³⁰ 8 § SjLL

Diagnos

Enligt SjLL får sjukdomsdiagnos utelämnas i intyget om inte annat har avtalats genom kollektivavtal.³¹

Ofullständiga läkarintyg

Om ett läkarintyg inte innehåller tillräckliga uppgifter för att bedöma om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom behöver inte arbetsgivaren acceptera läkarintyget. Det är arbetstagaren som ska styrka arbetsförmågans nedsättning. Om arbetsgivaren inte kan bedöma rätten till sjuklön med hjälp av läkarintyget får arbetstagaren ta kontakt med sin läkare för att få läkarintyget kompletterat.

En arbetstagare har rätt att gå till den läkare som hon eller han själv väljer. Arbetsgivaren kan dock kräva att arbetstagaren ska gå till en speciell vårdgivare som t.ex. en företagshälsovård om det regleras i kollektivavtal.

Läkarintyg då sjuklön betalas för tid före anmälan

Det är normalt dagen som arbetstagaren sjukanmäler sig till arbetsgivaren som är utgångspunkt för beräkning av den tidpunkt då arbetstagaren är skyldig att visa läkarintyg. Om sjuklön betalas för tid före anmälan ska dock karensdagen eller den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.³²

Läkarintyg vid återinsjuknande

När en arbetstagare återinsjuknar inom fem dagar ska läkarintyget som regel visas från och med den åttonde dagen i den nya sjukperioden. Den nya sjukperioden ses inte som en fortsättning på den föregående sjukperioden vad gäller kravet på läkarintyg. Det är endast vid beräkning av sjuklöneperiodens längd och vid bestämmandet av karensdag som sjukperioderna läggs samman.³³

Intyg tidigare än åttonde dagen

Försäkringskassan ska, om särskilda skäl talar för det, självmant eller genom en framställan av arbetsgivaren, besluta att en arbetstagare ska lämna läkarintyg tidigare än från åttonde dagen. Försäkringskassan kan besluta om att läkarintyg ska lämnas från första dagen i varje sjukperiod, så kallat läkarintygsföreläggande. Försäkringskassan kan också besluta att arbetstagaren ska visa intyg från och med en tidigare dag i ett pågående sjukfall.³⁴

Från den 1 januari 2008 får även arbetsgivare genom lagstiftning begära att en anställd lämnar läkarintyg från en tidigare dag än åttonde dagen. Lagen gäller för sjuklöneperiod som inträffar efter att lagen trätt i kraft. Arbetsgivarens begäran ska vara skriftlig och får inte avse längre tid än ett år. Om arbetstagaren utan godtagbart skäl låter bli att lämna läkarintyg är inte arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön för den tid läkarintyg saknas. Om det finns kollektivavtal som

³¹ 8 § SjLL

³² 8 § SjLL

³³ 7-8 §§ SjLL

³⁴ 10 § SjLL

reglerar skyldigheten att lämna läkarintyg är det avtalet som gäller.

Särskilda skäl för att kräva intyg tidigare kan finnas antingen ur rehabiliteringssynpunkt eller ur kontrollsynpunkt. Ett exempel kan vara att arbetstagaren har haft många korta sjukdomsfall under en begränsad tid utan att ha kontaktat läkare och utan att det har kommit fram uppgifter som tyder på att arbetstagaren lider av någon kronisk sjukdom.³⁵

Undantag genom kollektivavtal

Genom kollektivavtal kan det införas bestämmelser om arbetstagarens skyldigheter i fråga om läkarintyg som är mer omfattande än kraven enligt SjLL. Ett sådant avtal ska på arbetstagersidan ha slutits eller godkänts på förbunds nivå. På det sättet kan rätten till sjuklön göras beroende av att arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg som avser en tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjuknämningens dag. Ett sådant avtal kan även ge arbetsgivaren möjligheter att anvisa en arbetstagar till en viss läkare.³⁶

3.4 Sjukdomsbegreppet

SjLL innehåller inte någon definition av begreppet sjukdom. Enligt SjLL:s förarbeten ska den tolkning av sjukdomsbegreppet som används vid tillämpningen av sjukpenningreglerna i AFL också gälla vid tillämpningen av SjLL.³⁷

Inte heller AFL innehåller någon definition av begreppet sjukdom. I äldre förarbeten till AFL finns dock en del uttalanden om begreppets innebörd som fortfarande är vägledande. Enligt dessa bör man vid bedömning av om sjukdom föreligger hålla sig till vad som enligt vanligt språkbruk och gällande läkarvetenskaplig uppfattning anses vara sjukdom. Med denna utgångspunkt kan varje onormalt fysiskt eller psykiskt tillstånd, som inte hör ihop med den normala livsprocessen, betecknas som sjukdom.

Störningar och fysiologiska förändringar som beror på det naturliga åldrandet, havandeskap eller barnafödande ska enligt förarbetena inte betraktas som sjukdom, eftersom de hör ihop med den normala livsprocessen.

Avsikten med de här uttalandena var inte att binda rättstillämpningen. Det ansågs istället angeläget att skälighetssynpunkter beaktas i tillämpningen. Varje ärende ska bedömas med hänsyn till förhållandena i det enskilda fallet.³⁸

En normal graviditet kan alltså inte betecknas som sjukdom. Det är ett kroppstillstånd som hör ihop med den normala livsprocessen. Men en kvinna har självfallet rätt till sjuklön eller sjukpenning om hon är eller blir sjuk under graviditeten och sjukdomen sätter ned arbetsförmågan. Det gäller oberoende av

³⁵ 10 a § SjLL

³⁶ Prop. 1990/91:181 s. 76

³⁷ 2 § SjLL

³⁸ Prop. 1990/91:181 s. 67

³⁹ Socialvårdskommitténs betänkande (SOU 1944:15) Utredning och förslag angående lag om allmän försäkring s. 162

hur lång tid det är kvar till beräknad förlossning.

När det gäller operativa ingrepp har rättspraxis utvecklats så att anledningen till ingreppet inte har någon betydelse när det gäller att bedöma sjukdomstillståndet efter ingreppet. Detta gäller även t.ex. om arbetstagaren genomgår en skönhetsoperation på eget initiativ. Bedömningen av arbetsförmågan ska göras utifrån det sjukdomstillstånd som det operativa ingreppet medfört.³⁹

Exempel – undersökning m.m. inför operation

En arbetstagare skrivs in på sjukhus för att genomgå en större operation. Redan under inskrivningsdagen påbörjas omfattande undersökningar och provtagningar som leder till ett sjukdomstillstånd. Undersökningarna och provtagningarna pågår under några dagar fram till dagen för operationen. Sjuklön kan betalas från dagen efter inskrivningsdagen (karensdag) eftersom ett sjukdomstillstånd har inträtt redan då förberedelserna för operationen började.

Vid bedömningen av om sjukdom föreligger ska enligt AFL bortses från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden. Rätten till ersättning i form av sjuklön gäller alltså bara när det är sjukdom eller ett därmed jämförbart medicinskt tillstånd som sätter ned arbetsförmågan. Nedsatt arbetsförmåga av andra skäl ger inte rätt sjuklön. Syftet med detta är att motverka att sjuklön utges för sociala och generella livsproblem.⁴⁰

Exempel – sjukdom och sociala problem

En arbetstagares arbetsförmåga är enligt läkarintyget helt nedsatt på grund av diagnosen multipla arm- och ben frakturer. Det kommer samtidigt till arbetsgivarens kännedom att arbetstagaren har missbruksproblem och en trasslig ekonomisk situation. Dessutom saknar han fast bostad. Arbetstagarens besvärliga sociala situation påverkar dock inte hans arbetsförmåga. Han är helt arbetsoförmögen på grund av frakturerna och har därför rätt till sjuklön från sin arbetsgivare.

Exempel – sociala problem och sjukdom

En arbetstagare arbetsförmåga är enligt läkarintyget helt nedsatt på grund av diagnosen ryggvärk. Det kommer samtidigt till arbetsgivarens kännedom att arbetstagaren genomgår en skilsmässa och behöver tid för att ordna upp sin privata situation. Efter utredning visar det sig att ryggvärken inte påverkar arbetsförmågan. I det här fallet orsakas nedsättningen inte av medicinska skäl och arbetstagaren har därför inte rätt till sjuklön från sin arbetsgivare.

⁴⁰ FÖD:s domar 710-1980 ref. 81:121 och 1051-1983 ref. 84.37

⁴¹ Prop. 1996/97:28 s.10

Däremot kan naturligtvis sjukdomstillstånd som utlösts av arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden ge rätt till såväl sjuklön som sjukpenning under förutsättning att arbetsförmågan är nedsatt.⁴¹

Exempel – sociala problem orsakar sjukdom

En arbetstagare har relationsproblem och en besvärlig ekonomisk situation. Efter en tid leder detta till att han drabbas av en depression och blir arbetsförmögen på grund av denna. Arbetsgivaren gör en utredning som visar att det är depressionen som gör att arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt och att arbetstagaren därför har rätt till sjuklön.

För fördjupad information om sjukdomsbegreppet se RFV:s Vägledning 2004:2 Sjukförsäkring och rehabilitering, kapitel 2.

3.5 Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

Den grundläggande förutsättningen för rätt till ersättning enligt SjLL är att arbetstagarens arbetsförmåga på grund av sjukdom är så nedsatt att hon eller han är förhindrad att utföra sitt vanliga, eller därmed jämförligt, arbete. Detta innebär att arbetstagaren behåller rätten till sjuklön, även om arbetsgivaren har möjlighet att omplacera henne eller honom till andra arbetsuppgifter med lägre inkomst som följd.⁴²

Det är arbetsgivaren som bedömer om villkoren för rätt till sjuklön är uppfyllda. Det gäller t.ex. i vilken utsträckning sjukdomen sätter ner arbetstagarens arbetsförmåga. Arbetsförmågan kan vara helt eller delvis nedsatt. Nedsättningen av arbetsförmågan bedöms enligt en glidande skala från 1 till 100 procent.⁴³

Arbetsgivaren ska göra bedömningen av hur stor arbetsförmågan är i förhållande till arbetstagarens ordinarie arbetstid. Om arbetstagaren har en ordinarie arbetstid om 8 timmar per dag (100 %) och arbetsförmågan är nedsatt med hälften på grund av sjukdom innebär det att arbetstagaren inte kan arbeta mer än 4 timmar per dag på grund av sin sjukdom. Om arbetstagarens ordinarie arbetstid är 6 timmar per dag (75 %) och arbetsförmåga är nedsatt med hälften på grund av sjukdom innebär det att arbetstagaren inte kan arbeta mer än 3 timmar per dag på grund av sin sjukdom. Se vidare avsnitt 9

3.6 Bedömning av arbetsförmåga

Att bedöma om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom kan ibland vara svårt. Det är viktigt att arbetsgivaren gör en bedömning av de förhållanden som är aktuella för just den arbetstagare det gäller. En sjukdom kan påverka arbetsförmågan i vissa arbetsuppgifter samtidigt som det går bra att utföra andra arbetsuppgifter trots sjukdomen. Ett brutet ben kan till exempel innebära att en arbetstagare som har ett rörligt arbete är helt arbetsförmögen. Men om arbets-

⁴² Prop. 1994/95:147 s.21

⁴³ Prop. 1990/91:181 s.70

⁴⁴ Prop. 1990/91:181 s.72

tagaren med det brutna benet arbetar på kontor kan kanske hon eller han utföra sitt arbete och har därför inte rätt till sjuklön. Om arbetsgivaren har tillgång till en Företagshälsovård så kan denna vara ett stöd vid bedömning av arbetsförmågan.

4. Reseersättning som ett alternativ till sjuklön

Försäkringskassan kan i vissa fall betala reseersättning istället för sjukpenning. Syftet med detta är att underlätta återgång till arbete i samband med ett sjukdomsfall. Enligt AFL får en skälig ersättning ges för arbetstagarens merutgifter för resor till och från arbetet. Merutgifterna ska ha uppkommit på grund av att arbetstagarens hälsotillstånd inte tillåter henne eller honom att utnyttja det färdmedel som hon eller han normalt använder för sådana resor. Reseersättning enligt AFL kan inte betalas för samma tid som sjuklön utgår.⁴⁴

Någon motsvarande bestämmelse om reseersättning finns inte i SjLL. Om en arbetsgivare ändå åtar sig att ersätta merkostnaden för resorna under sjuklöneperioden blir det en beskattad förmån för arbetstagaren. Därmed ingår beloppet i löneunderlaget, vilket medför att arbetsgivaren måste betala sedvanliga arbetsgivaravgifter på beloppet. När Försäkringskassan betalar reseersättningen blir den inte förmånsbeskattad för arbetstagaren.

Enligt AFL anses sådana dagar, där arbetstagaren får resekostnader ersatta av arbetsgivaren istället för sjuklön, motsvara sjuklönedagar när sjuklöneperiodens längd fastställs.⁴⁵

Exempel – beräkning av sjuklöneperiod vid reseersättning

En arbetstagare bryter ett ben lördagen den 11 november. Efter gipsning får hon åka hem från sjukhuset. Hon måste dock gå med kryckor i sex veckor och kan inte åka buss och gå till sitt arbete som hon brukar. Arbetstagaren arbetar som utredningsassistent på en myndighet. På måndagen den 13 november känner hos sig så pass bra att hon kan arbeta, bara hon får åka taxi till och från arbetet. Arbetsgivaren ersätter hennes merkostnader för taxiresor till och från arbetet från och med den 13 till och med den 24 november. Sjuklöneperioden börjar löpa på samma sätt som om hon varit frånvarande på grund av sjukdom den 13 november. Från och med den 27 november tar Försäkringskassan över ersättningsansvaret och betalar reseersättning för merkostnader istället för sjukpenning.

⁴⁵ 3 kap. 7a § AFL

⁴⁶ 7 § SjLL

5. Beräkning av sjuklön

Karensdag

Den första dagen i sjuklöneperioden är karensdag. För denna betalas ingen sjuklön. SjLL innehåller inget krav på att sjukfrånvaron ska ha varit viss minsta tid för att en karensdag ska föreligga. Av detta följer att en arbetstagare som blir sjuk på arbetsplatsen och går hem tidigare den dagen går miste om sjuklön enbart för frånvarotiden och inte för en hel dag.⁴⁶

En sjuklöneperiod inleds enligt SjLL alltid med en karensdag. En karensdag kan inte bytas ut mot annan ledighet. Om arbetsgivaren skulle godkänna att arbetstagaren tar ut semester eller kompensationsledigt första arbetsdagen i sjuklöneperioden blir istället den första arbetsdagen därefter karensdag om arbetstagaren fortfarande är sjuk. De enda undantagen från denna regel inträffar vid återinsjuknande och högriskskydd. Se vidare avsnitten om dessa bestämmelser.

Ersättningsnivå

För dag 2-14 i sjuklöneperioden betalas sjuklön med 80 procent av lönen och eventuella andra anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om på grund av sjukfrånvaron.⁴⁷ Sjuklönen beräknas på den faktiska lönen utan den begränsning till 7,5 prisbasbelopp som gäller vid beräkningen av sjukpenning enligt AFL.

En arbetstagare får endast sjuklön för de dagar hon eller han skulle ha arbetat under sjuklöneperioden. Om en arbetstagare insjuknar på en fredag, t.ex. en lördag eller en söndag, blir den första dagen hon eller han skulle ha arbetat en karensdag.

Exempel – ersättningsbar tid

En arbetstagare är sjuk fredag till och med torsdag. För fredagen betalas inte någon sjuklön (karensdag). Lördagar och söndagar är arbetsfria dagar och då betalas inte heller någon sjuklön. För måndag till och med torsdag betalas sjuklön med 80 procent av arbetstagarens lön och andra anställningsförmåner.

Beräkningsunderlag

Sjuklön ska beräknas på den lön och andra anställningsförmåner som normalt skulle ha betalats ut om arbetstagaren hade varit i arbete. Någon allmän regel finns inte i SjLL om hur lönen ska beräknas. Det är oftast inget problem att beräkna sjuklönen om arbetstagaren har fast lön i form av exempelvis månadslön. Är det däremot fråga om timlön ska sjuklönen beräknas efter vad som skulle ha utgjort arbetad tid. Arbetsgivaren ska alltså bara betala sjuklön för tid då arbetstagaren skulle ha arbetat. En löne- eller anställningsförmån som inte

⁴⁷ 6 § SjLL

⁴⁸ 6 § SjLL

går förlorad på grund av sjukdom, t.ex. förmån av fri bostad eller bil, ska inte räknas in i beräkningsunderlaget. Naturligtvis ska inte heller ersättning som avser sådana kostnader som arbetstagaren endast har när hon eller han utför sitt arbete räknas in i underlaget.⁴⁸

Undantag genom kollektivavtal

Arbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal, som träffats eller godkänts på förbunds nivå på arbetstagersidan, avtala om den närmare beräkningen av sjuklönens storlek.⁴⁹

6. Sjuk under ledighet

Sjukdom under ledighet ger bara rätt till sjuklön i den omfattning som ledigheten är förenad med rätt till lön. Det kan till exempel gälla ledighet för ett fackligt uppdrag eller permittering om permitteringslön skulle ha betalats.⁵⁰

6.1 Sjuk under tjänsteresa

Om en arbetstagare blir sjuk och arbetsoförmögen under en tjänsteresa i Sverige eller utomlands har hon eller han rätt till sjuklön och sjukpenning. Enligt SjLL är arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön även under en tjänsteresa utomlands. I 4 kap. 5 § socialförsäkringslagen (SofL) anges att en arbetstagare har rätt till sjukpenning under utlandsvistelse om hon eller han insjuknar under arbete som är ett led i en i Sverige bedriven verksamhet. Arbetstagaren kan därför ha rätt till sjukpenning från och med den femtonde dagen i sjukperioden även om hon eller han fortfarande vistas utomlands då.

6.2 Sjuk under semester

Sjukdom under semester ger bara rätt till sjuklön om arbetstagaren får semesterlön och, enligt semesterlagens regler, begär att sjukdagar inte ska räknas som semesterdagar. Sjuklönen beräknas då som om arbetstagaren inte skulle ha haft semester. Om en arbetstagare avstår från att byta ut semesterledighet mot sjukledighet blir det inte aktuellt med sjuklön eftersom semesterlön betalas.

Om arbetstagaren redan är sjuk när semestern inleds fortsätter sjuklöneperioden att löpa under semestern även om arbetstagaren inte begär uppskov med semestern.⁵¹

Arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön gäller även när en arbetstagare vistas utomlands under semestern. Även vid utlandsvistelse gäller regeln att arbetstagaren måste begära uppskov med semestern för att ha rätt till sjuklön.

⁴⁹ Prop. 1990/91:181 s.70-71

⁵⁰ 2 § SjLL

⁵¹ 6 § SjLL

⁵² 15 § Semesterlagen

6.3 Semester under sjukledighet

Korta sjukfall

Huvudsyftet med semester är rekreation. Det är därför olämpligt att byta ut kortare sjukledighet mot semester. Observera också att en semesterdag aldrig kan räknas som en karensdag, eftersom den följande dagen i sjukperioden då blir karensdag istället.

Långa sjukfall

En arbetstagare som får sjukpenning från Försäkringskassan kan dock ta ut semester och fortsätta få sjukpenning för samma tid. Att arbetstagaren får både semesterlön och sjukpenning under perioden har ingen betydelse. Semesterlön bör inte betraktas som sådan lön som medför att sjukpenningen ska minskas om den betalas ut för samma tid som sjukpenningen.⁵²

6.4 Sjuk under ledighet utan lön

Den som är tjänstledig utan lön kan inte byta ut ledigheten mot sjuklön. Enligt SjLL kan en arbetstagare bara få sjuklön för dagar då hon eller han skulle ha arbetat om hon eller han inte hade blivit sjuk.

Om en arbetstagare blir sjuk under tjänstledighet ska hon eller han sjukanmäla sig till Försäkringskassan som prövar om arbetstagaren har rätt till sjukpenning enligt AFL.

6.5 Sjuk under arbetskonflikt

Om en arbetstagare blir sjuk under strejk eller lockout inleds inte någon sjuklöneperiod. En förutsättning för att en sjuklöneperiod ska börja är att arbetstagaren skulle ha arbetat om hon eller han inte varit sjuk. Sjuklön ska därför inte betalas ut under pågående arbetskonflikt. Om arbetstagaren fortfarande är sjuk när konflikten upphör börjar sjuklöneperioden den första dag som hon eller han skulle ha arbetat.⁵³

Om arbetstagaren redan är sjuk när strejken eller lockouten inleds fortsätter sjuklöneperioden att löpa från och med den första dagen arbetstagaren avstod från arbete på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna.⁵⁴

6.6 Sjuk under föräldra- eller havandeskapsledighet

När en arbetstagare, som är tjänstledig från sitt arbete på grund av föräldra- eller havandeskapsledighet, blir sjuk betalar arbetsgivaren inte någon sjuklön under de första 14 dagarna av sjukperioden. Det beror på att hon eller han inte

⁵³ Riksförsäkringsverkets allmänna råd 2002:5

⁵⁴ Prop. 1990/91:181 s. 74

⁵⁵ Prop. 1990/91:181 s. 74

avhåller sig från arbete hos arbetsgivaren på grund av sjukdom. Arbetstagaren ska istället sjukanmäla sig till Försäkringskassan som prövar om hon eller han har rätt till sjukpenning enligt AFL.

7. Allmänt högriskskydd

För att inkomstförlusten till följd av karensdagar inte ska bli alltför stor för arbetstagare som ofta är sjuka finns ett så kallat allmänt högriskskydd i SjLL. Detta innebär att antalet karensdagar för en arbetstagare inte får överstiga tio under en tolv månadersperiod.⁵⁵

Den första dag som en arbetstagare går miste om sjuklön på grund av karensdagsregeln börjar tolv månadersperioden löpa. Beräkningen av perioden görs sedan enligt lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid. När tid ska beräknas per månad gäller att slutdag blir den dag vars nummer i månaden är detsamma som den dag beräkningen påbörjades från.

Exempel – beräkning av tolv månadersperioden

En arbetstagare insjuknar för första gången den 10 februari år 2005 och går då miste om sjuklön eftersom denna dag är en karensdag. En tolv månadersperiod sträcker sig i detta fall till och med den 10 februari år 2006.

Om det inte finns motsvarande dag i slutmånaden ska månadens sista dag anses vara slutdag för beräkningen.

Exempel – beräkning av tolv månadersperioden

Den 29 februari år 2004, som är skottår, blir en arbetstagare sjuk för första gången och går miste om sjuklön för karensdagen. I detta fall sträcker sig tolv månadersperioden till och med den 28 februari år 2005.

När en arbetstagare omfattas av det allmänna högriskskyddet ska sjuklön betalas ut redan från första dagen i en sjukperiod. Detta gäller i alla sjukfall under resten av en tolv månadersperiod räknat från den första av de tio karensdagarna.

Högriskskyddet gäller oberoende av orsaken till sjukfrånvaron. Arbetsgivaren bör dock uppmärksamma om en arbetstagare drabbas av många återkommande sjukdomsfall utan att någon uppenbar medicinsk förklaring kan ges. Många korta sjukdomsfall kan vara en signal om att arbetstagaren har problem av något slag. Det kan gälla medicinska, sociala eller arbetsmiljöproblem.⁵⁶ Se vidare avsnitt 3.3 Läkarintyg.

För att tidigt uppmärksamma signaler om rehabiliteringsbehov ska arbetsgivaren påbörja en rehabiliteringsutredning när arbetstagarens arbete ofta har avbrutits av kortare sjukperioder. Med ”ofta” avses här att arbetstagaren har varit

⁵⁶ 6 § SjLL

⁵⁷ Prop.1992/93:31 s. 48

frånvarande på grund av sjukdom vid minst sex tillfällen under en tolv månadersperiod.⁵⁷

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare

Det allmänna högriskskyddet gäller för varje arbetsgivare för sig. Det innebär att antalet sjukfall hos en arbetsgivare inte ska läggas ihop med antalet sjukfall hos en annan arbetsgivare eller hos Försäkringskassan.⁵⁸

8. Särskilt högriskskydd

Syftet med det så kallade särskilda högriskskyddet är att skydda personer som har en sjukdom eller ett funktionshinder och förbättra deras situation på arbetsmarknaden. Ett beslut om särskilt högriskskydd innebär att arbetsgivaren får sina kostnader för sjuklön och sociala avgifter ersatta av Försäkringskassan.⁵⁹

Den grundläggande förutsättningen för rätt till särskilt högriskskydd är att arbetstagaren har en medicinskt betingad nedsättning av arbetsförmågan. Den medicinska faktorn kan vara en kroppslig eller psykisk sjukdom eller ett följd-tillstånd efter sjukdom.⁶⁰

Försäkringskassan kan fatta beslut om särskilt högriskskydd om arbetstagaren har en sjukdom som under en tolv månadersperiod

1. kan antas medföra ett större antal sjukperioder, eller
2. medför risk för en eller flera längre sjukperioder

Försäkringskassan får även fatta beslut om särskilt högriskskydd när en arbetstagare har rätt till sjuklön till följd av ingrepp i samband med donation eller förberedelser för donation av organ eller vävnader.⁶¹

Ansökan och beslut

Det är bara arbetstagaren själv som kan ansöka om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Ansökan ska vara skriftlig.

Ett beslut om särskilt högriskskydd gäller från den kalendermånad då ansökan gjordes om inte annat sägs i beslutet. Ett beslut om särskilt högriskskydd gäller i regel ett år i taget.⁶²

Större antal sjukperioder

När det gäller särskilt högriskskydd på grund av ett större antal sjukperioder under en tolv månadersperiod ska arbetstagaren ha en sjukdom, till exempel

⁵⁸ Prop. 1990/91:141 s. 89

⁵⁹ Prop. 1992/93:31 s. 49

⁶⁰ Prop. 1990/91:181 s. 51

⁶¹ Prop. 1990/91:59 s. 30

⁶² 13 § SjLL

⁶³ 13 § SjLL

allergi eller migrän, som medför att hon eller han under ett år drabbas av betydligt fler korta sjukdomsfall än vad som är normalt. Lagtextens uttryck ”större antal” innebär att antalet sjukdomsfall under en tolv månaders period kan antas överstiga tio stycken.⁶³

I de fall Försäkringskassan har fattat beslut om särskilt högriskskydd på grund av ett större antal sjukperioder under en tolv månaders period ska arbetsgivaren betala sjuklön redan från den första dagen i varje sjukperiod.

Längre sjukperioder

En sjukdom som kan ge upphov till en eller flera längre sjukperioder under ett år kan också ge rätt till särskilt högriskskydd. Med ”längre sjukperiod” menas fler än 28 dagars sjukfrånvaro i följd under en tolv månaders period. De arbetstagare som kan omfattas av denna form av särskilt högriskskydd är arbetstagare som har eller har haft en sjukdom, som till exempel reumatism eller cancer, där sjukfrånvaron inte är frekvent men som enligt medicinsk vetenskap medför en uppenbar risk för en eller flera sjukperioder eller återfall.⁶⁴

Då Försäkringskassan fattat beslut om särskilt högriskskydd på grund av att en arbetstagare riskerar att återkommande insjukna under längre perioder ska sjuklön ***inte*** betalas för karensdagen.

Arbetsgivarens skyldighet att betala särskild sjukförsäkringsavgift enligt SSAL gäller ***inte*** arbetstagare som fått beslut om särskilt högriskskydd på grund av risk för en eller flera längre sjukperioder.⁶⁵

Donation

Försäkringskassan kan även fatta beslut om särskilt högriskskydd för donatorer. Detta gäller arbetstagare som är givare av organ eller annat biologiskt material och som till följd av detta får sin arbetsförmåga nedsatt. I sådana fall ska arbetsgivaren betala sjuklön redan från den första dagen i sjukperioden.⁶⁶

Arbetstagare, som fått beslut om särskilt högriskskydd till följd av ingrepp i samband med donation av organ eller vävnader, ingår i den grupp som undantas från arbetsgivarens skyldighet att betala särskild sjukförsäkringsavgift enligt SSAL.⁶⁷

Ersättning till arbetsgivaren

En arbetsgivare, som har haft kostnader för sjuklön för en arbetstagare som omfattas av särskilt högriskskydd, kan efter ansökan få ersättning för sina kostnader från Försäkringskassan. Arbetsgivaren får ersättning för hela sjuklöneperioden. Förutom den sjuklön som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren omfattar ersättningen också beräknade lönekostnader i form av sociala avgifter

⁶⁴ Prop. 1990/91:181 s. 79

⁶⁵ Prop. 1996/97:63 s. 67

⁶⁶ 6 § SSAL

⁶⁷ Prop. 2001/02:9 s. 49

⁶⁸ 6 § SSAL

och särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster.⁶⁸ Även avgifter som arbetsgivaren betalat enligt lagen om allmän löneavgift omfattas av ersättningen.

Ersättning betalas bara för sjuklön och andra lönekostnader som arbetsgivaren är skyldig att betala enligt SjLL.⁶⁹

Ersättning betalas inte för eventuell sjuklön som betalas enligt avtal.

Ansökan till Försäkringskassan

Arbetsgivaren måste göra en skriftlig ansökan till Försäkringskassan för att få ersättning för utbetalad sjuklön.⁷⁰ För detta ändamål finns en särskild blankett ”Ansökan om försäkringsersättning för sjuklönekostnader – särskilt högrisk-skydd”(FK 7467). Om Försäkringskassan begär det måste arbetsgivaren kunna styrka att hon eller han betalat den sjuklön som ersättningsanspråken grundats på. Ett lönebesked är i allmänhet tillräckligt.

Försäkringskassan kan inte betala ut ersättning för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.⁷¹

9. Sjukkontroll

Försäkringskassan får utföra sjukkontroll under sjuklöneperioden genom att

1. göra förfrågan hos arbetstägaren, hans arbetsgivare, läkare eller någon annan som kan antas kunna lämna behövliga uppgifter, och
2. genom att besöka arbetstägaren.

Försäkringskassan kan självmant eller på begäran av en arbetsgivare utföra sjukkontroll.

Försäkringskassan får utan hinder av sekretess lämna ut uppgift till arbetsgivaren om vad som kommit fram vid sjukkontroll under en sjuklöneperiod. Uppgift får lämnas endast om den behövs för att arbetsgivaren ska kunna ta ställning till arbetstägarens rätt till sjuklön under sjuklöneperioden.⁷²

Detta innebär att Försäkringskassan får lämna ut uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan är nedsatt och vilka arbetsuppgifter som inte kan utföras på grund av sjukdom får lämnas ut. Uppgift om vilken sjukdom som arbetstägaren lider av är ett exempel på uppgift som inte kan lämnas till arbetsgivaren utan arbetstägarens godkännande.

⁶⁹ Prop. 1990/91:181 s. 80

⁷⁰ Prop. 1990/91:181 s. 80

⁷¹ 16 § SjLL

⁷² 16 § SjLL

⁷³ Prop. 1991/92:40 s. 69

10. Tvister

Mål mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpning av SjLL handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegång vid arbetstvister (LRA). En tvist om sjuklön mellan en arbetsgivare och en arbetstagare avgörs enligt LRA av tingsrätt eller Arbetsdomstolen (AD). Tingsrättens beslut kan överklagas till AD. AD:s beslut kan inte överklagas.

Mål om vissa tvister som rör organiserade arbetstagare avgörs enligt LRA av AD. Vid tvist som gäller en organiserad arbetstagare är det hennes eller hans organisation som i första hand har rätt att föra talan. Först om organisationen fransäger sig rätten att föra talan kan den enskilde ensam föra sin talan vidare. Detta görs då i tingsrätten. Tvist som rör oorganiserade arbetstagare handläggs enligt LRA av tingsrätt.⁷³

Medbestämmandelagen

Här finns det skäl att uppmärksamma en särskild föreskrift i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Enligt denna föreskrift ska en arbetsgivare – förutsatt att arbetsgivare och arbetstagarorganisation är bundna av samma kollektivavtal – omedelbart påkalla förhandling om det uppkommer rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen. Löses inte tvisten vid förhandlingen är arbetsgivare hänvisad till att väcka talan vid domstol. Om arbetsgivaren underlåter att påkalla förhandling eller att väcka talan har arbetstagarorganisationen tolkningsföretråde avseende det omtvistade beloppet, under förutsättning att kravet inte är oskäligt.⁷⁴

Yttrande av Försäkringskassan

Försäkringskassan är skyldig att i vissa fall avge ett yttrande när det råder tvist om arbetstagarens rätt till sjuklön. Ett sådant yttrande ska avse frågan om sjukdom har satt ned arbetstagarens arbetsförmåga eller om nedsättningens omfattning. Försäkringskassan är skyldig att avge sådant yttrande efter begäran av arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarorganisation eller domstol.⁷⁵

11. Sjuklönegaranti

I 20-28 §§ SjLL finns bestämmelser om så kallad sjuklönegaranti. Syftet med dessa bestämmelser är att ge arbetstagaren ett ekonomiskt skydd när det uppstår en tvist mellan arbetstagaren och arbetsgivaren vad gäller sjuklönen. Orsaken till tvisten kan t.ex. vara att arbetsgivaren inte anser att arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller att det inte finns ett anställningsförhållande.⁷⁶

Om arbetstagaren företräds i en tvist om sjuklön av sin fackliga organisation

⁷⁴ 27 § SjLL

⁷⁵ 35 § MBL

⁷⁶ 27 § SjLL

⁷⁷ Prop. 1990/91:181 s. 83

kan lönetvist enligt 35 § MBL uppkomma, vilket innebär att arbetsgivaren omedelbart ska påkalla förhandling i frågan.

Tvist om rätten till sjuklön

Arbetstagaren har möjlighet att ansöka om sjuklönegaranti hos Försäkringskassan. Sjuklönegaranti kan enligt SjLL endast betalas ut i de fall tvisten gäller om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom, nedsättningens omfattning eller om ett arbetstagarförhållande föreligger.⁷⁷

Villkor för sjuklönegaranti

Arbetstagaren ska ansöka om ersättning hos Försäkringskassan. Sjuklönegaranti kan betalas om Försäkringskassan bedömer att det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen. Under sin utredning bör Försäkringskassan hämta in upplysningar både från arbetstagare och arbetsgivare.

Ersättningens storlek

Enligt SjLL ska sjuklönegaranti betalas med ett skäligt belopp. Med detta menas belopp som motsvarar arbetstagarens sjukpenning.⁷⁸

Försäkringskassans krav på arbetsgivaren

Det belopp som Försäkringskassan betalat till arbetstagaren i form av sjuklönegaranti återkrävs hos arbetsgivaren. Enligt SjLL träder Försäkringskassan in i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren och har rätt att kräva motsvarande belopp som betalats till arbetstagaren. Om arbetsgivaren inte betalar det krävda beloppet kan Försäkringskassan föra ärendet vidare till prövning i allmän domstol. Om en allmän domstol dömer i en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare till arbetsgivarens fördel så kan Försäkringskassan inte kräva arbetsgivaren på ersättning som har betalats ut enligt sjuklönegaranti.

12. Tystnadsplikt och sekretess

Föreskrifterna om tystnadsplikt i SjLL gäller endast i enskild verksamhet. I det allmännas verksamhet tillämpas enligt SjLL istället sekretesslagens (1980:100, SekrL) bestämmelser. Exempelvis gäller SekrL:s bestämmelser när det hos en myndighet handläggs ett personaladministrativt ärende.

Enligt SjLL gäller att den som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet genom intyg av läkare eller tandläkare, som lämnats till arbetsgivaren på grund av SjLL, eller genom försäkran enligt SjLL har fått kännedom om en arbetstagares hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt inte får röja vad hon eller han på detta sätt fått veta.⁷⁹

Tystnadsplikten omfattar alltså den som i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet fått kännedom om angivna förhållanden genom läkarintyg eller

⁷⁸ 20 § SjLL

⁷⁹ 23 § SjLL

⁸⁰ 18 § SjLL

försäkran. Det gäller främst arbetsgivaren, om denne är en fysisk person, och administrativ personal. Även den som i övrigt tar befattning med sådana handlingar hos arbetsgivaren torde emellertid göra det i dennes personaladministrativa verksamhet, även om hon eller han vanligen inte utför uppgifter i sådan verksamhet. En verkställande direktör eller styrelseledamot som av någon anledning befattar sig med läkarintyg eller försäkran omfattas alltså av tystnadsplikt. Detsamma gäller t.ex. en arbetsledare som tar emot en sådan handling för vidare befordran till arbetsgivare eller personalavdelningen.⁸⁰

Tystnadsplikten enligt SjLL gäller för uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt som kommer fram i samband med hantering av läkarintyg/utlåtanden och försäkran för sjuklön. Uppgifter som lämnats på ett annat sätt än det nu nämnda omfattas inte av tystnadsplikt enligt SjLL.⁸¹

Den som bryter mot tystnadsplikten kan straffas enligt brottsbalken. Eftersom tystnadsplikten är föreskriven till förmån för arbetstagaren är det givet att hon eller han själv kan efterge tystnadsplikten.⁸²

I SekrL anges vissa fall då uppgifter om enskildas personliga förhållanden är sekretesskyddade. Sekretess gäller bl.a. i ärenden om arbetsvård och vid åtgärder som har ett anställningsfrämjande syfte eller som ska främja enskildas anpassning till arbetslivet. Sekretessen omfattar inte beslut i ärenden.

Sekretess gäller också i arbetsgivarens personalsociala verksamhet för uppgifter som hänför sig till psykologiska undersökningar eller behandlingar.⁸³

Även i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet i övrigt gäller sekretess för uppgifter om enskildas hälsotillstånd. Det omfattar t.ex. läkarintyg och sådana uppgifter om enskildas personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av arbetstagare.⁸⁴

13. Befrielse från skyldighet att betala sjuklön

Enligt 5 § SjLL är en arbetsgivare inte skyldig att betala sjuklön om arbetstagaren:

1. ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som hon eller han har dömts för genom dom som vunnit laga kraft, eller
2. medvetet, eller av grov oaktsamhet, lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

I många fall kan de ovan angivna omständigheterna, som enligt SjLL befriar

⁸¹ Prop. 1990/91:181 s. 82

⁸² Prop. 1990/91:181 s. 82

⁸³ 19 § SjLL

⁸⁴ Prop. 1990/91:181 s. 82

⁸⁵ Prop. 1990/91:181 s. 82

arbetsgivaren från skyldighet att utge sjuklön, komma till arbetsgivarens kännedom först efter det att den har betalats ut. Arbetsgivarens möjlighet att få ersättning av arbetstagaren för utgiven lön får då bedömas bland annat enligt bestämmelserna i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.⁸⁵

14. Försäkring för kostnader för sjuklön

En arbetsgivare kan teckna en försäkring för sjuklönekostnader. Försäkringen ersätter försäkringstagarens kostnader för sjuklön enligt 17 § SjLL. Försäkringen ersätter även kostnader för avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980), avgifter enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster.

Försäkringen ersätter inte sjuklönekostnader för de två första dagarna med sjuklön efter fullgjord karensdag i varje sjuklöneperiod. Försäkringen ersätter inte heller sjuklönekostnader som avser arbetstagare med särskilt högriskskydd enligt SLL. För en sådan arbetstagare har arbetsgivaren efter särskild ansökan rätt till ersättning från Försäkringskassan för de kostnader hon eller han har haft för sjuklön.⁸⁶

Försäkringen kan tecknas av arbetsgivare vars årliga lönekostnad inte beräknas överstiga 130 gånger det för året gällande prisbasbeloppet.⁸⁷

Detta motsvarar för 2009 en sammanlagd lönekostnad på 5 564 000 kronor. Avgiften för försäkringen mot kostnader för sjuklön har fastställts för 2009 till 0,6 procent av arbetsgivarens beräknade lönekostnad för ett kalenderår. Avgiften beräknas för kalenderår och betalas kvartalsvis i förskott.

15. Behandling i förebyggande syfte

Av SjLL framgår att en förutsättning för rätt till sjuklön är att arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och att hon eller han därför inte kan arbeta. Denna förutsättning är inte uppfylld när en arbetstagare är frånvarande från arbetet i samband med behandling som syftar till att förebygga sjukdom. Arbetstagaren har därför inte rätt till sjuklön enligt SjLL i dessa situationer. Rätten till ersättning får i dessa fall prövas enligt AFL.

Den som genomgår medicinsk behandling i förebyggande syfte kan ha rätt till sjukpenning. Arbetsförmågan anses i dessa fall vara nedsatt i samma omfattning som behandlingen hindrar arbetstagaren från att arbeta. Karensdagsregeln gäller inte sjukpenning i förebyggande syfte. Det innebär att sjukpenning i förebyggande syfte kan betalas ut från och med den första behandlingsdagen.⁸⁸

⁸⁶ Prop. 1990/91:181 s. 70

⁸⁷ Förordningen (1991:1395) om försäkringen mot kostnader för sjuklön enligt 17 § lagen (1991:1047) om sjuklön

⁸⁸ 17 § SjLL

⁸⁹ 3 kap. 7b § AFL

För rätt till sjukpenning vid medicinsk behandling i förebyggande syfte krävs att en läkare på grundval av vetenskap och beprövad erfarenhet har konstaterat att det finns en förhöjd sjukdomsrisk. Den sjukdom som kan befaras uppkomma ska vara sådan att den kan förväntas leda till nedsatt arbetsförmåga. En läkare ska ha ordinerat behandlingen, som naturligtvis ska vara lämplig för att minska sjukdomsriskerna.⁸⁹

Bedömningen av vilken medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering som behövs i det enskilda fallet måste alltid göras individuellt. Det går därför inte att göra någon förteckning över sådana tillstånd eller situationer då sjukpenning vid förebyggande medicinsk behandling kan komma i fråga.

Till medicinsk behandling räknas förutom vanlig sjukvård även behandlingsformer som sjukgymnastik, syn- och hörselrehabilitering, arbetsterapi, utprovning av handikaphjälpmiddel samt rådgivning och stödåtgärder.⁹⁰

Ansökan om sjukpenning i förebyggande syfte görs av arbetstagaren direkt till Försäkringskassan. För rätt till förebyggande sjukpenning krävs alltid att behandlingen eller rehabiliteringen har ordinerats av läkare och ingår i en behandlingsplan. Planen ska godkännas av Försäkringskassan.⁹¹

För att kunna ta ställning till planen och därmed rätten till sjukpenning behöver Försäkringskassan ha ett medicinskt beslutsunderlag.

Detta ska beskriva omständigheterna som motiverar den förebyggande behandlingen, behandlingens art och dess betydelse för den försäkrades nuvarande eller framtida arbetsförmåga. Enstaka besök eller behandlingar ger därför inte rätt till ersättning.⁹²

De vanligaste behandlingar som sjukpenning i förebyggande syfte beviljas för är

- sjukgymnastik
- missbruksbehandling
- behandling för övervikt
- smärtbehandling
- utlandsvård för personer med psoriasis och reumatism
- utbildningar för nyinsjuknade i kroniska sjukdomar

16. Anmälan om arbetsskada

En arbetsgivare är enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) skyldig att till Försäkringskassan anmäla en arbetsskada som en arbetstagare uppger sig ha råkat ut för. Enligt förordningen om arbetsskadeförsäkring och

⁹⁰ Prop. 1990/91:141 s. 85

⁹¹ Prop. 1991/92:40 s. 31

⁹² 3 kap. 7 b §

⁹³ Prop. 1990/91:141 s. 85

statligt personskadeskydd ska anmälan göras om skadan har medfört, eller kan antas medföra, rätt till:

- sjukvårdsersättning, sjukpenning eller rehabilitering från den allmänna försäkringen,
- sjuklön enligt SjLL eller
- ersättning från arbetsskadeförsäkringen.

Anmälan ska även göras om skadan har föranlett, eller kan antas föranleda, sveda och värk eller lyte eller annat stadigvarande men.

Hur anmälan görs

Arbetsgivaren ska anmäla en inträffad arbetsskada på en särskild blankett ”ANMÄLAN om arbetsskada” (FK 9210). Anvisningar om hur blanketten ska fyllas i finns i en särskild folder (FK 9238) som kan rekvireras från Försäkringskassan. Blanketten kan hämtas på www.forsakringskassan.se eller beställas från Försäkringskassan.

Varje anmälan om arbetsskada som Försäkringskassan får sänds till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket använder anmälningarna bl.a. i sin tillsynsverksamhet. Uppgifterna på blanketten registreras också i Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador (ISA) för statistiskbearbetning.

17. Sjukanmälan till Försäkringskassan

Sjukfall som fortsätter efter sjuklöneperioden

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla de sjukfall som fortsätter efter sjuklöneperiodens slut. Anmälan till Försäkringskassan ska göras senast inom sju kalenderdagar efter sjuklöneperiodens slut. Arbetsgivaren bör göra anmälan inom angiven tid även om hon eller han vid den tidpunkten inte vet om arbetstagaren har rätt till sjuklön.⁹³ Den anmälnings- och uppgiftsskyldighet som en arbetsgivare har enligt SjLL är straffsanktionerad med böter.⁹⁴

Efter sjuklöneperiodens slut prövar Försäkringskassan arbetstagarens rätt till sjukpenning. Det förutsätter att Försäkringskassan får information om att arbetstagaren har fått sjuklön under den första fjortondagarsperioden. Den anmälningsskyldighet som arbetstagare annars har gentemot Försäkringskassan tas i dessa fall över av arbetsgivaren.

Innehåll

I sjukanmälan ska arbetsgivaren lämna uppgift om:

1. Arbetsgivarens organisationsnummer, personnummer eller samordningsnummer,

⁹⁴ 12 § SjLL

⁹⁵ 19 § SjLL

2. arbetstagarens personnummer eller samordningsnummer, och
3. det datum när sjuklöneperioden började.

I de fall en sjuklöneperiod omfattar flera sjukdomsfall, på grund av att återinsjuknanderegeln har tillämpats, ska även uppgift om detta lämnas till Försäkringskassan.

Hur anmälan görs

Anmälan kan göras elektroniskt via Internet eller genom filöverföring. Anmälan kan även lämnas per telefon eller genom skriftligt meddelande till Försäkringskassan. Anmälan kan göras på en särskild blankett "SJUKANMÄLAN från arbetsgivare till försäkringskassan – fortsatt sjukdom efter sjuklöneperiodens slut" (FK 7710). Blanketten kan hämtas på www.forsakringskassan.se.

Arbetsgivare som använder Försäkringskassans webbtjänst i samband med sjukanmälan kan väsentligt underlätta sin administration av särskild sjukförsäkringsavgift. Den arbetsgivare som vill ha uppgifter sorterade efter arbetsställe eller kostnadsställe kan registrera detta i samband med sjukanmälan via webben.

Sjukanmälan görs till:

Försäkringskassans kundcenter för partners

Forskningsvägen 1
661 29 SÄFFLE

Tel. 0771-17 90 00

E-post: arbetsgivare@forsakringskassan.se

Fax: 0532- 714 90

Öppettider: Mån-ons och fredag 8-16, torsdag 8- 20

Källförteckning

Lagar

- 2004:1237 Lag om särskild sjukförsäkringsavgift
- 2000:980 Socialavgiftslag
- 1999:799 Socialförsäkringslag
- 1994:1920 Lag om allmän löneavgift
- 1991:1047 Lag om sjuklön
- 1990:659 Lag om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster
- 1980:100 Semesterlag
- 1977:480 Sekretesslag
- 1974:371 Lag om rättegång i arbetstvister
- 1962:381 Lag om allmän försäkring
- 1930:173 Lag om beräkning av lagstadgad tid

Förordningar

- 1991:1395 Förordning om försäkringen mot kostnader för sjuklön enligt 17 § lagen (1991:1017) om sjuklön

Riksförsäkringsverkets allmänna råd (RAR)

- 2002:5 Allmänna råd om sjukpenning och rehabiliteringsersättning

Förarbeten

Propositioner

- 2001/02:9 Vissa socialförsäkringsfrågor
- 1996/97:63 Samverkan, socialförsäkringens ersättningsnivåer och administration m.m.
- 1996/97:28 Kriterier för rätt till ersättning i form av sjukpenning och förtidspension
- 1992/93:31 Om ändrad sjukersättning m.m.

1991/92:40 Om vissa socialförsäkringsfrågor m.m.

1990/91:181 Om sjuklön m.m.

1990/91:141 Rehabilitering och rehabiliteringsersättning

1990/91:59 Vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m.

Statens offentliga utredningar (SOU)

1944:15 Socialvårdskommitténs betänkande VII Utredning och förslag
angående lag om allmän försäkring

Domar

<i>Domstol</i>	<i>Mål nr</i>	<i>År refererad</i>
RegR	1005-1995	
FÖD	1051-1983	FÖD 1984:37
FÖD	710-1980	FÖD 1981:21