

Avdelningen för Arbetsgivarpolitik
Avdelningen för Vård och Omsorg

Bilaga med fördjupad information

Information som arbetsgivaren behöver på ett läkarintyg

Syfte med läkarintyg – varför behöver arbetsgivaren ett läkarintyg?

- Intyget ska styrka rätten att vara frånvarande från arbetet för arbetstagaren. Om arbetstagaren inte lämnar in ett medicinskt underlag som styrker dels att frånvaron beror på sjukdom, dels att sjukdomen sätter ned arbetsförmågan i arbetstagarens arbetsuppgifter så kan frånvaron anses vara olovlig, vilket är ett brott mot anställningsavtalet.
- Intyget ska även styrka rätten till sjuklön. Individens kan inte erhålla sjuklön enligt sjuklönelagen om det inte är styrkt att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom i ett medicinskt underlag. Under sjuklöneperioden är det arbetsgivaren som har rätt att bedöma om intyget ger tillräcklig information.
- Informationen på läkarintyget ska även kunna ge arbetsgivaren möjlighet att diskutera en partiell sjukskrivning i tidigt skede för att potentiellt ta tillvara den som arbetstagaren har. Den möjligheten underlättas av steglösheten i sjuklönelagen, exempelvis kan arbetstagaren arbeta 20 % parallellt med 80 % sjukfrånvaro med sjuklön.

För samtliga av dessa tre punkter behöver det finnas en beskrivning av funktionsnedsättning och aktivitetsbegränsningar. Det är särskilt viktigt med en beskrivning av detta om arbetstagaren har valt att utelämna information om sin diagnos/sjukdom. Informationen i läkarintyget möjliggör för arbetsgivaren att, tillsammans med arbetstagaren, avgöra vilka stöd- och anpassningsåtgärder som, inom ramen för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, är skäligen och som kan leda till att arbetstagaren kommer åter i arbete på snabbast och bästa sätt. Det är även av vikt för arbetsgivaren att veta om individen överhuvudtaget kan vistas på arbetsplatsen, även om denne inte utför sina vanliga arbetsuppgifter. Om det finns arbetsuppgifter som arbetstagaren av medicinska skäl inte bör utföra så är det bra om det tydligt framgår av intyget.

När i sjukperioden behöver en arbetstagare lämna in ett läkarintyg till sin arbetsgivare?

För att en arbetstagare ska ha rätt att vara hemma från arbetet på grund av sjukdom behöver arbetstagaren styrka att hen har en nedsatt arbetsförmåga som förhindrar denne att arbeta. Det kan annars ses som olovlig frånvaro, som är ett brott mot anställningsavtalet. Både i sjuklönelagen, socialförsäkringsbalken, samt i

kollektivavtal framgår på vilket sätt en arbetstagare behöver styrka en nedsatt arbetsförmåga.

Sjuklön

Under de första 14 dagarna i en arbetstagares sjukperiod regleras rätten till ledighet och rätten till sjuklön av sjuklönelagen och av bestämmelser i olika kollektivavtal på arbetsmarknaden.

Dag 1-7 i sjukperioden behöver arbetstagaren inte lämna in ett läkarintyg till sin arbetsgivare. På vilket sätt arbetstagaren styrker sin nedsatta arbetsförmåga är alltså inte reglerat. Den vanliga ordningen är att arbetstagaren sjukanmäler sig.

Arbetsgivaren har däremot möjlighet att, under vissa förutsättningar som regleras i lag och kollektivavtal, kräva att frånvaro på grund av sjukdom styrks av ett läkarintyg från och med dag ett i sjukfallet ("förstadagsintyg").

Dag 8-14 i sjukperioden behöver däremot arbetstagaren inte ett läkarintyg som styrker den nedsatta arbetsförmågan. Om arbetstagaren inte gör det har arbetsgivaren inte någon skyldighet att betala sjuklön.

Sjukpenning

Dag 15 och framåt i sjukperioden regleras av 27 kap 25 § socialförsäkringsbalken. Den ersättning som utgår till arbetstagaren är sjukpenning och det är Försäkringskassan som beslutar om rätt till ersättning och som betalar ut den.

Om individen av olika anledningar inte kvalificerat sig för rätt till sjuklön, kan Försäkringskassan under vissa förutsättningar betala sjukpenning för samma period, se 27 kap. 10-11a §§ SFB.

Särskilda formkrav för läkarintyg

Sjuklönelagen anger inga formkrav för hur ett läkarintyg behöver se ut. Däremot följer det av sjuklönelagen att de uppgifter som behövs, för att arbetstagaren ska kunna styrka att arbetsförmågan är nedsatt, behöver framgå av intyget. Det anges också, i 8 § sjuklönelagen, att arbetstagaren inte behöver lämna någon närmare uppgift om vilken sjukdom denne lider av.

Riktlinjerna för hur intyg ska utformas finner man i Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2005:29, om utfärdande av intyg inom hälso- och sjukvården m.m).

I dessa föreskrifter anges att vissa intyg ska utfärdas på särskilda blanketter. Försäkringskassan har i sina föreskrifter (9 § RFFS 1998:13) angett att läkarintyg för sjukpenning ska vara utfärdade på blankett som fastställs av Försäkringskassan i samråd med Socialstyrelsen. Huvudregeln är att utbetalning av sjukpenning kräver läkarintyg utfärdat på blankett enligt nämnda föreskrift (sjukpenningintyget finns numera även i elektronisk form i större delen av hälso- och sjukvården idag).

När det gäller rätten till sjuklön finns inget absolut krav på att Försäkringskassans intyg används, dock rekommenderar SKL i dagsläget att samma frågor används för att underlätta i processen.

Hälso- och sjukvården ska dock följa bestämmelserna i SOSFS 2005:29 om att ett intyg ska vara utformat på ett sådant sätt att intygspersonen och mottagaren av intyget kan förstå förhållandena och värdera innebörden av uttalandena. Av föreskriften framgår det vilka krav man kan ställa på ett läkarintyg. I 10 kap. i SOSFS 2005:29 anges bland annat hur ett intyg ska utformas (5 §), vad ett intyg ska innehålla (6 §) och även i vilka rättsförhållanden som ett läkarintyg kan få betydelse (7 §).

Rättsligt stöd

Arbetsgivaren betalar sjuklön under sjukfrånvaro enligt sjuklönelagen, om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Från dag 8 i sjukperioden ska detta styrkas med ett läkarintyg. Arbetsgivaren är skyldig att utreda och i förekommande fall vidta åtgärder, till exempel arbetsuppgifts- och arbetstidsanpassning, som tar tillvara arbetstagarens arbetsförmåga och underlättar återgången i arbete. I syfte att landa rätt i eventuella anpassningar på arbetsplatsen spelar det medicinska underlaget stor roll. Utan stöd från ett läkarintyg är det svårt för arbetsgivaren att veta vad arbetstagaren å ena sidan klarar och vilka arbetsuppgifter som, å andra sidan, är olämpliga.

Individens skyldighet att vid frånvaro då arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom lämna in ett läkarintyg från och med dag 8 (som huvudregel) är reglerat i 27 kap. 25 § socialförsäkringsbalken (SFB) och i 8 § sjuklönelagen samt i olika kollektivavtal.

Hälso- och sjukvården (läkaren) ska upprätta läkarintyg i enlighet med Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2005:29) om utfärdande av intyg inom hälso- och sjukvården m.m

Sammanfattning

Av 8 § sjuklönelagen följer att det enda som egentligen inte behöver framgå av läkarintyget som individen ger in till sin arbetsgivare är den ställda diagnosen/sjukdomen.

I syfte att säkerställa att den information som arbetsgivare behöver framgå av läkarintyget rekommenderar SKL i dagsläget att samma frågor används som i Försäkringskassans läkarintyg, för att underlätta i processen.

I de fall som ett läkarintyg inte är tillräckligt ifyllt eller där arbetstagaren väljer att endast lämna in sidan 2 i ett intyg om 2 sidor, kan den arbetsrättsliga konsekvensen bli att arbetsgivaren anser att arbetstagaren inte styrkt sin rätt till frånvaro på grund av sjukdom. Den uteblivna informationen om individens arbetsförmåga kan medföra att rätten till sjuklön ifrågasätts. Självfallet får en bedömning göras i varje enskilt fall där intyget troligtvis är en av flera faktorer som vägs in av arbetsgivaren.

Vid ett bristfälligt ifyllt intyg löser sannolikt arbetsgivaren i de flesta fall situationen genom att till exempel påtala att det behövs en komplettering av läkarintyget eller så accepterar arbetsgivaren den bristfälliga informationen.

Om uppgifter för bedömning av arbetsförmågan inte lämnas på läkarintyget, så kan arbetstagaren behöva uppsöka läkare på nytt för att styrka sin rätt till ersättning/ledighet. Eller att kontakt tas med hälso- och sjukvården på annat sätt. Detta medför större tidsåtgång och kostnader för samtliga parter.

Information som arbetsgivaren behöver (utöver personnr, omfattning och tidsperiod):

Funktionsnedsättning – vilka observationer och undersökningsfynd ligger till grund för läkarens bedömning

- Aktivitetsbegränsning – på vilket sätt är individen begränsad, vad kan denne inte utföra.

- Arbetsförmågans nedsättning i förhållande till vilka arbetsuppgifter – i förhållande till vilket arbete/arbetsuppgifter har läkaren gjort bedömningen att arbetsförmågan är nedsatt.

Att informationen ovan finns med är särskilt viktigt om diagnosen/sjukdomen inte framgår på intyget. Om läkaren fyller i intyget som det är avsett och utifrån rimliga bedömningar och arbetstagaren lämnar in det medicinska underlaget till arbetsgivaren, så får arbetsgivaren den information som denne behöver för att fullgöra sina skyldigheter när det gäller den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och för utbetalning av sjuklön. Arbetstagaren i sin tur får den information som behövs för att kunna styrka sin rätt till frånvaro och ersättning från arbetsgivaren.

Ovanstående redogörelse har avstämts med Svenskt Näringsliv, Svensk Handel och Arbetsgivarverket.