



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor  
Nr 8, juli 2018

## Regeländringar i socialförsäkringen – Arbetsgivarens plan för återgång i arbete

Från och med den **1 juli** införs skyldighet för arbetsgivare att ta fram en plan för återgång i arbete (rehabiliteringsplan) om en arbetstagare förväntas vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom en längre tid. Det framgår av 30 kap. 6 § Socialförsäkringsbalken (SFB). En sådan plan ska fungera som ett stöd i rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen och bör i den utsträckning det är möjligt tas fram tillsammans med arbetstagaren.

### Ta fram en plan senast dag 30

De nya reglerna innebär att en "Plan för återgång i arbete" ska tas fram om det kan antas att en arbetstagare kommer att vara sjukskriven i mer än 60 dagar räknat från sjukperiodens första dag. Då ska en plan upprättas senast dag 30 i sjukperioden.

Som stöd för antagandet om sjukskrivningens längd finns i de flesta fall tillgång till information i arbetstagarens läkarintyg. Om så inte är fallet får antagande göras tillsammans med arbetstagaren om sjukskrivningens längd.

Om det kan antas att arbetstagaren kan återgå helt i arbete inom 60 dagar behöver en plan inte upprättas, det räcker då att arbetsgivaren dokumenterar detta på lämpligt sätt. Om det senare visar sig att arbetstagaren trots allt inte kan återgå inom 60 dagar ska en plan upprättas så snart det är praktiskt möjligt.

Planen för återgång i arbete ska kontinuerligt följas upp och anpassas av arbetsgivaren.

## Tre undantag från kravet om att ta fram en plan

En plan behöver inte tas fram om det klart framgår att arbetstagarens hälsotillstånd är av sådan art att det är uppenbart att en återgång i arbete för tillfället inte är möjlig, inte ens med rehabiliterande åtgärder. När arbetstagarens hälsotillstånd inte medger någon planering av insatser på arbetsplatsen, får planeringen därför vänta tills hälsotillståndet har förbättrats. Det kan exempelvis handla om att arbetstagaren väntar på medicinsk utredning eller behandling. Det räcker då att skälen till detta dokumenteras i planen. Om det föreligger tveksamheter i frågan ska en plan upprättas. Om det senare visar sig att arbetstagaren kan återgå i arbete ska en plan upprättas så snart det är praktiskt möjligt.

En plan behöver inte heller tas fram i de fall där arbetstagaren kan återgå helt i arbete utan några särskilda insatser, då räcker det att skälen till detta dokumenteras i planen. Om det senare visar sig att arbetstagaren trots allt inte kan återgå i arbete utan åtgärder, ska en mer utförlig plan upprättas snart det är praktiskt möjligt.

En plan behöver inte heller tas fram då det är uppenbart att arbetstagaren inte förväntas kunna återgå i arbete, oavsett åtgärder, då räcker det att skälen till detta dokumenteras i planen. Om det senare visar sig att arbetstagaren trots allt kan återgå i arbete, ska en mer utförlig plan upprättas snart som möjligt.

Med hänsyn till arbetstagarens integritet är det viktigt att inte dokumentera fler uppgifter än nödvändigt för att uppnå syftet med planen. I ovanstående tre situationer är det därför tillräckligt att planen begränsas till skälen för ställningstagandet.

## Syftet med planen

Planen ska främst vara ett stöd för arbetsgivaren i rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen. Planen ska underlätta och påskynda arbetstagarens återgång i arbete. Därför är det viktigt att planen, i den utsträckning som det är möjligt, upprättas i samråd med arbetstagaren. Arbetstagaren har en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering.

Arbetsgivarens ansvar för den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen framgår av socialförsäkringsbalken (SFB), arbetsmiljölagen och indirekt genom LAS samt praxis från Arbetsdomstolen. Detta ansvar har inte förändrats. Skyldigheten att upprätta en plan för återgång i arbetet är avsett att innebära ett stöd för den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen och förtydligar på vilket sätt rehabiliteringsarbetet ska dokumenteras.

## Försäkringskassan kan komma att begära in planen

Planen kan också vara ett underlag för Försäkringskassans handläggning av ärende om sjukpenning och rehabilitering. Försäkringskassan kommer därför att – när behov finns – begära att arbetsgivaren lämnar in planen. Det framgår av 110 kap. 14 och 31 §§ SFB.

Försäkringskassan är skyldig att följa upp de planer man begärt in. Försäkringskassan ska säkerställa att planerna håller god kvalitet och att de åtgärder som planeras genomförs. Om planer och åtgärder vid upprepade tillfällen inte genomförs eller om de är av uppenbart dålig kvalitet kan Försäkringskassan anmäla detta förhållande till Arbetsmiljöverket.

## Förslag till Plan för återgång i arbete

Det finns inte något krav på hur en "Plan för återgång i arbete" ska utformas eller var dokumentationen ska ske. Många arbetsgivare har rutiner för rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen, med framtagna rehabiliteringsplaner som är anpassade utifrån verksamheten förutsättningar.

För att underlätta för de arbetsgivare som söker i stöd i utformandet av en plan för återgång i arbete har Svenskt Näringsliv tillsammans med Försäkringskassan, SKL och Arbetsgivarverket tagit fram ett förslag till mall. Mallen är ett förslag till hur en Plan för återgång i arbete kan utformas, men det finns ingen skyldighet för arbetsgivare att använda den framtagna mallen.

Mallen för planen finns [HÄR](#).

## Stöd för arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser från Försäkringskassan

Stödet för att stimulera och underlätta arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser utvidgas från den 1 juli. Om en arbetsgivare behöver anlita expertstöd (företagshälsovården eller annan anordnare) för att ta fram och genomföra en plan för återgång i arbete kan bidrag i form av arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd sökas hos Försäkringskassan. Stödet kan lämnas med 10 000 kronor per arbetstagare och kalenderår. Ett högsta belopp på maximalt 200 000 kronor per arbetsgivare och kalenderår gäller.

Läs mer om stöd för arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser på [www.forsakringskassan.se/arbetsgivare](http://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare)

## Rehabiliteringsstöd från AFA Försäkring

Inom ramen för AFA försäkring har Svenskt Näringsliv och LO beslutat om resurser till ett rehabiliteringsstöd som privata arbetsgivare kan ansöka om för anställda arbetare som omfattas av kollektivavtalet AGS (Avtalsgruppsjukförsäkring).

Stöd kan betalas för upp till halva kostanden för olika typer av arbetslivsinriktade- och förebyggande insatser.

Läs mer om rehabiliteringsstöd från AGS-fonden på [www.afaforsakring.se/rehabiliteringsstod](http://www.afaforsakring.se/rehabiliteringsstod)

För ytterligare information är ni välkomna att kontakta oss på Livsmedelsföretagen genom att ringa vår rådgivning för arbetsgivarfrågor på telefon 08-762 65 50 eller [radgivning@li.se](mailto:radgivning@li.se). Ni kan även kontakta Finfa – Försäkringsinformation för arbetsgivare, 010-45 53 800. Se även [www.finfa.se](http://www.finfa.se)

Med vänlig hälsning  
LIVSMEDELSFÖRETAGEN



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**  
The Swedish Food Federation

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