

CIRKULÄR 16:44

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Ann-Charlotte Ohlsson

Nyckelord: AB, Allmänna bestämmelser, sjuklön

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Sjuklön vid indragen sjukpenning, Allmänna bestämmelser (AB) § 28 mom. 9

Detta cirkulär ersätter SKL cirkulär 09:82 med anledning av att regleringen av rätt till sjukpenning finns i socialförsäkringsbalken (SFB) och att den bortre tidsgränsen för utbetalning av sjukpenning har upphört, se SKL cirkulär 16:3, samt förtydligande av tillämpningen när det gäller sjuklön enligt AB § 28 mom. 9.

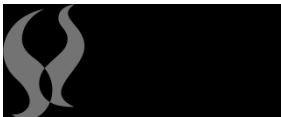
Enligt AB § 28 mom. 9 kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att betala sjuklön när Försäkringskassan beslutat att dra in sjukpenningen. En förutsättning enligt bestämmelsen är att indragningen beslutats med stöd av 27 kap. 48-49 §§ SFB med beslut som anger att arbetstagaren kan försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Om beslutsgrunden är otydlig i det enskilda fallet bör arbetsgivaren begära ett förtydligande genom arbetstagaren eller hos Försäkringskassan. Ytterligare en förutsättning är att arbetstagaren kan styrka sin sjukfrånvaro med läkarintyg för arbetsgivarens prövning av rätt till ledighet och sjuklön enligt AB.

Bestämmelsen är inte tillämplig när Försäkringskassan från dag 15 i sjukperioden beslutar att inte utge sjukpenning på grund av att sjukdom ej är styrkt.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

Sveriges Kommuner och Landsting
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diariet: 08-452 70 50
Org nr: 222000-0315, info@skl.se • www.skl.se

Pacta
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 77 00
kontakt@pacta.se • www.pacta.se



Bedömning av arbetsförmåga enligt rehabiliteringskedjan, SFB

Försäkringskassans bedömning efter 180 dagar i sjukperioden

Försäkringskassans bedömning av rätt till sjukpenning följer av 27 kap. 46-50 §§ SFB.

I bedömningen efter dag 180 i sjukperioden vidgas prövningen till att beakta om arbetstagaren kan försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden, enligt 27 kap. 48 § SFB. Denna bedömning ska inte göras om det finns särskilda skäl mot det eller om det kan anses oskäligt.

Särskilda skäl kan endast bli aktuellt om det finns en hög grad av sannolikhet att arbetstagaren kan återgå i arbete hos arbetsgivaren senast dag 365 i sjukperioden.

Exempel

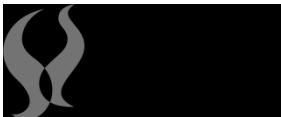
En arbetstagare har varit sjukskriven i 210 dagar och har fått tid för operation. Planeringen för detta och tid för medicinsk rehabilitering gör att arbetstagaren kommer att vara frånvarande pga. sjukdom med nedsatt förmåga i ytterligare ca 90 dagar. Därefter planeras för återgång i eget arbete.

I detta fall kan Försäkringskassan anse att det finns särskilda skäl att avvakta med prövningen av arbetsförmågan i relation till ett arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden, eftersom det finns en planering för återgång i eget arbete från dag 300 i sjukperioden, dvs. före dag 365 i sjukperioden.

I det fall det kan anses vara oskäligt att pröva arbetsförmågan mot ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden gör Försäkringskassan sin bedömning utifrån fem situationer. De utgår i huvudsak från att arbetstagaren har en allvarlig sjukdom. Dessa fem situationer är inte en uttömmande beskrivning.

Det kan anses oskäligt att bedöma rätten till sjukpenning enligt följande situationer efter dag 180 i sjukperioden.

- Vid allvarlig sjukdom med successiv förändring där arbetstagaren kommer att få svårigheter att på sikt klara även ett annat arbete.
- Vid allvarlig sjukdom med tillfällig förbättring. Bedömning mot annat arbete ska endast göras om den ökade arbetsförmågan bedöms vara bestående.
- Vid medicinsk behandling i syfte att förebygga en allvarlig sjukdom och den nedsatta arbetsförmågan beror på behandlingen.
- Vid långvarig rehabilitering i samband med olyckor och vissa sjukdomar, så länge rehabiliteringen pågår enligt en plan som är godkänd av Försäkringskassan.
- Vid progressiv sjukdom där arbetsförmågan successivt avtar.



Försäkringskassans bedömning efter 365 dagar i sjukperioden

I bedömningen efter dag 365 i sjukperioden ska prövningen alltid beakta om arbetstagaren kan försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden, enligt 27 kap. 49 § SFB. Denna bedömning ska inte heller göras om det kan anses oskäligt, se ovan.

Om Försäkringskassan finner att den försäkrade har arbetsförmåga att utföra ett annat arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden vid bedömning från dag 181 i sjukperioden finns inte rätt till sjukpenning enligt 27 kap. 48-49 §§ SFB. Genom beslut om att inte utge sjukpenning på dessa grunder, så aktualiseras en eventuell rätt till sjuklön enligt AB § 28 mom. 9.

Sammanläggning av sjukperioder

Vid beräkning av längden på sjukperioden, dvs. hur länge arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga, kan det bli aktuellt med sammanläggning av sjukperioder vid Försäkringskassans bedömning av rätt till sjukpenning enligt 27 kap. 46-49 §§.

Om arbetstagaren har haft flera sjukperioder och om uppehållet mellan sjukperioderna är färre än 90 dagar görs en sammanläggning av antalet dagar i sjukperioderna enligt 27 kap. 51 § SFB.

Exempel

Arbetstagaren har haft två sjukperioder före aktuell sjukanmälan.

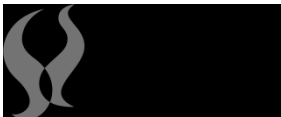
Den första sjukperioden omfattar en tid av 110 dagar och arbetstagaren har därefter varit åter i arbete under en period om 60 dagar.

Den andra sjukperioden omfattar en tid av 90 dagar och arbetstagaren har därefter varit åter i arbete under en period om 80 dagar.

Det innebär att uppehållet mellan sjukperioderna är färre än 90 dagar och därmed läggs sjukperioderna samman.

Eftersom arbetstagarens sammanlagda tid av tidigare sjukperioder är 200 dagar vid den nya (tredje) sjukanmälan, så gör Försäkringskassan sin prövning av rätt sjukpenning enligt 27 kap. 48 §.

Information om bedömningsgrunderna för rätt till sjukpenning finns i Försäkringskassans Vägledning 2015:1 Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning.



Tillämpningsområde för sjuklön enligt AB § 28 mom. 9

Bestämmelsen om sjuklön fick sin nuvarande ordalydelse 1988 i samband med att den avtalsmässiga sjuklönen i avtalet och samordning med sjukpenning från Försäkringskassan försvann ur AB. I avtalsförhandlingarna 2007 begränsades bestämmelsen till att omfatta sjuklön under endast 180 dagar.

AB § 28 mom. 9 är tillämpligt då Försäkringskassan börjat utge sjukpenning och senare beslutar att de inte kommer att fortsätta utge sjukpenningen med stöd av 27 kap. 48-49 §§ SFB (tidigare fanns motsvarande bestämmelse i 3 kap 7 § lagen om allmän försäkring). Ett sådant beslut grundar sig på att det medicinska underlaget inte styrker sjukdom med nedsatt arbetsförmåga vid bedömning av om arbetstagaren bedöms kunna "försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden" trots sjukdomen. Det är bara i denna situation som momentet ska tillämpas.

Eftersom det finns andra beslutsgrunder då Försäkringskassan beslutar att inte längre utge sjukpenning ska arbetsgivaren ta del av Försäkringskassans beslut inför arbetsgivarens ställningstagande om rätt till ledighet och sjuklön enligt bestämmelsen i AB, se vidare under avsnitt "uppgift om sjukpenning".

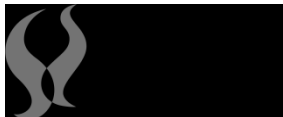
När Försäkringskassan fattat ett beslut att dra in sjukpenningen på den grunden att arbetstagaren har förmåga att försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden har arbetsgivaren att pröva om arbetstagaren har (fortsatt) rätt till ledighet till följd av sjukdom. Bestämmelsen i AB § 28 mom. 9 är tillämplig i de fall arbetsgivaren konstaterar att nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom föreligger *och* återgång i arbetstagarens vanliga arbete alternativt omplacering till annat lämpligt arbete hos arbetsgivaren *inte* är möjligt, men arbetsförmåga finns till ett förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden i enlighet med Försäkringskassans beslut.

Finner arbetsgivaren att bestämmelsen AB § 28 mom. 9 är tillämplig ska arbetsgivaren besluta om att utge hel eller partiell sjuklön i enlighet med bestämmelsen.

Sjuklön enligt momentet kan tidigast utges från och med den dagen då arbetsgivaren fick *kännedom* om att sjukpenningen dragits in.

Andra beslutsgrunder enligt SFB då sjuklön enligt AB inte blir aktuell

Är grunden för Försäkringskassans beslut istället att det medicinska underlaget inte styrker nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom så är AB § 28 mom. 9 inte tillämplig. Försäkringskassans avslag på ansökan om sjukpenning efter 364 dagar är inte heller att betrakta som att sjukpenningen indragits och därmed tillämpas inte bestämmelsen. Bestämmelsen är inte heller tillämplig i de fall där Försäkringskassan inte har beviljat sjukpenning från dag 15 i sjukperioden efter sjuklöneperiodens slut. Sjukpenningen har i den situationen aldrig utgetts och är därför inte att betrakta som indragen. Detsamma gäller om den anställde inte längre beviljas sjukpenning



exempelvis för att man inte följer Försäkringskassans beslut om undersökning/behandling, utredning etc.

Uppgift om sjukpenning

För att sjuklönen ska kunna utbetalas på rätt nivå så är det viktigt att arbetsgivaren vet om det är sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå som indragits av Försäkringskassan.

Dessa uppgifter kan arbetsgivaren begära med stöd av att det i AB § 28 mom. 9 framgår att arbetstagarens rätt till sjuklön från arbetsgivaren grundar sig på Försäkringskassans beslut både när det gäller beslutsgrunden enligt SFB och på vilken nivå sjukpenning utgetts vid beslut om indragen sjukpenning.

Vidare framgår det av samordningsbestämmelsen, AB § 19 mom. 4, att arbetstagaren är skyldig att lämna vissa uppgifter om ersättning/förmån som betalas ut från annan än arbetsgivaren t.ex. i samband med sjukdom.

Om arbetsgivaren behöver ett förtydligande av information, så framgår det av 110 kap. 39 § SFB att Försäkringskassan är skyldig att på begäran lämna uppgifter om ersättning till arbetsgivaren om uppgiften behövs för samordning med ersättning från arbetsgivaren.

Sjukintyg från av arbetsgivaren anvisad läkare

Arbetsgivaren kan begära att arbetstagarens sjukintyg ska utfärdas av den läkare som arbetsgivaren anvisar, AB § 28 mom. 2. Detta kan aktualiseras t.ex. om befintligt sjukintyg är oklart eller om arbetsgivaren annars finner det lämpligt.

Beräkning av dagar med sjuklön

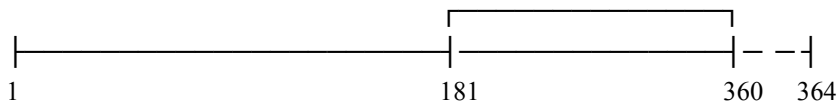
Sjuklön betalas enligt AB § 28 mom. 9 under högst 180 dagar.

Nedanstående exempel belyser hur de 180 dagarna ska beräknas när arbetsgivaren beslutat att betala sjuklön.

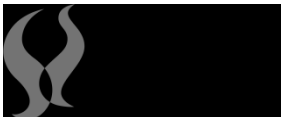
Exempel 1

Sjukpenning har indragits från dag 181 i sjukperioden under tid med sjukpenning på normalnivå med 80 procent.

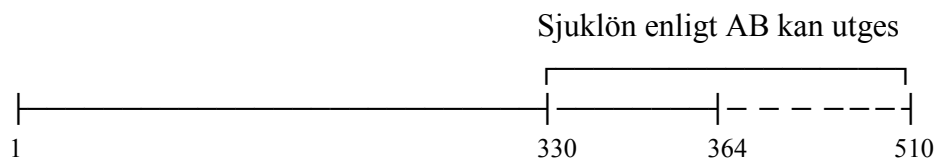
Sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 kan utges



Sjuklön (77,6 procent) utges fr.o.m. dag 181 och som längst till dag 360 med högst 180 dagar.

*Exempel 2*

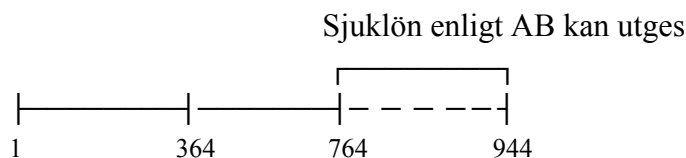
Sjukpenning har indragits från dag 330 i sjukperioden under tid med sjukpenning på normalnivå med 80 procent.



Sjuklön (77,6 procent) utges fr.o.m. dag 330 och som längst till dag 510 med högst 180 dagar.

Exempel 3

Sjukpenning har indragits dag 400 under tid med sjukpenning på fortsättningsnivå med 75 procent.



Sjuklön (72,75 procent) utges fr.o.m. dag 764 och som längst till dag 944 i sjukperioden med högst 180 dagar.

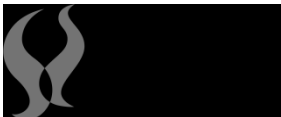
Sjuklön vid ny sjukdom

Om anledningen som ligger till grund för beslutet om rätt till sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 ändras ska arbetstagaren göra en ny sjukanmälan till Försäkringskassan. Orsaken kan vara ett försämrat tillstånd som medför en frånvaro med högre omfattning, exempelvis från partiell till hel arbetsförmåga. Det kan bero på att arbetstagaren får en annan sjukdom/diagnos eller operation inklusive förväntad rehabilitering före återgång i arbete.

Om arbetstagaren inte helt har återgått i arbete och utfört arbete under minst en hel dag, enligt 4a § sjuklönelagen (SjLL), så övergår ärendet till Försäkringskassan för bedömning om rätt till sjukpenning från dag ett i den nya sjukperioden enligt SFB.

Sjukperioden hos Försäkringskassan avslutades då utbetalning av sjukpenning avslutades vid tidigare beslutet enligt 27 kap. 48-49 §§. Eftersom det är en ny sjukperiod bedöms rätten till sjukpenning utifrån dag ett i sjukperioden enligt 27 kap. 46 §. Det innebär att bedömningen görs i relation till arbetstagarens nuvarande arbete trots tidigare beslut om indragen sjukpenning. Detta sker under förutsättning att uppehållet mellan sjukperioderna är minst 90 dagar.

Om arbetstagaren med partiell sjuklön enligt bestämmelsen i AB § 28 mom. 9 insjuknar med hel frånvaro med lättare besvär som direkt kan bedömas som kortvarig, exempelvis vid förkylning eller influensa, och förväntas vara åter i arbete senast inom



14 dagar kan arbetsgivaren utge sjuklön enligt AB med hel omfattning för denna tillfälliga period.

Därefter återgår arbetstagaren i arbete med en partiell sjukfrånvaro med samma omfattning som tidigare och arbetsgivaren betalar då partiell sjuklön enligt AB § 28 mom. 9.

Exempel 1

En heltidsanställd arbetstagare har varit frånvarande med 50 % sjukpenning pga. sjukdom med nedsatt arbetsförmåga och har fått sin sjukpenning indragen av Försäkringskassan då arbetstagaren bedöms kunna försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren har efter egen prövning av rätt till sjuklön betalat 50 % sjuklön i 100 dagar med stöd av AB § 28 mom. 9.

Om detta betraktas som ett kort sjukfall kan arbetsgivaren enligt ovan utge 100 % sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 i högst 14 kalenderdagar.

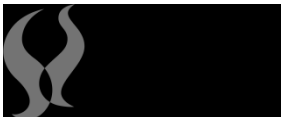
Exempel 2

En heltidsanställd arbetstagare har varit frånvarande med 50 % sjukpenning pga. sjukdom med nedsatt arbetsförmåga och har fått sin sjukpenning indragen av Försäkringskassan då arbetstagaren bedöms kunna försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren har efter egen prövning av rätt till sjuklön betalat 50 % sjuklön med stöd av AB § 28 mom. 9 i 100 dagar.

Arbetstagaren insjuknar med en omfattning på 100 % med stöd av läkarintyg och det betraktas att bli ett längre sjukfall, dvs. längre än 14 kalenderdagar.

I detta fall gör arbetstagaren en sjukanmälan. Eftersom arbetstagaren inte har återgått i arbete helt efter tidigare sjukperiod med sjukpenning överlämnas ärendet direkt till Försäkringskassan för bedömning av sjukpenning från dag ett. Detta görs med anledning av att arbetsgivaren inte har skyldighet att betala sjuklön så länge arbetstagaren inte har återgått helt i arbete, dvs. arbetat minst en hel dag.

Då sjukperioden överstiger 14 dagar med sjukpenning, dvs. från dag 15 så utges sjuklön med 10 % av inkomstbortfallet dag 15-90 i sjukperioden enligt AB § 28 mom. 6.



Sjuklön under uppsägningstid

Sker uppsägning under den tid sjuklön utges enligt AB § 28 mom. 9 utgör sjuklönen uppsägningslön. För tid utöver 180 dagar föreligger ingen skyldighet att utge uppsägningslön eftersom arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande för att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter (AD 1996 nr 125).

Semester

Frånvaro pga. sjukdom är semesterlönegrundande enligt semesterlagen (SemL) i 180 dagar som längst under ett helt intjänandeår. Detta gäller både vid hel och partiell sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro som pågår efter ett helt intjänandeår eller vid sjukfrånvaro då sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 utges är inte att betrakta som semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14 b).

Vid partiell sjukfrånvaro är tiden semesterlönegrundande om arbetstagaren genom sitt arbete behåller 40 procent eller mer av lönen för motsvarande heltidsanställning. Om arbetstagaren arbetar mindre än 40 procent utges semesterförmåner enligt anmärkningen i AB § 27 mom. 6.

Sjuklön upphör efter semester eller annan ledighet

Om arbetstagaren är beviljad sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 och bryter perioden med sjuklön genom semesterledighet, föräldraledighet, studieledighet eller annan ledighet upphör rätten till sjuklön enligt AB då denna ledighet påbörjas.

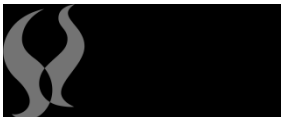
Även om arbetstagaren fortfarande kan styrka sin frånvaro pga. sjukdom med nedsatt arbetsförmåga efter semestern, så utges inte sjuklön enligt AB eftersom ett avbrott i perioden med sjuklön har gjorts.

Om arbetstagaren fortfarande har arbetsförmåga pga. sjukdom när ledigheten upphör och arbetstagaren skulle ha återgått i arbete efter sin ledighet ska arbetstagaren göra en ny sjukanmälan som startar en ny sjukperiod. Vilket innebär att sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 inte är aktuell.

Återbetalningsskyldighet efter överklagande och beslut om rätt till sjukpenning

I de fall arbetsgivaren beslutar att betala sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 vid indragen sjukpenning bör arbetsgivaren lämna skriftligt besked till arbetstagaren att återbetalningsskyldighet föreligger om Försäkringskassans beslut överklagas och ändras i högre instans.

Tydlighet från arbetsgivaren är en förutsättning för att kunna begära återbetalning av sjuklön enligt AB § 19 mom. 1 om arbetstagaren får rätt till sjukpenning efter



överklagande av beslut med retroaktiv utbetalning för samma tidsperiod, alternativt att sjukersättning har beviljats för perioden.

Med ett sådant skriftligt besked kan arbetstagaren inte hävda god tro och den uppkomna skulden kan hanteras som felaktigt utbetald lön, se kollektivavtalet om korrigerande av preliminär lön.

Arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst då sjuklön utges

Försäkringskassan anser inte att sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 kan ligga till grund för den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) eftersom sådan sjuklön inte är inkomst av eget arbete. Detta framgår av 27 kap. 1-2 §§ SFB och Regeringsrättens dom 4 maj 2010, mål nr 3480-07.

Det kan därför vara lämpligt att arbetsgivaren, i samband med beslut om att utge sjuklön enligt AB § 28 mom. 9, informerar arbetstagaren om att SGI:n kan komma att nollställas eftersom sjuklönen inte ingår i inkomstunderlaget för sjukpenning. För att skydda sin SGI, dvs. behålla sin lön som SGI under perioden som sjuklön enligt AB utbetalas, ska arbetstagaren anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen från dag ett utan sjukpenning.

Enligt 26 kap 13 § SFB ska arbetstagaren stå till arbetsmarknadens förfogande för att skydda sin SGI. Det gäller både vid hel och partiell arbetsförmåga med sjuklön enligt AB.

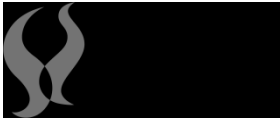
Förutsättningen för att arbetstagaren ska få behålla sin SGI under perioden då sjuklön enligt AB utbetalas är att hen är aktivt arbetssökande och är beredd att anta ett arbete i den omfattning som motsvarar den fastställda SGI:n.

Exempel

En arbetstagare har haft sjukpenning med en omfattning av 50 % och har fått sin sjukpenning indragen av Försäkringskassan eftersom arbetstagaren bedöms kunna försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.

Arbetsgivaren har betalat 50 % sjuklön i 150 dagar. Arbetstagaren insjuknar med 100 % nedsatt arbetsförmåga och en sjukanmälan görs till Försäkringskassan.

Om arbetstagaren har skyddat sin SGI enligt ovan kommer sjukpenningen att baseras på inkomstbortfall motsvarande 100 % anställning. Om inte det har gjorts kommer beräkningen av sjukpenningen baseras på de 50 % som arbetstagaren har fullgjort i sin anställning.



Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Om arbetstagaren har fått beslut om indragen sjukpenning från Försäkringskassan och har kvar sin anställning när de 180 dagarna med sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 upphört och fortfarande har hel eller partiell arbetsförmåga på grund av sjukdom i det egna arbetet, så kan arbetstagaren få arbetslöshetsersättning genom att vara ledig utan lön från sin anställning.

Arbetstagare som beviljas ledighet utan lön och som av hälsoskäl inte kan återgå vare sig till tidigare arbete eller annat arbete hos sin arbetsgivare kan få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Detsamma gäller en arbetstagare med deltidsanställning som beviljats ledighet utan lön för att kunna utföra annat arbete med lika eller högre sysselsättningsgrad då anställningarna inte går att kombinera. Detta framgår av 19 a - 19 b §§ i Förordning om arbetslöshetsförsäkringen.

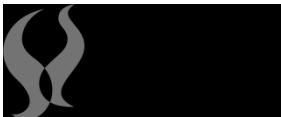
Om arbetstagaren själv väljer att lämna sin anställning har arbetstagaren rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkring förutsatt att det finns ett läkarintyg som styrker att han eller hon på grund av sjukdom inte kan återgå vare sig till tidigare arbete eller till annat arbete hos arbetsgivaren. Läkarintyget måste ha utfärdats före anställningens upphörande. enligt 19c § Förordning om arbetslöshetsförsäkring.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och bedömning av möjlighet för återgång i arbete hos arbetsgivaren

Försäkringskassans bedömningstidpunkter enligt rehabiliteringskedjan innebär inte någon förändring i den grundläggande skyldighet en arbetsgivare har, enligt arbetsmiljölagen, SFB och indirekt genom arbetsrätten, att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Till skillnad från Försäkringskassans rehabiliteringskedja har arbetsgivaren inga särskilda tidpunkter för när arbetsgivaren ska göra vad i sitt rehabiliteringsarbete. Det som regleras i 30 kap. 6 § SFB är att arbetsgivaren ska ansvara för en ”effektiv rehabilitering”. Till detta kommer att en arbetsgivare enligt 7 § lagen om anställningsskydd (LAS) ska visa att saklig grund för uppsägning föreligger. Nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom som medför att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivarens räkning kan vara saklig grund för uppsägning. Mer om dessa arbetsrättsliga frågor och arbetsgivarens ansvar, se SKL cirkulär 14:44, Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar – ur ett arbetsrättsligt perspektiv.

Om Försäkringskassan beslutsprocess enligt 27 kap. 48-49 §§ SFB görs i fas med arbetsgivarens utredning av arbetstagarens arbetsförmåga, så har även arbetsgivaren utrett klart och funnit att personen varken kan arbeta kvar i sitt ordinarie arbete eller i annat arbete hos arbetsgivaren.



Om arbetsgivaren har behov av fortsatt utredning då Försäkringskassan fattat beslut om att inte utge sjukpenning kan det bli aktuellt med utbetalning av sjuklön enligt AB § 28 mom. 9.

Om arbetsgivaren efter slutförd arbetsförmågeutredning kan konstatera att alla rehabiliteringsmöjligheter är uttömda och finner att arbetstagaren inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren, så kvarstår en bedömning av saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

För mer information: Sandra Bergendorff, Jan Bergström, Marco Mattsson, Phia Moberg, Ann-Charlotte Ohlsson, Beatrice Rodin och Ann-Sophie Svedhem.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Maria Dahlberg

Ann-Charlotte Ohlsson