

Cirkulärnr: 1992:52
Diariernr: 1992:0693
Handläggare: Lars-Gösta Andréén
Marianne Hörding
Bengt Pewe
Claes Strömberg
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1992-03-10
Mottagare: Kommunernas personalorgan
Rubrik: Nya sjuklönebestämmelser enligt lagen om sjuklön
Bilagor: Lagen om sjuklön

Personalpolitik 1992-2:12

Nya sjuklönebestämmelser enligt lagen om sjuklön

Genom den nya lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) gäller fr o m 1992-01-01 ett nytt sjuklönesystem, innebärande att arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan arbeta - till skillnad mot att som tidigare få sjukpenning från försäkringskassan - ges rätt att erhålla sjuklön från arbetsgivaren enligt vad som följer av SjLL.

SjLL:s huvudsakliga innehåll och syfte har tidigare redovisats i P- cirkulär nr 1991:53. Detta cirkulär avser att ge en fylligare redogörelse för vissa av bestämmelserna i SjLL. Till cirkuläret bifogas SjLL. Lagens förarbeten - t ex regeringens propositioner 1990/91:181, 1991/92:40 och socialförsäkringsutskottets betänkanden 1990/91 SfU18 och 1991/92 SfU5 - ger ytterligare vägledning angående de nya sjuklönebestämmelserna. Vidare ger Riksförsäkringsverket ut dels Allmänna råd, dels en Uppslagsbok för arbetsgivare. (Förlag och distribution: Försäkringskassaförbundet, Box 1224, 111 82 STOCKHOLM, Tfn 08-723 22 00)

Vad gäller vissa sjuklönebestämmelser för arbetstagare som omfattas av AB 89 finns genom träffad överenskommelse - förhandlingsprotokoll 1991-12-10 - från SjLL:s bestämmelser avvikande kollektivavtalsreglering. Överenskommelsen framgår av P-cirkulär nr 1991:73.

Observera att ovannämnda överenskommelse ej omfattar "småavtalen" BEA, BBD, BMD, LÅA m fl. Observera vidare att redogörelsen nedan avser sjuklönebestämmelserna enligt SjLL - dvs utan avvikande kollektivavtalsregleringar.

Sjuklön för arbetstagare som är anställda enligt BBD och BMD- se P-cirkulär 1991:76.

Inledande bestämmelse (1-2 §§ SjLL)

SjLL skall endast tillämpas vid sjukdomsfall som inträffar efter 1991-12-31. För sjukdomsfall som inträffat före årsskiftet gäller - även om sjukdomsfallet fortsätter in på år 1992 - de gamla sjukersättningsreglerna.

SjLL gäller endast för arbetstagare - d v s den som omfattas av ett anställningsförhållande. För uppdragstagare och egenföretagare gäller även fortsättningsvis sjukersättningsregler enligt lagen om allmän försäkring (AFL). Varken SjLL eller AFL innehåller någon definition av begreppen arbetsgivare och arbetstagare. I de flesta fall torde det dock vara enkelt att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger. Uppkommer tvist i frågan får den avgöras efter vedertagna arbetsrättsliga principer.

SjLL gäller endast vid egen sjukdom. Alla former av föräldrapenningförmåner kommer även i fortsättningen att hanteras av försäkringskassan.

SjLL innehåller inte någon definition av sjukdomsbegreppet. Den tolkning av begreppet som används vid tillämpningen av

sjukpenningreglerna i främst AFL avses gälla även vid tillämpningen av SjLL.

Har en arbetstagare anställningar hos flera arbetsgivare gäller skyldigheten att betala sjuklön enligt SjLL varje arbetsgivare för sig. Härvid kan sjuklöneperioderna löpa samtidigt eller i tiden infalla olika hos olika arbetsgivare. Hos en och samma arbetsgivare kan för en arbetstagare endast infalla en sjuklöneperiod i sänder.

Arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön gäller även när arbetstagaren vistas utomlands. Någon motsvarighet till AFL:s begränsning av rätten till sjukpenning under utlandsvistelse finns alltså inte i SjLL.

SjLL är tvingande till arbetstagarens förmån. Från vissa av lagens regler kan dock avvikelser göras genom kollektivavtal som träffats eller godkänts på förbunds nivå på arbetstagar sidan. Ett sådant avtal gäller även om det någon gång kan ge ett sämre utfall för arbetstagaren än vad lagens regler skulle ha gjort. Frågor som kan bli föremål för kollektivavtalsreglering är

- den närmare beräkningen av sjuklönens storlek,
- att försäkringen och/eller läkarintyg skall innehålla uppgifter om diagnos,
- att arbetsgivaren kan begära läkarintyg redan tidigare än fr o m den åttonde sjukdagen.

Vad som i dessa frågor gäller för arbetstagare som omfattas av AB 89 framgår av AB 89 § 24 i dess lydelse 1992-01-01.

Förutsättningar för rätt till sjuklön (3-5 §§ SjLL)

En arbetstagare, som har en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning som avser minst en månad, har rätt till sjuklön enligt SjLL fr o m första dagen i anställningen.

Exempel 1

En arbetstagare har avtalat om en anställningstid av en månad. Han skall börja anställningen den 7 januari. Den 5 januari blir han sjuk och kan inte komma till arbetet förrän den 13 januari. Arbetstagaren har rätt till sjuklön fr o m den 7 januari t o m den 12 januari för de dagar han skulle ha arbetat.

Om den avtalade anställningstiden avser kortare tid än en månad fordras för rätt till sjuklön enligt SjLL, att arbetstagaren har tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd (kvalifikationstid). Med tillträtt anställningen menas att arbetstagaren faktiskt infunnit sig på arbetsplatsen. Som tillträde bör också godtas fall där arbetstagaren skulle ha infunnit sig om inte sjukdom/skada under påbörjad direkt färd till arbetsplatsen lagt hinder i vägen. För tillämpningen kan den praxis som gäller i fråga om de så kallade färdolycksfallen - vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) - vara vägledande.

Exempel 2

En arbetstagare har avtalat om anställningstiden den 13 januari - den 31 januari. Under färden till arbetet den 13 januari ramlar han och bryter benet. Trots att han aldrig infinner sig på arbetsplatsen har han rätt till sjuklön fr o m den 27 januari, då han varit anställd under en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar.

I kvalifikationstiden skall inte inräknas dag under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan giltigt skäl.

Exempel 3

En arbetstagare har avtalat om en anställningstid av tre veckor. Han börjar anställningen den 13 januari. Den 27 januari blir han sjuk. Under tiden 13 januari - 26 januari har han varit frånvarande från arbetet två dagar utan giltigt skäl. Han har därför rätt till sjuklön först fr o

m den 29 januari. Då har han varit anställd under en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar, borträknat två dagar med ogiltig frånvaro.

Om arbetstagaren tidigare har haft anställning hos samma arbetsgivare och anställs på nytt inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphört, skall dock anställningstiden i den närmast föregående anställningen medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden.

Exempel 4

En person anställs för tiden fr o m den 3 februari t o m den 13 februari (11 dagar). Den 24 februari

återanställs han hos samma arbetsgivare. Fr o m den 27 februari uppfyller han kvalifikationsvillkoret för rätt till sjuklön. Då har han varit anställd i 14 dagar.

För en arbetstagare som på grund av ovan nämnda kvalifikationsvillkor i SjLL inte omfattas av sjuklönebestämmelserna gäller AFL:s regler om rätt till sjukpenning.

Rätt till sjuklön föreligger inte för tid efter det att anställningen har upphört.

Sjuklön utges vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Med sjukdom jämställs konvalescenttid med nedsatt arbetsförmåga som orsakats av sjukdom för vilken utgetts sjuklön eller sjukpenning. Vid bedömning av om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt skall särskilt beaktas om arbetstagaren på grund av sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete.

Sådan tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som avses ovan anses enligt SjLL som sjukperiod (4 och 7 §§ SjLL). Definitionen överensstämmer med den som finns på sjukperiod enligt AFL, bortsett från att SjLL - till skillnad från AFL - inte har något krav på viss minsta omfattning av arbetsförmågans nedsättning (steglös frånvaro). Dag då arbetstagare arbetar mer än tre fjärdedelar av normal arbetstid bryter sjukperiod enligt AFL. För att sjukperioden skall brytas under sjuklöneperiod enligt SjLL krävs dock hel arbetsförmåga.

En arbetsgivare är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som arbetstagaren dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är betydelse för rätten till sjuklön. Då omständighet enligt ovan kommer till arbetsgivarens kännedom först efter det att sjuklönen utbetalats får frågan om arbetsgivarens möjlighet att av arbetstagaren få ersättning från utgiven sjuklön bedömas mot bakgrund av vanliga regler, bl a bestämmelser i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Sjuklönens storlek (6 § SjLL)

Parterna på arbetsmarknaden ges möjlighet att genom kollektivavtal göra vissa avsteg från lagstiftningen och på så sätt närmare precisera sjuklönens beräkning. Vad som i denna fråga gäller för arbetstagare som omfattas av AB 89 framgår av AB 89 § 24 i dess lydelse 1992-01-01.

För de första tre dagarna med sjuklön i varje sjukperiod/sjuklöneperiod har arbetstagaren rätt till 75 % av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan. Har arbetstagaren erhållit sjuklön för tre dagar, beräknad efter en kompensationsgrad av 75 % skall sjuklönen för därefter följande dagar i sjuklöneperioden beräknas efter en kompensationsgrad av 90 %.

Exempel 5

En arbetstagare är sjuk fredag t o m onsdag. Lördag och söndag är arbetsfria dagar och då betalas inte någon sjuklön. Hans sjuklön skall beräknas enligt ersättningsnivån 75 % för fredag, måndag och tisdag. För onsdagen beräknas sjuklönen efter ersättningsnivån 90 %.

För arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro, skall - efter försäkringskassans beslut - sjuklörens storlek beräknas efter en kompensationsgrad av 90 % för samtliga dagar med sjuklön i sjuklöneperioden.

Sjuklörens storlek är avsedd att motsvara den inkomstförlust som uppkommer till följd av arbetsförmågans nedsättning. Gradering av arbetsförmågans nedsättning är således inte begränsad till - som i AFL - en fjärdedel, hälften, tre fjärdedelar eller hel.

Avsikten enligt förarbetena är att endast sådant inkomstbortfall som hänför sig till arbetstidsminskning med anledning av nedsättningen i arbetsförmågan skall kompenseras. Enligt förarbetena skall sjuklönen sålunda, genom underlaget för 75 och 90-procentsberäkningen, vara relaterad till nedsättningen i arbetsförmågan såsom denna nedsättning kommit till uttryck i minskad arbetstid. Detta innebär att en av sjukdom föranledd nedsättning i arbetsförmågan som resulterar i en minskad arbetsintensitet men inte påverkar arbetstiden inte skall kunna grunda kompenserande sjuklön även om den minskar förvärvsinkomsten.

Till grund för beräkningen av sjuklön läggs den lön och andra anställningsförmåner som normalt skulle ha utgetts om arbetstagaren hade varit i arbete. En löne- eller anställningsförmån som inte går förlorad på grund av sjukdomen räknas inte in i beräkningsunderlaget. Självfallet räknas inte heller ersättning som avser att täcka sådana kostnader som arbetstagaren endast har när han utför sitt arbete in i underlaget.

I likhet med vad som gäller för uppsägnings- och permitteringslön enligt lagen om anställningsskydd (LAS) ger sjukdom under ledighet rätt till sjuklön endast i den omfattning som ledigheten är förenad med rätt till lön.

Sjukdom under semester ger rätt till sjuklön endast om arbetstagaren uppbär semesterlön och enligt semesterlagens föreskrifter begär att sjukdag inte skall räknas som semesterdag. För sådan dag torde sjuklönen enligt förarbetena kunna beräknas på den semesterlön som annars skulle ha utgetts. Begärs inte ändrad semesterförläggning, t ex genom att någon sjukanmälan inte görs, aktualiseras inte sjuklön, eftersom semesterlön utges. Sjuklön utges följaktligen inte för sådan tid.

Sjuklöneperioden (7 § SjLL)

I 7 § SjLL anges under vilken tid arbetstagaren vid sjukdom har rätt att få sjuklön av arbetsgivaren - den så kallade sjuklöneperioden.

Fr o m den första dag i en sjukperiod som arbetstagaren - helt eller delvis - avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren börjar en sjuklöneperiod löpa och omfattar denna dag och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden.

För att sjuklöneperioden skall börja löpa förutsätts alltså att arbetstagaren skulle ha arbetat om han/hon inte hade varit sjuk. I fråga om periodberäkningen gäller dock att även arbetsfria dagar ingår i sjuklöneperioden, om de i tiden ligger efter en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat om han/hon inte hade blivit sjuk.

Exempel 6

En arbetstagare som arbetar varje fredag insjuknar en måndag och är sjuk i tre veckor. Sjuklön betalas för de två första fredagarna. Sjuklöneperioden räknas fr o m den första fredagen och 13 kalenderdagar framåt. Rätt till sjukpenning enligt AFL prövas fr o m fredagen i den tredje veckan.

En särskild situation föreligger för en korttidsanställd arbetstagare som insjuknar innan den föreskrivna kvalifikationstiden gått till ända. I ett sådant fall börjar en sjuklöneperiod att löpa först efter det att villkoret i kvalifikationsregeln uppfyllts.

Exempel 7

En arbetstagare har avtalat om anställningstiden den 13 januari - den 31 januari. Den 20 januari blir han sjuk. Sjuklöneperioden börjar löpa först fr o m den 27 januari då arbetstagaren varit anställd i en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar. Sjuklön kan betalas fr o m den 27 januari t o m den 31 januari som är anställningens sista dag. Under tiden den 20 januari t o m den 26 januari betalar försäkringskassan sjukpenning.

Exempel 8

En arbetstagare är - hos samma arbetsgivare - anställd och sjuk enligt nedan.

<u>Anställd</u>	<u>Sjuk</u>	<u>Sjuklönerätt</u>
a) 1-21 feb - anställd 14 dagar - tillträtt		15-17 feb (3 arbd) 3 dgr x 75 %
b) 24-27 feb - återanställd inom 14 dagar - medräkna anställningstid i tidigare anställning (mer än 14 dagar)		27 feb (1 arbd) 1 dag x 75 %
c) 1-3 mars - återanställd inom 14 dgr - medräkna anställningstid i tidigare anställning (4 dgr, ej kval) (dessutom antagligen ej tillträtt)		1-3 mars -

Exempel 9

En arbetstagare är hos samma arbetsgivare anställd och sjuk enligt nedan

<u>Anställd</u>	<u>Sjuk</u>	<u>Sjuklönerätt</u>
a) 1-21 mars - anställd 14 dagar - tillträtt		19-21 mars (1 arbd) 1 dag x 75 %
b)		22-24 mars - - ej anställd därmed ej kval. Försäkringskassan betalar enl AFL
c) 25 mars - 4 april		25-28 mars (3 arbd) - - återanställd inom 14 dagar - medräkna anställningstid i tidigare anställning (mer än 14 dgr) - ej tillträtt (fortsatt sjuk) (om tillträtt hade arbetsgivaren betalat 3 dgr x 75 %)
d) 10-22 april		12-14 april (3 arbd) 13-14 april 2 dgr x 75 %
		- återanställd inom 14 dgr - medräkna anställningstid i tidigare anställning

(11 dgr + 3 dgr uppnås 12 april, vilket innebär att SjLL gäller från nästa dag. Försäkringskassan betalar 12 april 65 % sjukpenning, arbetsgivaren betalar 13-14 april 2 dgr x 75 %). Om sjukfallet varat längre hade arbetsgivaren fått betala 3 dgr x 75 % och därefter på 90 %-nivå.

Om sjukdomen inträffar under arbetstagarens semester börjar en sjuklöneperiod att löpa endast om arbetstagaren begär uppskov med semestern. Om sjuklöneperioden inleds före semesterns början fortsätter sjuklöneperioden att löpa även under semestern, även om arbetstagarna av något skäl inte skulle begära ändrad semesterförläggning. Vad som sagts om periodberäkningen vid semester gäller även fridagar, helgdagar eller dagar med ledighet för annat ändamål än semester. Även tid då strejk eller lockout pågår skall behandlas på motsvarande sätt.

Att sjuklöneperioden löper innebär inte detsamma som att rätt till sjuklön också föreligger. Arbetstagarens rätt till sjuklön får bedömas också mot bakgrund av övriga föreskrifter i SjLL - t ex §§ 5 och 8.

För varje nytt sjukdomsfall börjar en ny sjuklöneperiod att löpa. Någon karenstid eller liknande finns alltså inte.

Av SjLL framgår att en sjuklöneperiod som har börja löpa bryts om anställningen upphör även om sjukdomsfallet fortsätter för tid därefter. Påbörjar arbetstagaren omedelbart en ny anställning börjar en ny sjuklöneperiod att löpa hos den nya arbetsgivaren om kvalifikationskraven för rätt till sjuklön är uppfyllda. I annat fall får arbetstagarens anspråk på ersättning med anledning av sjukdomsfallet bedömas enligt AFL.

För den arbetstagare som har flera arbetsgivare kan det hända att sjuklöneperioderna i tiden infaller olika hos olika arbetsgivare. Med avseende på en och samma kalenderdag kan alltså ersättningsfrågan ligga såväl hos försäkringskassan, d v s när en sjuklöneperiod hos en arbetsgivare gått till ända som hos en arbetsgivare, där sjuklöneperioden inte har löpt ut.

Sjukanmälan m m (8-11 §§ SjLL)

En arbetsgivare skall inte vara skyldig att utge sjuklön till en arbetstagare för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Från denna regel görs undantag om arbetstagaren har varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning sjukdomen nedsatt arbetsförmågan. Arbetsgivaren skall inte vara skyldig att betala ut sjuklönen innan den anställde har lämnat sådan försäkran. Arbetsmarknadens parter ges möjlighet att genom kollektivavtal ge ytterligare bestämmelser om vad försäkran skall innehålla. (De centrala parterna har i AB 89 ej reglerat denna fråga.)

Fr o m sjunde kalenderdagen efter anmälningsdagen skall arbetsgivaren vara skyldig att utge sjuklön endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare respektive tandläkare. Sådant intyg skall lämnas till arbetsgivaren. I intyget får sjukdomsdiagnosen utelämnas om parterna på arbetsmarknaden inte kommit överens om annat. (De centrala parterna har i AB 89 ej reglerat denna fråga.)

Försäkringskassan skall, om det finns särskilda skäl, självmant eller på framställning av arbetsgivaren kunna besluta att en viss arbetstagare skall styrka sin rätt till sjuklön genom intyg från läkare eller tandläkare fr o m en tidigare tidpunkt än normalt. Försäkringskassans beslut får därvid innefatta ett krav på intyg fr o m första dagen i varje kommande sjukperiod (förstadagsintyg) eller, i ett pågående sjukfall fr o m en tidigare dag än den sjunde dagen efter sjukanmälningsdagen. Ett beslut av försäkringskassan om förstadagsintyg får inte avse länge tid än ett år.

Arbetsmarknadens parter ges möjlighet att genom kollektivavtal bestämma att läkarintyg skall ges in från en tidigare dag än vad som följer av lagreglerna samt bestämma att intyget skall innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Vad som i denna fråga gäller för arbetstagare som omfattas av AB 89 framgår av AB 89 § 24 i dess lydelse 1992-01-01.

Försäkringskassan får enligt SjLL företa sjukkontroll under sjuklöneperioden, dels genom att göra hembesök, dels genom att göra förfrågan hos arbetstagaren, arbetsgivaren, läkare eller någon annan som kan antas kunna lämna behövliga uppgifter.

Enligt SjLL får försäkringskassan - utan hinder av sekretess - lämna ut uppgift till arbetsgivaren om vad som framkommit vid sjukkontroll under en sjuklöneperiod. Uppgift får lämnas endast om den behövs för att arbetsgivaren skall kunna ta ställning till arbetstagarens rätt till sjuklön under sjuklöneperioden. Uppgiften får endast avse huruvida arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller nedsättningens omfattning.

Anmälningsskyldighet för arbetsgivare (12 § SjLL)

Arbetsgivaren skall till försäkringskassan anmäla sjukdomfall som har gett rätt till sjuklön, om sjukfallet fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång. Anmälan skall göras till kassan inom sju kalenderdagar från sjuklöneperiodens slut. Arbetsgivaren skall vidare lämna skriftlig uppgift till riksförsäkringsverket om sjukdomsfall som har gett rätt till sjuklön men avslutats inom sjuklöneperioden. Uppgifterna lämnas senast vid utgången av den kalendermånad som följer efter den under vilken sjuklöneperioden löpte ut.

Om anmälningsskyldighet vid inträffad arbetsskada finns föreskrifter i 8 § kap 1 § lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF). Se även 8-15 och 20 §§ förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

Särskilda bestämmelser i fråga om arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro (13-16 §§ SjLL)

En försäkringskassa skall på skriftlig ansökan av en arbetstagare som är inskriven hos kassan kunna besluta om ersättning från den allmänna sjukförsäkringen för kostnader för sjuklön som utges till arbetstagaren. Ett sådant beslut skall kunna meddelas endast om arbetstagaren beräknas komma att ha särskilt omfattande korttidsfrånvaro med rätt till sjuklön - antalet avslutade sjukdomsfall under en tolv månadersperiod kan bedömas överstiga tio stycken. Beslutet skall avse arbetstagarens samtliga anställningar.

En arbetstagare som gjort ansökan som här avses är skyldig att genomgå undersökning av läkare eller tandläkare och att ge in utlåtande över undersökningen, om försäkringskassan finner att det behövs för ärendets bedömning, varvid kassan ersätter uppkommen kostnad.

En arbetsgivare som har haft kostnader för sjuklön för en arbetstagare som omfattas av ett beslut som här avses får efter skriftlig ansökan ersättning hos försäkringskassan. Ersättning får inte lämnas för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

Arbetstagarens sjuklön skall för arbetstagare som här avses även för de första tre dagarna med sjuklön utgöra 90 % av de mistade anställningsförmånerna. Vad som i denna fråga gäller för arbetstagare som omfattas av AB 89 framgår av AB 89 § 24 i dess lydelse 1991-01-01.

Försäkring mot kostnader för sjuklön (17 § SjLL)

Mindre arbetsgivare - med lönesumma per år på högst 90 basbelopp (motsvarar ca 15 heltidsanställda) - får försäkra sig hos försäkringskassan för kostnader över en viss nivå som följer av skyldigheten att betala lagstadgad sjuklön. Regeringen bestämmer de närmare villkoren för försäkringen.

Försäkringskassans beslut att inte lämna försäkring kan - efter det att försäkringskassan i vederbörlig ordning omprövat beslutet - överklagas till förvaltningsdomstol. Däremot kan de villkor som kassan bestämmer för försäkringen inte överklagas. På framställning av arbetsgivaren skall kassan emellertid ompröva beslutet i det hänseendet.

Tystnadsplikt (18 § SjLL)

Tystnadspliktsbestämmelsen i lagen om sjuklön gäller endast i enskild verksamhet. Föreskrifter om sekretess i offentlig verksamhet finns i sekretesslagen t ex i 7 kap 11 § tredje och fjärde styckena.

Ansvar (19 § SjLL)

En arbetsgivare som inte fullgör sin anmälnings- och uppgiftsskyldighet till försäkringskassan döms till böter. För den som bryter mot bestämmelserna om tystnadsplikt/sekretess utkrävs straffansvar enligt brottsbalkens regler.

Ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön (20-24 §§ SjLL)

I SjLL finns bestämmelser som syftar till att ge en arbetstagare ersättning av medel från sjukförsäkringen enligt AFL när arbetsgivaren ifrågasätter arbetstagarens rätt till sjuklön med hänvisning till att dennes arbetsförmåga inte är nedsatt på grund av sjukdom eller inte är nedsatt i en sådan omfattning som svarar mot sjukfrånvaron hos arbetsgivaren eller med hänvisning till att ett arbetstagarförhållande inte föreligger. Avsikten med dessa bestämmelser är att bereda arbetstagaren ett ekonomiskt skydd när tvist uppstår.

Enligt SjLL gäller att om tvist har uppkommit om arbetstagarens rätt till sjuklön och tvisten gäller huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller nedsättningens omfattning eller huruvida arbetstagarförhållande föreligger, kan försäkringskassan efter skriftlig ansökan av denne besluta att ersättning för tid som den omtvistade sjuklönen avser skall utges från sjukförsäkringen enligt AFL. Arbetstagaren har följaktligen möjlighet att i dessa situationer ansöka om att s k sjuklönegaranti skall betalas av försäkringskassan.

För att försäkringskassan skall kunna utge ersättning (sjuklönegaranti) förutsätts att kraven på anställningsförhållande och anställningstid för rätt till sjuklön enligt SjLL är uppfyllda. Är arbetsgivare och arbetstagare oense även om detta måste kassan i första hand ta ställning till denna fråga. Är det tveksamt om SjLL är tillämplig på förhållandet mellan parterna bör enligt förarbetena någon ersättning inte utges av kassan. Kassan bör då istället se till att en prövning enligt sjukpenningreglerna kommer till stånd.

Ersättning (sjuklönegaranti) kan lämnas enligt SjLL om det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen eller del därav och fordran är obetald och förfallen till betalning. Enligt SjLL lämnas däremot inte ersättning för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsmånaden.

Ersättning i form av sjuklönegaranti enligt SjLL lämnas med skäligt belopp, dock med högst ett belopp som för dag motsvarar en trehundra- och sextiofemtedel av 90 % av maximal sjukpenninggrundande inkomst, d v s 7,5 x basbeloppet.

Det belopp som försäkringskassan utbetalat till arbetstagaren i form av sjuklönegaranti, återkrävs hos arbetsgivaren. Av SjLL framgår nämligen att kassan inträder i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren intill ett belopp som svarar mot den ersättning som kassan utgett i form av sjuklönegaranti. Om arbetstagaren har flera arbetsgivare gäller detta gentemot varje arbetsgivare för sig.

Om arbetsgivaren inte betalar det krävda beloppet får kassan föra ärendet vidare till prövning i allmän domstol.

Vad arbetsgivaren betalat till försäkringskassan med anledning av den fordran på utgiven sjuklönegaranti som kassan har mot honom är avgiftsgrundande enligt lagen om socialavgifter.

Om arbetstagaren har erållit ersättning i form av sjuklönegaranti och därefter får den omtvistade sjuklönen utbetald av arbetsgivaren för helt eller delvis samma tid, blir arbetstagaren återbetalningsskyldig gentemot försäkringskassan med belopp som motsvarar den utbetalade sjuklönegarantin.

Försäkringskassans handläggning (25-26 §§ SjLL)

I 25-26 §§ SjLL återfinns bestämmelser beträffande försäkringskassans handläggning.

Bestämmelser om rättegången m m (27-28 §§ SjLL)

Mål mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpningen av SjLL handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister (LRA).

Försäkringskassan är enligt SjLL skyldig att i vissa fall avge ett yttrande när det råder tvist om arbetstagarens rätt till sjuklön. Ett sådant yttrande skall avse frågan om sjukdom har satt ned den anställdes arbetsförmåga eller om nedsättningens omfattning. Anledningen till att kassan skall avge yttrande är att lagstiftaren funnit det angeläget att ta tillvara den kompetens som finns hos kassan i fråga om bedömningar av detta slag. Kassan är enligt SjLL skyldig att avge sådant yttrande efter begäran av arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarorganisation eller domstol.

I förarbetena sägs bl a att en förutsättning för att försäkringskassan skall avge yttrande är att det råder tvist om rätten till sjuklön. Det krävs däremot inte att tvisten har anhängiggjorts vid domstol. Om inte yttrandet begärs av domstol skall kassan följaktligen pröva att det verkligen är fråga om en tvist. Avsikten är alltså inte att t ex tillhandahålla en arbetsgivare med utredning som skall ligga till grund för dennes ställningstagande om han skall utge sjuklön eller inte.

I de fall försäkringskassan skall fatta beslut enligt SjLL gäller AFL:s regler om omprövning, ändring eller överklagande av allmän försäkringskassas beslut. De närmare föreskrifterna om detta finns i RFV:s allmänna råd 1991:7.

Föreskrifterna i 20 kap 10 och 10 a §§ i AFL om omprövning och ändring av försäkringskassans beslut skall tillämpas även i fråga om försäkringskassebeslut enligt lagen om sjuklön som rör intyg eller utlåtanden om nedsättningen av arbetsförmågan, frågor om omfattande korttidsfrånvaro, försäkring mot sjuklönekostnader, beslut om ersättning vid tvist om sjuklön, beslut om återbetalning av nämnda ersättning, beslut att inte avge yttranden som avses i stycket ovan vid tvist om rätt till sjuklön.

I fråga om flertalet beslut av kassan skall även föreskrifterna i 20 kap 11-13 §§ AFL om överklagande m m av försäkringskassans och förvaltningsdomstolens beslut tillämpas. I vissa avseenden är dock rätten att överklaga kassans beslut begränsad. Vad gäller försäkring mot kostnader för sjuklön får endast ett beslut varigenom arbetsgivaren vägrats att teckna försäkring överklagas. De försäkringsvillkor som försäkringskassan bestämmer för försäkringen avses inte kunna överklagas. Ett beslut av försäkringskassan att yttrande - vid tvist om rätt till sjuklön - skall avges eller inte avges kan inte överklagas.

Försäkringskassans beslut - de som kan överklagas - överklagas hos länsrätt. Länsrättens avgörande överklagas enligt förvaltningsprocesslagen hos kammarrätten. Slutinstans är försäkringsöverdomstolen.

Förutsättning för omprövning/överklagande av ett försäkringskassebeslut är begäran av en "enskild" som beslutet angår, varvid "enskild" skall kunna omfatta inte bara en enskild person utan även t ex en kommun, ett aktiebolag eller en myndighet i dess egenskap av arbetsgivare.

Frågor angående innehållet i detta cirkulär besvaras av Lars-Gösta Andréén, Marianne Hörding, Bengt Pewe och Claes Stråth.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Claes Stråth

Lars-Gösta Andréén