



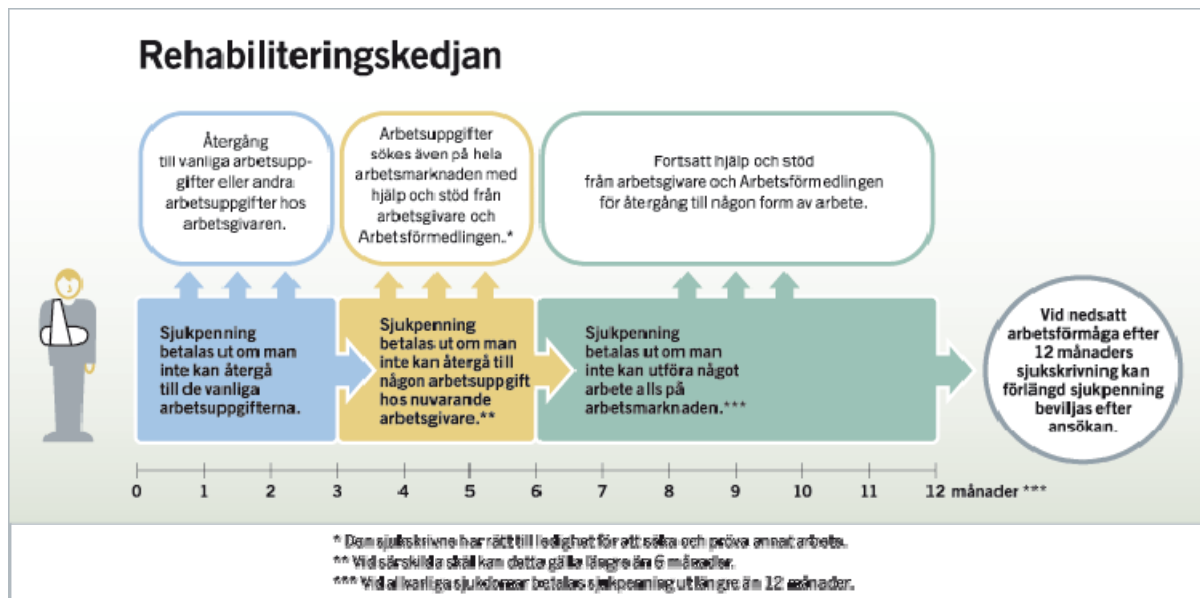
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Catharina Bäck, förhandlingssektionen
Sara Kullgren, arbetsrättssektionen
Eva Thulin Skantze, arbetslivssektionen

Frågor och svar om en reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete

I budgetpropositionen för 2008 presenterade regeringen sammanlagt 18 förslag som tillsammans är tänkta att bidra till ökad återgång i arbete vid sjukskrivning. Det handlar bl.a. om införande av en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter, en bortre gräns för sjukpenningen, en vidareutvecklad företagshälsovård, nya riktlinjer för arbetsförmågebedömningar samt införande av en rehabiliteringsgaranti. I regeringens proposition 2007/08:136 *En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete* vilken riksdagsbehandlas den 4 juni 2008, presenteras bl.a. de förslag som rör rehabiliteringskedjan och tidsgräns för sjukpenning.

SKL har tagit fram ett antal frågor och svar som belyser propositionens förslag utifrån ett arbetsgivarperspektiv. I den mån riksdagsbeslutet den 4 juni frångår propositionens förslag, kommer SKL att informera om detta och denna promemoria justeras. Promemorian finns tillgänglig på SKL's hemsida.

Rehabiliteringskedjan



Källa: Regeringskansliet

- **Varför föreslås den nya rehabiliteringskedjan?**

Även om trenden med stigande sjukfrånvaro sedan några år har brutits och antalet sjukskrivningar sjunker finns det ett behov av att effektivisera sjukskrivningsprocessen. En rehabiliteringskedja ska införas med preciserade tidpunkter för Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan och fortsatt rätt till sjukpenning. Syftet är att rehabiliteringskedjan tillsammans med införande av tidsgräns för rätten till sjukpenning ska göra sjukförsäkringen mer rättssäker och förutsägbar för den försäkrade.

För att ta tillvara den rehabiliteringspotential som finns ska insatser göras snarast möjligt. De tidiga åtgärderna i rehabiliteringskedjan ska i första hand ske inom hälso- och sjukvården samt på arbetsplatsen. Rehabiliteringskedjan kommer att understödjas genom regeringens kommande förslag om en rehabiliteringsgaranti och en utvecklad företagshälsovård. En försäkrad som behöver annan anställning hos annan arbetsgivare får i första hand stöd via Arbetsförmedlingen.

- **Vilka är tidsgränserna?**

Under de första 90 dagarna av en sjukskrivning ska Försäkringskassan enbart bedöma rätten till sjukpenning utifrån om den försäkrade har förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder.

Från och med den 91:a dagen i en sjukperiod innebär prövningen av rätten till sjukpenning att det även ska beaktas om den försäkrade kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Om Försäkringskassan begär det, ska den försäkrade därvid lämna ett utlåtande av sin arbetsgivare.

Om Försäkringskassan gör bedömningen att den försäkrade inte bedöms kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren inom 180 dagar, ska stöd erbjudas via Arbetsförmedlingen. Den försäkrade kan då, med Arbetsförmedlingens hjälp, få stöd att aktivt söka nytt arbete utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts fram till dag 180 i sjukperioden. Den försäkrade ska enligt förslag i proposition 2007/08:151 också ha rätt till ledighet från dag 91-365 för att vid sjukdom prova på ett annat arbete.

Från och med den 181:a dagen av en sjukperiod ska - om inte särskilda skäl talar mot det - dessutom bedömas om den försäkrade kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den honom eller henne.

Vid beräkning av hur länge en försäkrad varit sjukskriven ska också tidigare sjukperioder räknas med - oavsett sjukdom/diagnos. Om den försäkrade arbetat minst 90 dagar sedan tidigare sjukperiod räknas dock den tidigare perioden inte med.

- **Kan prövningen dag 181 mot den reguljära arbetsmarknaden skjutas upp?**

Ja, prövningen mot den reguljära arbetsmarknaden kan skjutas upp vid särskilda skäl. Särskilda skäl kan komma ifråga om det är stor sannolikhet att den försäkrade kan återgå i arbete hos arbetsgivaren. Sådana särskilda skäl kan vara aktuella om han eller hon t.ex. väntar på operation eller nyligen har genomgått en sådan som med stor sannolikhet kan sägas innebära att arbetsförmågan återfås. Likaså kan det vara fråga om särskilda skäl om det med utgångspunkt i läkarnas beslutstöd kan förväntas återgång i arbete inom viss tid.

- **Kan prövningen mot den reguljära arbetsmarknaden skjutas upp om den försäkrade kan återgå i arbete hos arbetsgivaren, men endast på deltid?**

Nej, prövningen mot den reguljära arbetsmarknaden kan inte skjutas upp när den försäkrade endast kan arbeta deltid hos arbetsgivaren.

- **Kan prövningen mot den reguljära arbetsmarknaden skjutas upp om den försäkrade med stor sannolikhet kan återgå i arbete hos arbetsgivaren, men först efter dag 365?**

Nej, särskilda skäl att skjuta upp prövningen mot den reguljära arbetsmarknaden kan inte göras då det saknas välgrundad anledning att tro att den försäkrade kan återgå i arbete, men först efter dag 365. I sådant fall kan sjukpenningen komma att dras in och innebära att arbetsgivaren ansvarar för sjuklön enligt AB till dess att arbetstagaren återgår i arbete, dock högst 180 dagar.

- **Hur ska övergången ske från sjukförsäkring till aktivt arbetssökande via Arbetsförmedlingen?**

För en försäkrad vars arbetsförmåga har förbättrats så att han eller hon kan återgå i arbete, bör ett avstämningsmöte/överlämningsmöte ske mellan den försäkrade, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Effekter för arbetsgivaren

- **Kommer arbetsgivarens ansvar för rehabilitering förändras vid införande av rehabiliteringskedjan?**

Regeringen har uttryckt att några förändringar avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte är avsedda. Regeringen förväntar sig däremot att de nya reglerna förändrar arbetsgivarens och den försäkrades beteende. Eftersom hans eller hennes rätt till sjukpenning kommer att bedömas utifrån arbetsförmåga i hela arbetsgivarens verksamhet (d.v.s. efter omplacering) redan efter 90 dagar, kan den försäkrade komma att ställa krav på arbetsgivaren att hitta annat arbete. SKL's

uppfattning är således att arbetsgivarens bedömning av omplacering i förhållande till den försäkrades arbetsförmåga kan komma att efterfrågas i ett tidigare skede.

- **Måste arbetsgivaren erbjuda en försäkrad omplacering till annat arbete som han eller hon skulle kunna utföra, även om det inte finns något ledigt arbete just nu?**

Nej, de nya reglerna innebär ingen förändring avseende omplaceringskyldigheten.

- **De införda tidsfristerna för Försäkringskassans arbetsförmågebedömning tydliggör att sjukförsäkringen inte är en yrkesförsäkring. Kommer omfattningen av arbetsgivarens arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser att ändras?**

Nej, det finns ingen sådan avsikt. SKL förväntar dock att krav på kompetensutveckling för att klara annat arbete hos arbetsgivaren (i t.ex. bristyrken) kan komma att aktualiseras. Sådan insats sker dock frivilligt och arbetsgivaren är inte skyldig att vidta en sådan åtgärd för att undvika uppsägning.

- **Den försäkrade ska från den 1 januari 2009 vara skyldig att, när Försäkringskassan begär det, lämna ett utlåtande från arbetsgivaren. Vad ska ett utlåtande innehålla?**

Försäkringskassan ska kunna begära att den försäkrade som gör anspråk på sjukpenning lämnar ett utlåtande av arbetsgivaren till Försäkringskassan med uppgift om de möjligheter som finns på arbetsplatsen att ta till vara den försäkrades arbetsförmåga. Försäkringskassan kommer att ta fram en blankett för ändamålet. Utlåtandet bör innehålla uppgifter om vilka möjligheter till omplacering och anpassning av arbetsplatsen som finns. Arbetsgivare som inte lämnar sådana uppgifter på begäran av Försäkringskassan kan dömas till böter.

- **Vilka krav ställs på arbetsgivaren vid ”omplacering under rehabilitering”?**

Lagstiftaren ställer inte några krav på arbetsgivaren angående *hur* en omplaceringsutredning under rehabiliteringen ska gå till. Det finns inga sanktioner mot en arbetsgivare som uppger att det inte finns några lediga arbeten att omplacera till.

- **Kan den försäkrade kräva att bli omplacerad?**

Nej. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att vidta omplaceringsåtgärder om det inte sker för att förhindra uppsägning.

Sjukpenning

- **Vad innebär en tidsbegränsad sjukpenning?**

En borte gräns för sjukpenningen införs. Sjukpenning med 80 procent av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) kan lämnas under högst 364 dagar under en ramtid som omfattar de 450 närmast föregående dagarna. Dagar under ramtid med förlängd sjukpenning, ersättning för arbetsresor, förebyggande sjukpenning och rehabiliteringspenning likställs med dagar med sjukpenning. Detta gäller även 13 dagar under sjuklöneperiod, om rätt till sjukpenning uppkommer i omedelbar anslutning till sjuklöneperioden. Den borte gränsen innebär att en försäkrad som fått sjukpenning i 364 dagar måste ha ett uppehåll i 87 dagar för att kunna få sjukpenning igen.

- **Kan den borte gränsen för sjukpenning flyttas?**

Vid synnerliga skäl kan sjukpenning med 80 procent av SGI lämnas för fler än 364 dagar efter ansökan. Någon borte gräns för dagar med synnerliga skäl finns inte, utan så länge omständigheterna som utgör synnerliga skäl kvarstår finns rätt till dagar.

- **Vad innebär förlängd sjukpenning?**

För en försäkrad som förbrukat 364 sjukpenningdagar kan efter skriftlig ansökan beviljas förlängd sjukpenning för 550 dagar. Detta gäller även för dagar i en ny sjukperiod. Förlängd sjukpenning lämnas med 75 procent av SGI och kan även lämnas som s.k. förebyggande sjukpenning. Om maximalt antal dagar (550) förbrukats kan nya dagar med förlängd sjukpenning endast fås om sjukperioden innehåller dagar med sjukpenning med motsvarande 80 procent av SGI, vilket med andra ord förutsätter att den försäkrade under 87 dagar i följd inte fått ersättning i form av förlängd sjukpenning, ersättning för arbetsresor, förebyggande sjukpenning och rehabiliteringspenning. Detta gäller även 13 dagar under sjuklöneperiod, om rätt till sjukpenning uppkommer i omedelbar anslutning till sjuklöneperioden.

- **Vad innebär den nya s.k. minskningsregeln?**

Om den försäkrade får lön av arbetsgivaren (inklusive sjuklön enligt AB och AGS-KL) för samma tid som han eller hon får förlängd sjukpenning (75 procent av SGI), ska sjukpenningen minskas med det belopp som överstiger 10 procent av vad den försäkrade skulle ha fått i lön om han eller hon arbetat. Med andra ord tillåts högst en sammantagen ersättning om 85 procent under tid med förlängd sjukpenning.

För en försäkrad som har lön som överstiger högsta SGI (7,5 prisbasbelopp), ska förlängd sjukpenning minskas med belopp som överstiger 85 procent av lönen han eller hon skulle ha fått vid arbete.

- **Kan sjuklön enligt AB utges på vanligt vis för försäkrad med inkomst över det s.k. taket?**

För en försäkrad med inkomst över ”taket” bör arbetsgivaren bevaka att den sammanlagda ersättningen en försäkrad med förlängd sjukpenning får från arbetsgivaren inte överstiger 85 procent av lönen i arbete. SKL överväger villkorsändring i AB och AGS-KL för överensstämmelse med det nya regelverket.

- **Hur ska arbetsgivaren – särskilt vid nyinsjuknande - veta om den försäkrade får sjukpenning eller förlängd sjukpenning?**

Om arbetsgivaren utifrån egna noteringar inte säkert kan avgöra om den försäkrade uppnått 364 sjukpenningdagar inom de närmaste 450 dagarna eller inte, kan arbetsgivaren med stöd av AB kräva att den försäkrade lämnar uppgift om sjukpenning utges och på vilken nivå. Utges förlängd sjukpenning, kan arbetsgivaren komplettera 85 och inte 90 procent av lönen i arbete utan att sjukpenningen minskar. Gällande sekretessregler innebär att arbetsgivaren inte kan få sådan information direkt från Försäkringskassan.

- **Kan sjuklön enligt lag betalas för en försäkrad som är utförsäkrad?**

För det fall en försäkrad uppnått maximalt antal dagar med sjukpenning (364) och förlängd sjukpenning (550) finns inte rätt till ytterligare dagar förrän efter en viss tid. En sådan försäkrad kan ha rätt att vara ledig utan lön på grund av sjukdom.

Om en försäkrad utan rätt till sjukpenning återgår i arbete finns rätt till sjuklön om han eller hon insjuknar. Däremot kommer inte sjukpenning betalas från dag 15 i sjukperioden. För rätt till sjukpenning igen, krävs att den försäkrade inte fått ersättning under 87 dagar i följd.

- **Vilken ekonomisk ersättning kan försäkrade utan rätt till sjukpenning och med nedsatt arbetsförmåga ha rätt till?**

Har sjukpenningen dragits in finns rätt till sjuklön enligt AB från arbetsgivaren i högst 180 dagar - under vissa förutsättningar. Har sjukpenningen upphört, saknas rätt till sjuklön från arbetsgivaren.

- **Vad föreslås när det gäller rehabiliteringspenning?**

Enligt propositionen föreslås att samma ersättningsnivå ska gälla för rehabiliteringspenning som för sjukpenning och förlängd sjukpenning, d.v.s. 80 respektive 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. För en arbetslös är rehabiliteringspenningen maximerad till 486 kronor per dag.

Sjuk- och aktivitetsersättningen

- **Vad föreslås för sjuk- och aktivitetsersättningen?**

Sjukersättning kommer endast att beviljas vid stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och rehabilitering inte bedöms kunna leda till att någon arbetsförmåga återfås. Tidsbegränsad sjukersättning avskaffas.

Dessutom kommer sjukersättning inte prövas efter ett års sjukskrivning och inga andra skäl än varaktig nedsättning av arbetsförmåga på grund av sjukdom ger rätt till sjukersättning. Tidigare kunde särskilda skäl såsom ålder, bosättningsförhållanden, utbildning, tidigare verksamhet och andra liknande omständigheter beaktas för sjukersättning.

- **Vad innebär det för arbetsgivare att en försäkrad inte längre har rätt till tidsbegränsad sjukersättning?**

En försäkrad som har tidsbegränsad sjukersättning kan få sådan förlängd högst 18 månader. Finns det efter denna tidpunkt varaktig nedsättning av arbetsförmågan kan beslut om sjukersättning fattas. Är arbetsförmågan inte varaktigt nedsatt kommer dessa försäkrade att återkomma till arbetsplatsen eller återgå till ursprunglig sysselsättningsgrad.

- **Kommer den sjukpenninggrundande inkomsten att förändras?**

Rätten att återfå tidigare sjukpenninggrundande inkomst efter period med sjuk- eller aktivitetsersättning upphör.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

- **När börjar de nya reglerna gälla och finns det några övergångsbestämmelser?**

Förslagen i propositionen träder i kraft den **1 juli 2008**. Kravet på utlåtande från arbetsgivare träder dock i kraft den **1 januari 2009**, vilket även gäller den s.k. minskningsregeln.

Övergångsbestämmelserna tar i första hand sikte på de många sjukfall som pågår vid ikraftträdandet. För rehabiliteringskedjan föreslås ikraftträdande den **1 januari 2009** för sjukperioder som har påbörjats före den 1 juli 2008. Detta innebär att den 1 januari 2009 ska en prövning av hela arbetsförmågan göras i samtliga sjukfall där den försäkrade haft nedsatt arbetsförmåga under 180 dagar. Vid sammanläggning av dagar i sjukperioder, för beräkning av hur länge den försäkrade haft nedsatt arbetsförmåga, ska endast dagar efter den 1 juli 2008 läggas samman.

De nya bestämmelserna beträffande tidsgränser för sjukpenning och förlängd sjukpenning gäller från ikraftträdandet. Detta innebär att även dagar med sjuklön, sjukpenning

och rehabiliteringspenning före ikraftträdandet beaktas för att fastställa en försäkrads rätt till sjukpenning. En försäkrad ska dock inte kunna få reducerat antal dagar med förlängd sjukpenning till följd av ersättningsdagar före den 1 juli 2008. Förlängd sjukpenning får lämnas utan ansökan av den försäkrade i pågående ersättningsfall till och med den **30 september 2008**. Ansökan behöver inte heller lämnas senare i sjukperioder som pågår vid denna tidpunkt.

För en försäkrad vars rätt till tidsbegränsad sjukersättning upphör vid utgången av juni månad 2008 eller avser en period som har påbörjats före och upphör efter ikraftträdandet, kan ytterligare perioder om sammanlagt 18 månader med tidsbegränsad sjukersättning beviljas, dock längst t.o.m. december 2012.

För en försäkrad vars rätt till aktivitetsersättning upphör vid utgången av juni månad 2008 eller avser en period som har påbörjats före och upphör efter ikraftträdandet, kan ytterligare perioder om sammanlagt 18 månader med aktivitetsersättning beviljas.

Övrigt

- **Vad är bra att tänka på vid anställning av personer med nedsatt arbetsförmåga?**

Vid anställning av en person med nedsatt arbetsförmåga finns för arbetsgivare olika stöd att få del av genom Arbetsförmedlingens program för personer med nedsatt arbetsförmåga. Bestämmelser om insatser enligt dessa program finns i

1. förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga; vad gäller stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen, särskilda insatser för syn- och hörselskadade, stöd till personligt biträde, särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS), lönebidrag, skyddat arbete hos offentliga arbetsgivare (OSA), utvecklingsanställning och trygghetsanställning, samt

2. förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb; vad gäller nystartsjobb för långtidssjukskrivna (s.k. nyfriskjobb).

Förordningarna finns på www.lagrummet.se. Faktablad om de olika insatserna finns att hämta på www.arbetsformedlingen.se eller www.ams.se/go.aspx?A=59529. Mer information finns hos Arbetsförmedlingen Kundtjänst, tfn: 0771-416 416 eller hos den lokala arbetsförmedlingen.