

# Arbetsgivarfrågor

Nr 15

Juni 2008

## **En reformerad sjukskrivningsprocess – Rehabiliteringskedja och ny ledighetslag**

Riksdagen har fattat beslut om en rad åtgärder i syfte att effektivisera sjukskrivningsprocessen och åstadkomma ökad återgång i arbete. En s k rehabiliteringskedja införs med bestämda tidpunkter för försäkringskassans prövning av arbetsförmågan och fortsatt rätt till sjukpenning. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, liksom anställningsskyddet vid sjukdom, är oförändrat.

Sjukförsäkringen förses med en borte gräns för hur länge sjukpenning kan betalas ut. Rätten till tidsbegränsad sjukersättning upphör.

I anslutning till införandet av rehabiliteringskedjan, införs även en ledighetslag som ger rätt till tjänstledighet för att p g a sjukdom prova annat arbete.

### **I Rehabiliteringskedjan**

#### Dag 1-90

Under de inledande 90 dagarna i en sjukfrånvaroperiod skall försäkringskassan bedöma den försäkrades arbetsförmåga i förhållande till dennes ordinarie arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren kan erbjuda.

#### Dag 91-180

Från och med dag 91 utvidgas försäkringskassans prövning av den försäkrades arbetsförmåga. Försäkringskassans bedömning skall avse möjligheten för den försäkrade att efter medicinsk rehabilitering, omplacering eller annan arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Om-

prövningen visar att den försäkrade efter 90 dagar under dessa förutsättningar kan ta ett arbete, upphör rätten till sjukpenning. Endast förekomsten av arbetsuppgifter hos arbetsgivaren är inte tillräckligt för att sjukpenningen skall ifrågasättas. Det krävs vidare att den försäkrade bl a utifrån gällande arbetsrättsliga principer ges möjlighet att utföra dem.

#### *Behov av nytt arbete*

Om prövningen visar att den försäkrade inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren inom 180 dagar, skall en plan för återgång i arbete upprättas så fort som möjligt och stöd erbjudas via arbetsförmedlingen. Den försäkrade kan få hjälp att aktivt söka nytt arbete utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts fram till dag 180 i sjukfrånvaroperioden.

Försäkringskassan och arbetsförmedlingen har utarbetat rutiner för de personer som övergår från sjukskrivning till att vara aktivt arbetssökande. Övergången skall ske genom ett överlämnings- eller avstämningsmöte mellan försäkringskassan och arbetsförmedlingen.

#### *Utlåtande av arbetsgivaren*

För att försäkringskassan skall få ett heltäckande underlag för att bedöma om den försäkrade kan utföra annat arbete än sitt vanliga hos arbetsgivaren, införs en möjlighet för försäkringskassan att av den försäkrade begära ett utlåtande av arbetsgivaren. I utlåtandet skall det anges vilka möjligheter som finns att ta tillvara arbetsförmågan inom arbetsgivarens verksamhet efter omplacering eller rehabiliteringsåtgärd. Det är den försäkrades skyldighet att lämna in utlåtandet till försäkringskassan. Om den försäkrade underlåter att lämna in ett utlåtande, kan rätten till sjukpenning upphöra.

#### Dag 181 och framåt

När sjukfrånvaroperioden pågått 180 dagar skall försäkringskassan i samband med bedömning av rätten till fortsatt sjukpenning beakta om den försäkrade har förmåga att försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden, d v s genom fortsatt arbete hos den befintliga arbetsgivaren eller genom annat förvärvsarbete. Prövningen mot hela arbetsmarknaden kan skjutas upp om det enligt medicinskt underlag bedöms sannolikt att den försäkrade inom kort kan återgå i arbete hos arbetsgivaren, dock senast då arbetsförmågan varit nedsatt i 365 dagar.

Även om den försäkrade bedöms kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren på deltid, skall prövning mot den reguljära arbetsmarknaden ske.

#### **Sammanläggning av perioder med nedsatt arbetsförmåga**

Vid beräkningen av hur lång tid den försäkrade har haft nedsatt arbetsförmåga, skall alla dagar i sjukperioder läggas samman om inte den försäkrade arbetat minst 90 dagar mellan sjukperioderna. Om den försäkrade inte har förvärvsarbe-

tat mellan sjukperioderna, t ex varit ledig för tillfällig vård av barn, skall en sådan period inte beaktas. Det innebär att sjukperioder kan läggas samman även om längre tid än 90 dagar passerat. Alla sjukdomsperioder skall beaktas, även om frånvaron beror på olika sjukdomar.

### **Sjukpenningperiod**

Sjukpenning skall endast betalas ut under 364 dagar inom en yttersta ramtid av 450 dagar. Som dag med sjukpenning räknas alla dagar som ersättning utgått, oavsett om sjukpenning lämnats helt eller delvis. Med sjukpenningdagar jämföras ersättningsdagar med förlängd sjukpenning och rehabiliteringspenning. Dagar med ersättning för merutgifter för transport till och från arbetet inkluderas också i beräkningen av antalet sjukpenningdagar liksom dagar i sjuklöneperiod under förutsättning att sjukpenning betalas ut i direkt anslutning till sjuklöneperioden. Karensdagen ingår dock inte i beräkningen.

Vid beräkning av ramtiden beaktas de senaste 450 dagarna. En försäkrad som fått sjukpenning i 364 dagar måste ha ett uppehåll i 87 dagar för att åter kunna få rätt till sjukpenning.

För en person som är arbetsförmögen till följd av en mycket allvarlig sjukdom, kan sjukpenning beviljas även för längre period än 364 dagar.

### *Förlängd sjukpenning*

En försäkrad som är fortsatt arbetsförmögen och som uppburit maximalt antal dagar sjukpenning, ges möjlighet att skriftligen ansöka om förlängd sjukpenning. Den förlängda sjukpenningen uppgår till 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten och kan utgå under maximalt 550 dagar. Vid beräkning av antal dagar beaktas samtliga dagar med ersättning oavsett omfattning.

Om en försäkrad som redan uppburit den maximala perioden sjukpenning återinsjuknar utan att ha fullgjort ny ramtid kan denne istället ansöka om förlängd sjukpenning, under förutsättning att inte 550 dagar redan utbetalats.

Vid beräkning av förlängd sjukpenning, multipliceras den sjukpenninggrundande inkomsten med 0,97, i likhet med beräkning av sjukpenning.

Förlängd sjukpenning kan också utges som förebyggande sjukpenning.

### *Minskingsregeln*

Den nuvarande minskningsregeln innebär att minskning av sjukpenning skall ske med det belopp som till följd av kompletterande sjuklön eller ersättning från fri gruppsjukförsäkring fastställd i kollektivavtal överstiger tio procent av den lön som den försäkrade skulle ha uppburit i arbete. Minskingsregeln skall fortsätta att gälla även i samband med period då förlängd sjukpenning utges med 75 procent. Om den sammanlagda ersättningen överstiger 7,5 prisbasbelopp, innebär

detta att minskning av den förlängda sjukpenningen kommer äga rum då sjukpenningen kompletteras med belopp som överstiger 85 procent av ersättningen.

#### *Sjuk- och aktivitetsersättning*

Sjukersättning skall endast beviljas då den försäkrades arbetsförmåga betraktas som stadigvarande nedsatt. Därmed upphör rätten till tidsbegränsad sjukersättning. Även den nuvarande regeln om att Försäkringskassan senast efter ett års sjukpenning skall pröva rätten till sjuk- eller aktivitetsersättning, upphör. Försäkringskassan skall bevilja sjukersättning vid den tidpunkt då arbetsförmågan bedöms stadigvarande nedsatt eller då alla rehabiliteringsmöjligheter bedöms vara uttömda. Detta kan inte ske vid en på förhand given tidpunkt.

## **II En ny ledighetslag**

Enligt en ny ledighetslag har en sjuk arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete. Syftet med lagen är att underlätta för sjuk-skrivna att återgå i arbete.

Som förutsättning för rätten att vara ledig gäller att arbetstagarens arbetsförmåga har varit helt eller delvis nedsatt i förhållande till hans/hennes vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit honom/henne under en period om minst 90 dagar. Dessutom krävs att anställningsavtalet med den andra arbetsgivaren har ingåtts under perioden dag 91 – dag 180 av sjukperioden.

Rätten till ledighet motsvarar omfattningen av anställningen hos den andra arbetsgivaren. En arbetstagare som är halvtidssjukskriven men provar på ett heltidsarbete hos en annan arbetsgivare har således rätt att vara ledig på heltid från sin ursprungliga arbetsgivare.

Ledighetsperioden börjar löpa den dag då arbetstagaren påbörjar den nya anställningen. Arbetstagaren har rätt till högst nio månaders ledighet. Den nya anställningen kan vara en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning.

Arbetstagaren är inte skyldig att samråda med den befintliga arbetsgivaren före ledigheten och något förbud att prova på arbete hos t ex en konkurrent till arbetsgivaren finns inte.

Lagen har i övrigt utformats med utgångspunkt främst i föräldraledighetslagen. Den innehåller regler om anmälan före ledigheten, förlägningsregler, regler om rätt för arbetstagaren att avbryta ledigheten i förväg och regler om skydd mot uppsägning samt skydd för anställningsförmåner.

### **III Ikraftträdande**

Förslagen avseende rehabiliteringskedjan och sjukpenning träder i kraft den 1 juli 2008. När det gäller sjukfall som inträffat före ikraftträdandet börjar rehabiliteringskedjan gälla den 1 januari 2009. Minskingsregeln träder i kraft den 1 januari 2009.

Förlängd sjukpenning kan utges utan ansökan fram till den 30 september 2009.

Regeln om att en försäkrad efter begäran av försäkringskassan skall ge in ett utlåtande från arbetsgivaren träder i kraft den 1 januari 2009.

Ledighetslagen träder i kraft den 1 oktober 2008. Vid beräkning av sjukperiod skall dagar fr o m den 1 juli 2008 beaktas.

\* \* \*

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [www.li.se](http://www.li.se).

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till [lotte.andersson@li.se](mailto:lotte.andersson@li.se) och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning  
**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

Anna Nordin