

Sjuklöneförmåner

En vägledning är i första hand ett stöd för Försäkringskassans medarbetare vid ärendehandläggning och utbildning. Den innehåller en samlad information om vad som gäller på det aktuella området, uppdelat på tillämpnings- och metodstödsavsnitt.

En vägledning kan innehålla beskrivningar av

- författningsbestämmelser
- allmänna råd
- förarbeten
- rättspraxis
- JO:s beslut.

En vägledning kan även innehålla beskrivningar av hur man ska handlägga ärenden på det aktuella området och vilka metoder som då ska användas.

Vägledningarna uppdateras fortlöpande. Ändringar arbetas in i den elektroniska versionen. Den elektroniska versionen hittar du på [www.forsakringskassan.se/Om Försäkringskassan/Dina rättigheter och skyldigheter/Vägledningar och rättsliga ställningstaganden – Vägledningar](http://www.forsakringskassan.se/Om_Forsakringskassan/Dina_rattigheter_och_skyldigheter/Vagledningar_och_rattsliga_stallningstaganden_-_Vagledningar).

Du som arbetar på Försäkringskassan hittar dem också på Fia.

Upplysningar: Försäkringskassan
Rättsavdelningen

Beslutad 2022-10-05

Innehåll

Förkortningar	5
Sammanfattning.....	6
Läsanvisningar	7
1 Sjuklön	8
1.1 Syftet med sjuklönelagen	8
1.2 Inledande bestämmelse om sjuklön.....	8
1.2.1 Vem är arbetstagare?.....	9
1.3 Förutsättningar för rätt till sjuklön	10
1.3.1 Kvalifikationskrav för sjuklön	10
1.3.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till sjuklön	11
1.4 Situationer när arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön.....	12
1.5 Karensavdrag och sjuklönens storlek	13
1.6 Sjuklöneperiod.....	15
1.7 Återinsjuknanderegeln.....	17
1.8 Sjukanmälan och läkarintyg	19
1.9 Läkarintygsföreläggande	19
2 Sjuklönegaranti	21
2.1 Inledning.....	21
2.1.1 Bakgrund och syfte.....	21
2.2 Förutsättningar för att ha rätt till sjuklönegaranti	21
2.2.1 Grundläggande förutsättningar	21
2.2.2 När kan någon få ersättning?	22
2.3 Beräkning av sjuklönegaranti	23
2.4 Försäkringskassans rätt till ersättning från arbetsgivare.....	23
2.5 Återbetalning av sjuklönegaranti	24
3 Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare	25
3.1 Bakgrund.....	25
3.2 Tillfälliga bestämmelser med anledning av sjukdomen covid-19.....	25
3.3 Så handläggs ersättning för höga sjuklönekostnader	26
3.3.1 Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter till Försäkringskassan	29
3.4 Manuell handläggning i vissa fall	29
3.4.1 Metodstöd – utredning.....	30
3.4.2 Metodstöd – fatta beslut.....	32
3.5 Årlig beräkning av ersättning för höga sjuklönekostnader	33
3.6 Samordning med särskilt högriskskydd.....	34
3.7 Uppgifter till Skatteverket om ersättning för sjuklönekostnader	34
3.8 Förskott på ersättning för sjuklönekostnader	35
3.8.1 Arbetsgivares uppgiftsskyldighet vid ansökan om förskott	35
3.8.2 Beslut om förskott.....	36
3.8.3 Slutavräkning.....	36
3.8.4 Metodstöd – manuell handläggning av förskott	36
4 Särskilt högriskskydd	38
4.1 Inledning.....	38
4.1.1 Bakgrund och syfte.....	38
4.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till särskilt högriskskydd	39
4.2.1 Försäkrad	39
4.2.2 Ansökan om särskilt högriskskydd	39

4.2.3	När kan särskilt högriskskydd beviljas?	40
4.3	Bedömning av större antal eller längre sjukperioder.....	40
4.3.1	Sjukdomsbegreppet	41
4.3.2	Vid pågående sjukperiod.....	41
4.3.3	Prognos och bedömning av sjukhistorik.....	41
4.4	Bedömning vid donation.....	42
4.5	Bedömning efter aktivitetsersättning	43
4.6	Beslut	43
4.6.1	Vid större antal eller längre sjukperioder eller vid donation	43
4.6.2	Efter aktivitetsersättning	45
4.7	Läkarutlåtande.....	45
4.8	Vad innebär beslutet?	45
4.8.1	Inget karensvdrag vid större antal sjukperioder eller donation	45
4.8.2	Ersättning till arbetsgivare för sjuklönekostnader	46
4.9	Metodstöd – Efterkontroll av tillsvidarebeslut.....	46
Källförteckning.....		47
Bilaga Bestämmelser och övergångsbestämmelser om ersättning för höga sjuklönekostnader med anledning av sjukdomen covid-19		49
Ö. 3 Ersättning för höga sjuklönekostnader		49

Förkortningar

Förkortning	Förklaring
FL	Förvaltningslagen (2017:900)
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
KRNG	Kammarrätten i Göteborg
KRSU	Kammarrätten i Sundsvall
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Regeringens proposition
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SFB	Socialförsäkringsbalken
SfU	Socialförsäkringsutskottet
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen (1991:1047) om sjuklön

Sammanfattning

Vägledningen beskriver villkoren för att få sjuklön samt de regler som ska tillämpas i ärenden om sjuklönegaranti, ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare och särskilt högriskskydd.

Vägledningen inleds med ett kapitel om sjuklön. En arbetstagare har normalt rätt till sjuklön från arbetsgivaren de första 14 dagarna när han eller hon blir sjuk. Försäkringskassan kan behöva ta ställning till arbetsgivarens skyldighet att betala ut sjuklön för att kunna avgöra om en försäkrad har rätt till sjukpenning eller någon av sjuklöneförmånerna.

Kapitel 2 handlar om sjuklönegaranti. Förmånen är avsedd att skydda anställda när en tvist om sjuklön uppstår mellan en arbetsgivare och anställd.

Därefter följer ett kapitel om ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare. Ersättningen riktar sig till de arbetsgivare som har höga sjuklönekostnader för sina anställda.

Det fjärde och sista kapitlet handlar om särskilt högriskskydd. Förmånen finns bland annat för att skydda anställda som har en eller flera sjukdomar eller en funktionsnedsättning som medför omfattande sjukfrånvaro.

När det gäller Försäkringskassans handläggning av sjuklöneförmånerna finns information om

- försäkringstillhörighet i vägledning (2017:1) *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal*
- utredningsskyldighet, dokumentation, kommunikering och beslut m.m. i vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken*
- utbetalning i vägledning (2005:1) *Utbetalning av förmåner, bidrag och ersättningar*
- återbetalningsskyldighet i vägledning (2005:3) *Återkrav*
- omprövning och ändring i vägledning (2001:7) *Omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut.*

Läsanvisningar

Denna vägledning ska vara ett stöd för Försäkringskassans medarbetare i handläggningen och vid utbildning.

Vägledningen redovisar och förklarar lagar och andra bestämmelser. Den redogör för de delar av lagens förarbeten som är särskilt viktiga för att förstå hur lagen ska tillämpas. Den redogör också för rättspraxis.

Vägledningen innehåller också en beskrivning av hur man ska handlägga ärenden och vilka metoder som då ska användas för att åstadkomma både effektivitet och kvalitet i handläggningen. Rubriken till sådana kapitel eller avsnitt inleds med ordet Metodstöd.

Hänvisningar

I vägledningen finns hänvisningar till lagar och förordningar. De är som regel citerade i en ruta som texten före eller efter rutan hänvisar till. Det finns också hänvisningar till förarbeten, rättsfall och andra vägledningar. Dessa hänvisningar finns antingen i löpandetext eller inom parentes i direkt anslutning till den mening eller det stycke den avser.

Sist i vägledningen finns en källförteckning som redovisar de lagar, förordningar, domar med mera som nämns i vägledningen.

Historikbilaga

Denna vägledning har reviderats. I historikbilagan finns en kortfattad beskrivning av de sakliga ändringar som gjorts i respektive version av vägledningen. Genom att läsa historikinformationen får du en överblick över de viktigaste nyheterna i den här versionen.

Att hitta rätt i vägledningen

I vägledningen finns en innehållsförteckning. Den är placerad först och ger en översiktsskild av vägledningens kapitel och avsnitt. Med hjälp av fliken "Bokmärken" i vänsterkanten kan du navigera mellan avsnitten. Det finns också en sökfunktion för att hitta enskilda ord och begrepp.

1 Sjuklön

Här kan du läsa om

- vad sjuklön är och dess syfte
- förutsättningar för rätt till sjuklön
- sjuklönens storlek och karensavdrag
- sjuklöneperioden
- återinsjuknanderegeln
- läkarintygsföreläggande.

1.1 Syftet med sjuklönelagen

Reglerna om sjuklön finns i lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL).

Sjuklönen är grunden för ersättningen vid korta sjukdomsfall. Arbetstagare har rätt att under de första fjorton dagarna av varje sjukperiod (sjuklöneperioden) behålla en viss del av den lön och andra anställningsförmåner som de skulle ha fått om de kunnat utföra sina arbetsuppgifter. (Prop. 1990/91:181 s. 1)

Sjuklönen infördes för att förtydliga arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljön och de anställdas hälsa men också för att ge de anställda en rättvisare kompensation för inkomstförluster till följd av sjukdom. Sjuklöneansvaret skulle dessutom ge arbetsgivarna ett ekonomiskt incitament till att förbättra de anställdas arbetsvillkor, eftersom en minskad sjukfrånvaro också innebär minskade kostnader för sjuklön. (Prop. 1990/91:181 s. 36 f.)

1.2 Inledande bestämmelse om sjuklön

1 § SjLL

En arbetstagare har enligt vad som följer av denna lag rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (sjuklön).

Lagen inskränker inte den rätt till sjuklön som kan finnas enligt någon annan lag

Bestämmelsen innebär att en arbetstagare som är sjuk och uppfyller övriga kriterier i sjuklönelagen har rätt till sjuklön.

Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån:

2 § SjLL

Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelser göras från 8 § andra stycket, 9 § och 10 a § första och andra styckena genom kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den närmare beräkningen av sjuklönen storlek enligt 6 § första stycket och avdrag enligt andra stycket samma paragraf får också bestämmas på det sättet. En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt SjLL inskränks gäller alltså inte. Men i vissa fall får man göra avvikelser i ett avtal genom kollektivavtal. Det framgår av bestämmelsens andra stycke. Då gäller avtalet även om det ger ett sämre utfall för arbetstagaren än vad SjLL gör. Avvikelser kan dels göras från föreskrifterna i 8 § och 9 § om läkarintyg respektive försäkringen, dels från föreskrifterna i 6 § om sjuklönen beräkning. En sådan avvikelse kan innebära det skrivs in ett krav på att läkarintyg ska avse en tidigare dag än vad lagen föreskriver och att läkarintyget eller försäkringen ska innehålla närmare uppgifter om sjukdomen. Det möjliggör också att beräkningen av sjuklönen kan följa bransch- eller arbetsanpassade regler. (Prop. 1990/91:181 s. 68)

1.2.1 Vem är arbetstagare?

Sjuklönelagen gäller bara arbetstagare, dvs. anställda. Uppdragstagare och egenföretagare omfattas inte. För dessa gäller reglerna i SFB från första dagen i ett sjukdomsfall (prop. 1990/91:181 s. 39). Den som har inkomster från både uppdrag och anställning för samma period kan få sjuklön och sjukpenning samtidigt.

Varken SjLL eller SFB innehåller någon definition av begreppet arbetstagare. I de flesta fall är det ändå enkelt att fastställa vem som är arbetstagare. Om det uppstår en tvist i frågan får den avgöras efter arbetsrättsliga principer. Det kan i sådana fall bli aktuellt med sjuklönegaranti. Läs om sjuklönegaranti i kapitel 2.

Uppdragstagare och egenföretagare

Gränsdragningen mellan arbetstagare och olika former av uppdragstagare och egenföretagare görs genom en helhetsbedömning av avtalet mellan parterna och övriga omständigheter. Om den som åtagit sig att utföra ett arbete är arbetstagare eller egenföretagare beror på omständigheterna. Sådant som har betydelse vid bedömningen är exempelvis om den som åtar sig arbetet är skyldig att personligen utföra det, vem som står för material, maskiner och liknande och hur ersättningen för arbetet bestäms. (Prop. 1990/91:181 s. 39 och s. 67, som hänvisar till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet)

Det krävs dock inget skriftligt avtal för att anse att någon är arbetstagare, och hur ett eventuellt sådant avtal är formulerat behöver heller inte ha någon avgörande betydelse. Det avgörande är de verkliga förhållandena.

Behovsanställda

Bedömningen av om en person ska anses som anställd och kvalificerad för sjuklön måste göras i varje enskilt fall utifrån formuleringar i anställningsavtalet och andra omständigheter. Det avtal som finns mellan arbetsgivare och arbetstagare behöver inte

avse en fortlöpande anställning. Ett avtal om behovsanställning kan till exempel inte jämföras med en tillsvidareanställning men arbetstagaren kan ändå ha kvalificerat sig för sjuklön. Läs om kvalifikationskrav för sjuklön i avsnitt 1.3.1.

Men det kan också vara så att en person som kallas in för att arbeta vid behov inte har rätt till sjuklön, även om det finns ett avtal om lön och andra förmåner som gäller tills vidare. Det beror på hur anställningsavtalet är formulerat. En dom från Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) kan ge vägledning:

Rättsfall

HFD tog i målet ställning till om en försäkrad som arbetade utifrån sitt och arbetsgivarens behov var att betrakta som anställd eller inte vid en tidpunkt då inga arbetsdagar var avtalade. Mannen arbetade regelbundet som vårdare hos en och samma arbetsgivare sedan flera år tillbaka. Han hade dock ingen fast anställning, utan kom överens med arbetsgivaren om vilka dagar han skulle arbeta. Han var därför att betrakta som anställd enbart de dagar som han och arbetsgivaren kommit överens om att han skulle arbeta.

Vid ett tillfälle skulle mannen opereras, och hade därför inte avtalat om arbete med arbetsgivaren vid tidpunkten för operationen. HFD fann då att arbetsgivaren inte var skyldig att betala ut sjuklön, eftersom det inte fanns något avtal om arbete för den aktuella perioden. (RÅ 2004 ref. 103)

Aktiebolagsägare

Enligt praxis anses den som arbetar som verkställande direktör och tar ut lön från ett aktiebolag vara anställd av bolaget – även om han eller hon äger samtliga aktier i detta (RÅ 1997 not 221).

1.3 Förutsättningar för rätt till sjuklön

1.3.1 Kvalifikationskrav för sjuklön

En arbetstagare behöver uppfylla vissa krav för att kunna få sjuklön:

3 § SjLL

Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Vid beräkning av kvalifikationstiden enligt [första stycket](#) skall tidigare anställningar hos samma arbetsgivare medräknas, om tiden mellan anställningarna inte överstiger fjorton kalenderdagar.

En arbetstagare som anställts tills vidare omfattas alltså av SjLL från och med första anställningsdagen, liksom den som har ett tidsbegränsat anställningsavtal som gäller en månad eller längre. Men även kortare anställningar kan ge rätt till sjuklön.

Sjuklön vid kortare anställningar

Av första stycket framgår att en arbetstagare kan ha rätt till sjuklön vid kortare anställningstid än en månad förutsatt att han eller hon uppfyller vissa kvalifikationsvillkor.

Arbetstagaren ska då ha tillträtt anställningen och varit anställd under fjorton kalenderdagar i följd. I rekvisitet "tillträtt anställningen" ligger främst att arbetstagaren faktiskt har infunnit sig på arbetsplatsen. Det gäller också när arbetstagaren väl har påbörjat den direkta färden till arbetsplatsen men under färden råkar ut för sjukdom eller skada som hindrar honom eller henne från att infinna sig där. (Prop. 1990/91:181 s. 68 f.)

Dagar då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan giltigt skäl räknas inte med i fjortondagarsperioden. Vad som räknas som giltigt skäl beskrivs dock inte närmare i lagtext eller i förarbetena. Det är arbetsgivaren och arbetstagaren som måste avgöra om arbetstagaren haft giltigt skäl till frånvaron eller inte.

Av andra stycket framgår att tidigare anställningar hos samma arbetsgivare ska räknas med när man beräknar kvalifikationstiden. Det gäller under förutsättning att tiden mellan anställningarna inte är längre än 14 dagar.

En arbetstagare som på grund av kvalifikationskraven inte har rätt till sjuklön kan i stället ha rätt till sjukpenning eller sjukpenning i särskilda fall under de två första veckorna (27 kap. 10–11 §§, 28 a kap. 12 § SFB). Läs mer om rätten till sjukpenning de första 14 dagarna i en sjukperiod i vägledning (2015:1) *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*.

1.3.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till sjuklön

För att en arbetstagare ska ha rätt till sjuklön krävs att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom:

4 § SjLL

Sjuklön betalas ut vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Med sjukdom jämställs ett tillstånd av nedsatt arbetsförmåga som orsakats av sjukdom för vilken betalats ut sjuklön enligt denna lag, lön enligt 34 § sjömanslagen (1973:282) eller sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken eller motsvarande äldre lagstiftning och som fortfarande kvarstår efter det att sjukdomen upphört.

Vid bedömning av om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt ska det särskilt beaktas om arbetstagaren på grund av sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete. Vid denna bedömning ska det bortses från sådan nedsättning av arbetsförmågan som ligger till grund för ersättning till arbetstagaren i form av sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken, eller livränta vid arbetskada eller annan skada som avses i 41–44 kap. samma balk.

Sjukdomsbegreppet

Vad sjukdom är definieras inte i SjLL. Men av förarbetena framgår att den tolkning av sjukdomsbegreppet som används vid tillämpningen av sjukpenningreglerna i SFB även ska gälla här (prop. 1990/91:181 s. 67). Läs om sjukdomsbegreppet i vägledningen (2015:1).

Nedsättning av arbetsförmågan

Att en arbetstagare har en sjukdom innebär inte att han eller hon därmed har rätt till sjuklön. Sjukdomen ska också sätta ned arbetsförmågan.

Det finns inget krav på att nedsättningen av arbetsförmågan ska vara av en viss omfattning (prop. 1990/91:181 s. 69). Det räcker alltså att arbetsförmågan är nedsatt till någon del i förhållande till arbetstagarens ordinarie arbetstid. Här skiljer sig bestämmelsen i SjLL från motsvarande bestämmelse om sjukpenning i SFB, eftersom sjukpenning bara kan beviljas om arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel (27 kap. 2 § SFB).

I bestämmelsens andra stycke beskrivs att nedsättning av arbetsförmågan ska bedömas med beaktande av om arbetstagaren på grund av sjukdomen är förhindrad att helt eller delvis utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete. Arbetstagaren behåller alltså rätten till sjuklön, även om arbetsgivaren skulle ha möjlighet att omplacera honom eller henne till andra arbetsuppgifter med lägre inkomster som följd (prop. 1990/91:181 s. 70). Det innebär alltså att arbetstagaren *inte* behåller rätten till sjuklön om han eller hon erbjuds arbetsuppgifter med bibehållen lön.

I andra stycket beskrivs också att den som får sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta inte kan få sjuklön för samma nedsättning av arbetsförmågan som ligger till grund för någon av dessa ersättningar. När man bedömer arbetsförmågans nedsättning ska man alltså bortse från sådan nedsättning som ligger till grund för sjukersättning, aktivitetsersättning, livränta eller annan skada som avses i 41–44 kap. SFB.

1.4 Situationer när arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön

Sjuklönelagen beskriver ett antal situationer då arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön till en arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven:

4 a § SjLL

En arbetsgivare är inte skyldig att betala sjuklön vid sjukdom

1. för sådan tid som arbetstagare omfattas av bestämmelserna i 37 kap. 3 § SFB, eller
 2. om arbetstagaren inte helt har återgått i arbete och utfört arbete under minst en dag hos arbetsgivaren efter det att sjuklön för en hel sjuklöneperiod har betalats ut av arbetsgivaren.
-

Steglös avräkning

En arbetsgivare är inte skyldig att betala ut sjuklön till en arbetstagare som är sjukfrånvarande från sådant arbete han eller hon utför med stöd av reglerna om steglös avräkning i 37 kap. SFB. Läs mer om steglös avräkning i vägledning (2013:3) *Sjukersättning och aktivitetsersättning – beräkning, steglös avräkning m.m.*

Inte återgått i arbete sedan senaste sjuklöneperioden

En arbetsgivare är inte skyldig att betala ut sjuklön till en arbetstagare som *inte* helt har återgått i arbete och utfört arbete under minst en dag sedan sjuklön för en hel sjuklöneperiod betalades ut. Bestämmelsen får betydelse till exempel om en arbetstagare varit sjukskriven under graviditeten och på nytt är det i anslutning till att föräldraledigheten upphör (prop. 2011/12:81 s. 8). Den får även betydelse till exempel när den försäkrade varit tjänstledig av annan anledning, fått aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller haft semester mellan två sjukperioder.

Arbetstagaren ska alltså ha återfått arbetsförmågan helt och ha återgått i arbete i ordinarie omfattning, innan arbetsgivaren är skyldig att på nytt betala sjuklön.

I förarbetena beskrivs vad som menas med att arbetstagaren ska ha återgått helt i arbete. Om den anställde har beviljats ledighet av någon annan anledning än sjukdom för del av dag, till exempel föräldraledighet, ledighet för tandläkarbesök etc., ska arbetstagaren anses "helt ha återgått i arbete" om han eller hon har utfört arbete den resterande tiden av dagen (prop. 2011/12:81 s. 8).

Vid bedömningen av om en arbetstagare helt har återgått i arbete hos arbetsgivare ska Försäkringskassan bortse från sådan nedsättning som arbetstagaren får aktivitetsersättning, sjukersättning eller livränta för (prop. 2011/12:81 s. 8).

En försäkrad som inte har rätt till sjuklön från sin arbetsgivare i de situationer som beskrivs ovan kan ha rätt till sjukpenning i stället.

1.5 Karensavdrag och sjuklönens storlek

6 § SjLL

För dagar i en sjuklöneperiod enligt 7 § som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen i arbetsförmågan utgör sjuklönen 80 procent av anställningsförmånerna före avdrag enligt andra stycket.

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Avdraget ska motsvara 20 procent av den sjuklön som belöper på summan av de anställningsförmåner som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka.

Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna till följd av bestämmelserna i andra stycket fått avdrag från sjuklönen vid tio tillfällen, ska avdrag för ytterligare sjuklöneperioder inte göras.

Om avvikelser från vad som följer av andra stycket föreskrivs i 15 §.

Sjuklönen ska utgöra 80 procent av anställningsförmånerna. Från sjuklönen ska ett karensavdrag som motsvarar 20 procent av sjuklönen för en genomsnittlig vecka göras. Det står i bestämmelsens första och andra stycke.

Bestämmelsen om karens ändrades den 1 januari 2019. Då ersattes karensdagen av ett karensavdrag. De tidigare reglerna om karensdag innebar att arbetstagaren inte fick någon sjuklön den första dagen i sjuklöneperioden. I förarbetena står att de tidigare reglerna om karensdag i vissa avseenden fått mindre önskvärda effekter, eftersom utformningen slog olika för olika grupper på arbetsmarknaden. För att karensen skulle bli mer rättvis infördes ett karensavdrag i stället för en karensdag för personer med inkomst av anställning (prop. 2017/18:96 s. 25).

Karensavdraget ska alltså motsvara 20 procent av sjuklönen för en genomsnittlig vecka. Med genomsnittlig menas den sjuklön som arbetstagaren beräknas få under en kalendervecka som motsvarar hur han eller hon vanligtvis arbetar. För den som arbetar lika många timmar varje dag, fem dagar i veckan, motsvarar karensavdraget alltså en dags sjuklön. Men även för den som arbetar fler eller färre dagar än fem dagar i veckan ska avdraget göras med 20 procent av den sjuklön som han eller hon beräknas få i genomsnitt under en vecka (prop. 2017/18:96 s. 68 f.).

För den som arbetar mycket varierat och som saknar uppgift om tjänstgöringsgrad eller arbetsschema kan arbetsgivaren använda sig av uppgifter om hur han eller hon arbetat före sjuklöneperioden. Då bör omständigheterna i det enskilda fallet avgöra hur långt tillbaka i tiden det kan vara relevant att gå. En jämförelseperiod på en till tre månader bör i de flesta fall vara tillräcklig för att avgöra hur en genomsnittlig vecka ska beräknas (prop. 2017/18:96 s. 68).

Utgångspunkten är att ett helt karensavdrag ska göras, oavsett om arbetstagaren har rätt till hel eller partiell sjuklön. Det följer av bestämmelsen i andra stycket. Om ett fullt karensavdrag inte kan göras från ersättningen för den första sjuklönedagen ska avdrag göras till dess att ett helt avdrag har gjorts. Avdraget kan dock aldrig bli större än vad som skulle kunna betalas ut som sjuklön för sjuklöneperioden (prop. 2017/18:96 s. 69).

Det blir aldrig aktuellt att göra ett karensavdrag för den lön som arbetstagaren får vid arbete hos arbetsgivaren. Om en arbetstagare till exempel blir sjuk och går hem efter lunch och sedan är tillbaka på arbetet dagen efter, kommer karensavdraget att motsvara sjuklönen för halva dagen med sjukfrånvaro. Om arbetstagaren däremot inte är tillbaka på arbetet nästa dag kommer dock karensavdrag att göras även från sjuklönen för den dagen (prop. 2017/18:96 s. 69).

I vissa situationer kan en arbetstagare få sjuklön redan första dagen i sjuklöneperioden trots att ett helt karensavdrag görs. Det gäller exempelvis om en arbetstagare blir sjuk en dag när han eller hon skulle ha arbetat ett långt arbetspass. Då görs först ett karensavdrag som motsvarar 20 procent av sjuklönen för en genomsnittlig vecka och sedan kan arbetstagaren få den återstående delen av sjuklönen för den dagen (prop. 2017/18:96 s. 35).

För en person som har beviljats särskilt högriskskydd ska karensavdrag i vissa fall inte göras. Det står i bestämmelsens fjärde stycke. Läs mer om särskilt högriskskydd i kapitel 4.

Allmänt högriskskydd

Det allmänna högriskskyddet innebär att om en arbetstagare har fått karensavdrag vid tio tillfällen inom en tolv månadersperiod, ska inga avdrag göras om han eller hon blir sjuk igen. Det står i bestämmelsens tredje stycke.

Antalet tillfällen räknas var för sig hos varje arbetsgivare och hos Försäkringskassan. Det innebär att en försäkrad som exempelvis har två arbetsgivare kan få karensavdrag fler än tio gånger under en tolv månadersperiod (Prop. 1992/93:31). Om delar av ett och samma karensavdrag dras vid flera tidpunkter ska inte varje dag räknas för sig. Detsamma gäller vid återinsjuknande. Då kan delar av samma karensavdrag komma att dras i två eller flera olika sjukperioder (prop. 2017/18:96 s. 37 f.). Det betyder att om ett helt karensavdrag exempelvis inte kan dras den första dagen i sjukperioden utan måste fortsätta att dras nästa dag så räknas detta ändå som ett tillfälle, trots att avdrag för karens gjorts vid flera tidpunkter.

Det finns också bestämmelser om allmänt högriskskydd i SFB. Läs om högriskskydd enligt SFB i vägledningen (2015:1).

Övergångsbestämmelser

Vid beräkning av det allmänna högriskskyddet ska karensdagar enligt äldre bestämmelser läggas samman med antalet tillfällen med karensavdrag som görs från och med den 1 januari 2019 (p. 3 i övergångsbestämmelserna till lagen [2018:648] om ändring i lagen [1991:1047] om sjuklön).

1.6 Sjuklöneperiod

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 dagarna av en sjukperiod enligt SjLL:

7 § första och andra stycket SjLL

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod börjar inte om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. En sjuklöneperiod börjar dock senast dag för vilken arbetstagaren erhåller sådan reseersättning som avses i andra stycket. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Som sjukperiod anses sådan tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i 4 §. Sjukperioden omfattar också tid då arbetstagaren för att underlätta återgång i arbetet i stället för sjuklön erhåller ersättning för resor till och från arbetet.

En sjuklöneperiod kan tidigast börja den första dagen som en arbetstagare är sjukfrånvarande på grund av sjukdom. Det står i bestämmelsens första stycke. Men arbetstagaren behöver inte vara frånvarande från arbetet hela dagen, utan det räcker att han eller hon är borta en viss del av dagen. (Prop. 1990/91:181 s. 73)

För att en sjuklöneperiod ska börja krävs alltså något av följande:

- Att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom och att arbetstagaren skulle ha arbetet om han eller hon inte varit sjuk (prop. 1990/91:181 s. 73).
- Att arbetstagaren i stället för sjuklön får ersättning för resor till och från arbetet. Men det är först den dag som arbetstagaren får sådan ersättning för som sjuklöneperioden börjar.

En sjuklöneperiod kan alltså inte börja på en arbetsfri dag. Om en arbetstagare blir sjuk på en arbetsfri dag, börjar sjuklöneperioden den första dagen som han eller hon skulle ha arbetat men inte kan det på grund av sjukdom.

När sjuklöneperioden väl har börjat gäller dock att även arbetsfria dagar räknas in i sjuklöneperioden. Att en sjuklöneperiod löper innebär dock inte automatiskt att arbetstagaren har rätt till sjuklön, utan det är en bedömning som ska göras utifrån övriga bestämmelser i SjLL. (Prop. 1990/91:181 s. 73 f.)

Om anställningen upphör under sjuklöneperioden

När en anställning upphör bryts sjuklöneperioden. Det står i första stycket. Men om personen omedelbart påbörjar en ny anställning fortsätter sjuklöneperioden, förutsatt att han eller hon uppfyller kvalifikationskraven (prop. 1990/91:181 s. 73). Om personen börjar en ny anställning efter att de första 14 dagar i sjukperioden enligt SFB förlöpt så ska den nya arbetsgivaren inte betala ut någon sjuklön. I förarbetena framgår alltså att det ska vara fråga om en "ny anställning". Men det finns inte något uttryckligt krav på att den nya anställningen ska vara hos en ny arbetsgivare. Det innebär att en arbetsgivare är skyldig att betala resterande del av sjuklöneperioden – oavsett om personen börjar en ny anställning hos samma arbetsgivare eller hos en ny arbetsgivare. Om det handlar om en ny anställning eller inte måste alltid avgöras utifrån omständigheterna i det enskilda ärendet.

En anställning som automatiskt omvandlas till en annan anställning räknas inte som en ny anställning. Det gäller till exempel

- en anställning som övergår till en tillsvidareanställning när en person har varit visstidsanställd hos en arbetsgivare i sammanlagt mer än två år enligt 5 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
- en provanställning som övergår till en tillsvidareanställning när provtiden är slut enligt 6 § LAS.

Då är det alltså inte fråga om att anställningen upphör, och det upprättas inte något nytt anställningsavtal.

Rättsfall

HFD har prövat om byte av anställning under en pågående sjukperiod innebär att sjukpenning inte ska lämnas för de 14 första dagarna av den nya anställningstiden på den grunden att arbetsgivaren ska svara för sjuklön under den tiden.

Kvinnan blev sjuk i oktober 2015. Hon var då anställd som fritidspedagog hos kommunen och arbetsgivaren betalade sjuklön för de 14 första dagarna av sjukperioden. Därefter fick hon sjukpenning. I april 2017, när hon fortfarande var sjukskriven, bytte hon till en anställning som personlig assistent. Frågan som domstolen prövade var om arbetsgivaren skulle betala sjuklön för de första 14 dagarna i den nya anställningen. De konstaterade att arbetsgivaren inte var skyldig att göra det.

HFD konstaterade att det framgår av 7 § första stycket lagen om sjuklön att sjuklöneperioden omfattar de 14 första dagarna i en sjukperiod samt att sjuklöneperioden bryts om anställningen upphör. Enligt andra stycket anses som sjukperiod sådan tid under vilken arbetstagare i oavbruten följd lider av sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Någon bestämmelse om att sjukperioden bryts om anställningen upphör finns inte. Sjukperioden pågår alltså så länge som sjukdomen sätter ned arbetsförmågan.

Av de nämnda bestämmelserna följer att arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön gäller endast under de 14 första dagarna av varje sjukperiod. Om arbetstagaren slutar sin anställning under sjuklöneperioden så fortsätter sjuklöneperioden att löpa hos den nya arbetsgivaren. Det innebär att den nya arbetsgivaren endast behöver betala sjuklön för de dagar som är kvar. Detta gäller oavsett om den nya anställningen ingås hos samma eller en ny arbetsgivare. (Domsnytt 2020:20)

Om arbetstagaren har flera arbetsgivare

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare har varje arbetsgivare skyldigheten att betala sjuklön och göra avdrag för karens. På så sätt kan en arbetstagare vars arbetsförmåga är delvis nedsatt få sjuklön från en arbetsgivare, även om han eller hon kan utföra sina arbetsuppgifter hos en annan arbetsgivare. Det innebär att sjuklöneperioderna kan infalla vid olika tidpunkter hos olika arbetsgivare. (Prop. 1990/91:181 s. 39 och 74)

Det innebär också att en försäkrad kan ha rätt till sjukpenning och sjuklön samma dag. Den situationen uppstår till exempel om sjuklöneperioden hos en arbetsgivare har löpt ut samtidigt som det fortfarande pågår en sjuklöneperiod hos en annan.

Sjukperiod

En sjukperiod definieras som den tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av en sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Begreppet sjukperiod finns även i SFB, men har då en liten annan betydelse. För att kunna avgöra om en arbetsgivare är

skyldig att betala sjuklön eller inte, måste man förstå vad som är en sjukperiod enligt de två regelverken.

Sjukperiod enligt SFB

En sjukperiod enligt SFB är en period när den försäkrade i oavbruten följd har en nedsatt arbetsförmåga med minst en fjärdedel på grund av sjukdom. Sjukperioden bryts när arbetsförmågan inte längre är nedsatt i den omfattningen. Nedsättningen med en fjärdedel bedöms utifrån den försäkrades normala arbetstid (27 kap. 46 § SFB). För den som har partiell anställning och är partiellt arbetslös eller har flera partiella anställningar innebär det att sjukperioden pågår så länge som arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel utifrån den försäkrades hela normala arbetstid – oavsett vilken sysselsättning han eller hon måste avstå ifrån på grund av sjukdomen. Läs mer om sjukperiod enligt SFB i vägledningen (2015:1).

Sjukperiod enligt SjLL

En sjukperiod enligt SjLL är när arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt i någon omfattning i förhållande till arbete hos sin arbetsgivare. Sjukperioden bryts när personen är åter i arbete hos arbetsgivaren, dvs. arbetar hela sin arbetstid en dag. Sjukperioden bryts även om personen av medicinska skäl förlägger sin arbetstid så att han eller hon arbetar hela dagar. (KRNG 1207-12, domsnytt 2013:013)

För en person som har en partiell anställning bryts sjukperioden hos arbetsgivaren när han eller hon återgår i arbete i tidigare omfattning.

En sjukperiod enligt SjLL är alltså den tid som arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom hos sin eller sina arbetsgivare.

Detta innebär att flera sjukperioder enligt SjLL kan pågå under en och samma sjukperiod enligt SFB men även att en arbetsgivare kan vara skyldig att betala flera sjuklönepperioder under en och samma sjukperiod enligt SFB.

Det kan till exempel se ut så här: En försäkrad har två halvtidsanställningar hos två arbetsgivare. Om han eller hon då blir helt sjukskriven börjar en sjukperiod enligt SjLL hos båda arbetsgivarna. Följs sedan sjuklönepperioden av sjukpenning, så har en sjukperiod enligt SFB börjat samtidigt som sjuklönepperioden började. Efter en tid kan den försäkrade återgå i arbete, men bara hos en av arbetsgivarna. Sjukperioden enligt SFB fortsätter då, eftersom arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel. Sjukperioden enligt SjLL fortlöper hos en av arbetsgivarna, men bryts hos den arbetsgivare där den försäkrade har återgått i arbete.

Efter ytterligare en tid blir den försäkrade återigen helt oförmögen att arbeta. Samma sjukperiod fortsätter enligt SFB. Samma sjukperiod fortsätter också enligt SjLL för anställningen hos den ena arbetsgivaren, där den försäkrade inte hann gå tillbaka i arbete innan han eller hon blev sjuk igen. Men hos den andra arbetsgivaren börjar en ny sjukperiod enligt SjLL, som inleds med en ny sjuklönepperiod. Den arbetsgivaren måste alltså betala en andra sjuklönepperiod under en och samma sjukperiod enligt SFB.

1.7 Återinsjuknanderegeln

I SjLL finns liksom i SFB en återinsjuknanderegeln:

7 § tredje stycket SjLL

Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjukperiod avslutats ska sjuklöneperioden omfatta endast så många dagar att den tillsammans med en sjuklöneperiod hos samma arbetsgivare under den tidigare sjukperioden utgör fjorton kalenderdagar. Inget ytterligare karensavdrag enligt 6 § ska då heller göras.

Bestämmelsen infördes för att den som har varit sjuk inte ska vänta med att återgå i arbete för att han eller hon riskerar att drabbas av en ny karens om han eller hon skulle bli sjuk igen (prop. 1992/93:31 s. 45).

Återinsjuknanderegeln i SjLL gäller när en ny sjukperiod börjar inom fem dagar från det att en tidigare har avslutats. Med fem dagar menas fem kalenderdagar (prop. 1992/93:31 s. 45) Läs om vad som menas med sjukperiod i SjLL i avsnitt 1.6.

Återinsjuknanderegeln innebär

- att en arbetstagare som haft ett helt karensavdrag i den första sjukperioden får sjuklön från och med den första dagen i den nya perioden
- att en arbetstagare som inte haft ett helt karensavdrag i den första sjuklöneperioden kommer att få ytterligare avdrag i den nya sjuklöneperioden till dess hela karensavdraget är gjort
- att den nya sjuklöneperioden ska omfatta högst fjorton kalenderdagar tillsammans med den tidigare sjuklöneperioden hos samma arbetsgivare. Om den tidigare sjuklöneperioden varade i fjorton dagar ska någon ny sjuklöneperiod inte börja. Arbetstagaren kan då i stället ansöka om sjukpenning.

(Prop. 1992/93:31 s. 77 och prop. 2017/18:96 s. 69)

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare gäller skyldigheten att betala sjuklön var för sig. Se vidare avsnitt 1.6. Det innebär att även återinsjuknanderegeln gäller hos varje arbetsgivare för sig.

Arbetsförmågan behöver inte vara nedsatt till någon viss grad för att återinsjuknanderegeln enligt SjLL ska gälla, utan om en försäkrad blir sjuk igen inom fem dagar efter en tidigare sjukperiod räcker det alltså att han eller hon är frånvarande under någon del av den femte dagen. Det betyder att det i vissa fall kan vara ett återinsjuknande inom fem dagar enligt SjLL men inte enligt SFB. Det gäller om den försäkrade vid återinsjuknandet inom fem dagar är frånvarande i mindre omfattning än en fjärdedel, eftersom det i SFB finns krav på att arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel (jämför RÅ 2005 ref. 52).

En sjuklöneperiod kan inte börja på en arbetsfri dag, eftersom det krävs att arbetstagaren är sjukfrånvarande för att en sjuklöneperiod ska börja. Se vidare avsnitt 1.6. Återinsjuknanderegeln gäller alltså inte om arbetstagaren återinsjuknar den femte dagen och den dagen är arbetsfri. I så fall börjar en ny sjuklöneperiod inte förrän den första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat men inte kan det på grund av sjukdom, och då har det gått mer än fem dagar sedan föregående sjukperiod.

1.8 Sjukanmälan och läkarintyg

8 § SjLL

Sjuklön ska inte avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen ska dock avse sådana förmåner från och med den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön för mistade förmåner under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av. Om sjuklön utges för mistade förmåner under tid före anmälan ska den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Finns det ett beslut enligt 10 § är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i beslutet.

Sjukanmälan

Av första stycket framgår att arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön förrän arbetstagaren har sjukanmält sig. Man kan dock göra undantag från denna regel om arbetstagaren har varit förhindrad att göra anmälan. Den avsedda innebörden av undantagsregeln är att anmälan ska göras omedelbart efter det att hindret har upphört. Om arbetstagaren sjukanmäler sig till exempel den fjärde dagen efter insjuknandet men hade möjlighet att göra detta redan den andra dagen, är arbetsgivaren inte skyldig att betala ut sjuklön för någon av de tre första dagarna även om arbetstagaren haft förhinder den första och tredje dagen. När man bedömer om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan får man ta hänsyn till i vilken mån sjukdomen kan ha påverkat hans eller hennes fysiska och psykiska förmåga att själv göra anmälan eller ta hjälp av någon annan. (Prop. 1990/91:181 s. 74)

Läkarintyg

Av andra stycket framgår att arbetsgivaren bara är skyldig att betala ut sjuklön från och med den åttonde dagen i sjukperioden om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan med intyg av läkare eller tandläkare. Det behöver dock inte framgå av intyget vilken sjukdom som medför att arbetsförmågan är nedsatt.

Om arbetsgivaren ska betala ut sjuklön för tid innan sjukanmälan ska den första ersättningsdagen räknas som sjukanmälningsdagen vid beräkning av vilken dag intygsskyldigheten inträder.

Av tredje stycket framgår att arbetstagaren i vissa fall är skyldig att lämna läkarintyg tidigare än den åttonde dagen i sjukperioden, se vidare avsnitt 1.9.

1.9 Läkarintygsföreläggande

Om det finns särskilda skäl för det kan Försäkringskassan besluta att en arbetstagar ska lämna läkarintyg till arbetsgivaren från en tidigare tidpunkt än den åttonde dagen i sjukperioden:

10 § SjLL

Försäkringskassan ska, under förutsättning att det finns särskilda skäl som talar för det, självmant eller på framställning av arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan

1. från och med en tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningdagen i en pågående sjukperiod, eller
2. från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod.

Ett beslut enligt första stycket 2 får inte avse längre tid än ett år.

Ett beslut enligt denna paragraf gäller omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som prövar beslutet.

Ett beslut om läkarintygspöreläggande kan alltså antingen fattas på begäran av arbetsgivaren eller på Försäkringskassans initiativ. Beslutet gäller intyg när en anställd begär sjuklön från sin arbetsgivare. I förordningen (1995:1051) om skyldigheten att lämna läkarintyg m.m. i sjukpenningärenden i vissa fall finns även en bestämmelse om läkarintygspöreläggande när en försäkrad begär sjukpenning. Se vidare vägledningen (2015:1).

För att kunna fatta ett beslut om läkarintygspöreläggande måste det finns särskilda skäl. Särskilda skäl kan vara att det finns speciella rehabiliteringssynpunkter att ta hänsyn till eller när det finns kontrollskäl som talar för att intyget ska krävas in tidigare. Det kan till exempel handla om att arbetstagaren har många korta sjukdomsfall under en begränsad tid utan att ha haft kontakt med läkare och utan att det finns uppgifter om att arbetstagaren lider av en kronisk sjukdom eller liknande. (Prop. 1990/91:181 s. 76)

Se även metodstöd om läkarintygspöreläggande i vägledningen (2015:1).

2 Sjuklönegaranti

2.1 Inledning

I lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) finns det bestämmelser som gör det möjligt att ge en arbetstagare ersättning från sjukförsäkringen när arbetsgivaren ifrågasätter arbetstagarens rätt till sjuklön. Avsikten med dessa bestämmelser är att ge arbetstagaren ett ekonomiskt skydd när det uppstår en tvist (20–24 §§ SjLL).

2.1.1 Bakgrund och syfte

När SjLL infördes tog lagstiftaren med i beräkningen att arbetsgivare i vissa fall skulle neka arbetstagaren sjuklön eller ge sjuklön med ett lägre belopp än arbetstagaren begärt. En sådan situation kan till exempel uppstå om arbetsgivaren anser att det inte finns något anställningsförhållande eller att arbetstagaren inte uppfyller kvalifikationsreglerna för sjuklön vid tidsbegränsade anställningsavtal. Det kan även förekomma att arbetsgivaren och arbetstagaren har delade meningar om beräkningen av sjuklönens storlek eller om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom och i vilken omfattning. (Prop. 1990/91:181 s. 53)

För att ge arbetstagarna ett grundläggande skydd infördes en så kallad sjuklönegaranti. Garantin innebär att Försäkringskassan kan betala ut ersättning direkt till arbetstagaren för den tid som den omtvistade lönen avser. När ersättning har betalats ut övertar Försäkringskassan arbetstagarens rätt mot arbetsgivaren.

Det ursprungliga förslaget omfattade bara tvister om arbetsförmågan var nedsatt till följd av sjukdom och i vilken omfattning. Det kompletterades på Socialförsäkringsutskottets initiativ med motsvarande skydd när tvisten gäller frågan om det finns ett anställningsförhållande. Syftet var att säkerställa att den enskilde inte skulle hamna utanför både sjuklöne- och sjukpenningssystemen på grund av gränsdragningsproblem mellan arbetstagar- och uppdragstagarbegreppen. (Bet. 1991/92:SfU5 s. 19 f.)

2.2 Förutsättningar för att ha rätt till sjuklönegaranti

Förutsättningarna för rätten till sjuklönegaranti finns i 20–22 §§ SjLL.

2.2.1 Grundläggande förutsättningar

20 § SjLL

Om tvist har uppkommit om arbetstagarens rätt till sjuklön och tvisten gäller huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller nedsättningens omfattning eller huruvida arbetstagarförhållande föreligger, kan Försäkringskassan, efter skriftlig ansökan av en arbetstagare som är försäkrad för sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken, besluta att ersättning för tid som den omtvistade sjuklönen avser ska utges av Försäkringskassan.

Ansökan

I bestämmelsen anges att en ansökan om sjuklönegaranti ska vara skriftlig. Försäkringskassan har en särskild blankett för att ansöka om sjuklönegaranti. Men om någon skriftligen meddelar Försäkringskassan att han eller hon önskar få sjuklönegaranti ska det anses som en ansökan, även om personen inte har använt den särskilda ansökningsblanketten. Den dagen som ansökan eller meddelandet kom in till Försäkringskassan ska anses som ansökningsdag. (19 och 22 §§ FL)

Personen ska vara försäkrad för sjukpenning

En förutsättning för att få sjuklönegaranti är att man är försäkrad för sjukpenning enligt SFB. Det krävs alltså att man är försäkrad för arbetsbaserade förmåner när sjuklönegaranti beviljas enligt SjLL.

Läs mer

Bestämmelserna om försäkringstillhörighet beskrivs i vägledning (2017:1) *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal.*

Vad tvisten om rätten till sjuklön ska gälla

Försäkringskassan kan betala ut ersättning om tvisten gäller något av följande:

- om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom
- nedsättningens omfattning
- om ett arbetstagarförhållande föreligger eller inte.

Om tvisten rör något annat, till exempel om kvalifikationskraven för rätt till sjuklön är uppfyllda eller om hur sjuklönen ska beräknas, ska Försäkringskassan inte betala ut någon ersättning (prop. 1990/91:181 s. 83).

2.2.2 När kan någon få ersättning?

21 § SjLL

Ersättning enligt 20 § lämnas, om det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen eller del därav och fordran är obetald och förfallen till betalning. Ersättning lämnas inte för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsmånaden.

Sannolika skäl

Av bestämmelsen framgår att det ska finnas sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen. Därför måste man pröva om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna om sjuklön. Bestämmelserna om sjuklön beskrivs i kapitel 1.

Sannolika skäl innebär i det här sammanhanget att de skäl som talar för att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom, eller nedsatt i den omfattning som arbetstagaren hävdar, sammantagna framstår åtminstone något starkare än de skäl som talar för motsatsen. (Prop. 1990/91:181 s. 84)

En individuell bedömning ska göras i varje enskilt ärende. Om mer information behöver hämtas in kan det göras både från arbetstagaren och från arbetsgivaren. (Prop. 1990/91:181 s. 84)

För att Försäkringskassan ska kunna betala ut ersättning krävs inte att Försäkringskassan fullt ut godtar arbetstagarens ståndpunkt i sjuklönetvisten. Villkoret är uppfyllt till exempel om Försäkringskassan anser att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom med hälften, medan arbetstagaren däremot anser att arbetsförmågan är helt nedsatt. (Prop. 1990/91:181 s. 84)

Förfallit till betalning

För att en person ska kunna få sjuklönegaranti måste fordran på sjuklön vara obetald och förfallen till betalning. Man måste kontrollera om arbetstagarens fordran har förfallit till betalning genom att se om löneavdrag gjorts. En lönespecifikation för den aktuella frånvaroperioden kan användas.

Däremot kan en person inte få ersättning för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsmånaden. Det innebär att om en ansökan exempelvis kommer in i januari månad kan sjuklönegaranti inte beviljas för sjuklön som förfallit till betalning i september månad.

Konkurs

22 § SjLL

Ersättning enligt 20 § lämnas inte om staten svarar för arbetstagarens fordran hos arbetsgivaren enligt lönegarantilagen (1992:497).

Sjuklönegaranti betalas inte ut om staten svarar för fordran på sjuklön enligt lönegarantilagen (1992:497).

Statlig lönegaranti kan vara aktuellt i samband med att arbetsgivaren har försatts i konkurs, är föremål för företagsrekonstruktion eller är föremål för liknande EU-rättsligt insolvensförfarande (1 § lönegarantilagen).

2.3 Beräkning av sjuklönegaranti

23 § SjLL

Ersättning enligt 20 § lämnas med skäligt belopp, dock med högst ett belopp som för dag utgör en trehundra sextiofemtedel av 80 procent av en sjukpenninggrundande inkomst som uppgår till 8,0 prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken.

Ersättning i form av sjuklönegaranti ska betalas med ett skäligt belopp. Den bör dock inte vara högre än den sjuklön som arbetstagaren kan antas vara berättigad till för den tiden tvisten gäller. Det innebär bland annat att hänsyn ska tas till karens (prop. 1990/91:181 s. 85).

Om arbetstagarens anspråk på sjuklön överstiger det belopp som Försäkringskassan har betalat ut i form av sjuklönegaranti kan arbetstagaren föra talan i domstol mot arbetsgivaren angående det överskjutande beloppet. (Prop. 1990/91:181 s. 85)

2.4 Försäkringskassans rätt till ersättning från arbetsgivare

24 § första stycket SjLL

I den utsträckning som ersättning enligt 20 § har utbetalats inträder Försäkringskassan i arbetstagarens rätt enligt denna lag mot arbetsgivaren.

Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan övertar arbetstagarens rätt gentemot arbetsgivaren motsvarande det belopp som Försäkringskassan har betalat i form av sjuklönegaranti. Om arbetsgivaren inte frivilligt betalar kan Försäkringskassan stämma denne vid allmän domstol. Mål mellan arbetstagare och arbetsgivare om tillämpningen av SjLL handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det betyder att tingsrätt är första instans och att Arbetsdomstolen är slutinstans (27 § SjLL). Samma sak gäller vid tvister mellan Försäkringskassan och arbetsgivaren när Försäkringskassan har övertagit arbetstagarens rätt mot arbetsgivaren efter att sjuklönegaranti har betalats ut. När arbetsgivarens betalningsskyldighet har fastställts i en dom som vunnit laga kraft kan Försäkringskassan begära att Kronofogdemyndigheten tvångsvis verkställer domen.

2.5 Återbetalning av sjuklönegaranti

24 § andra stycket SjLL

Om arbetstagaren har mottagit ersättning enligt 20 § och därefter har erhållit den omtvistade sjuklönen eller del därav, skall ersättningen i motsvarande utsträckning återbetalas.

Om Försäkringskassan har betalat ut sjuklönegaranti och arbetsgivaren därefter betalar ut hela eller delar av den omtvistade sjuklönen till arbetstagaren, är han eller hon skyldig att betala tillbaka samma belopp till Försäkringskassan.

3 Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare

Det här kapitlet beskriver ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare. Ersättningen innebär att arbetsgivare kan få kompensation för den sjuklönekostnad som överstiger en viss andel av arbetsgivarens totala lönekostnad.

3.1 Bakgrund

Sedan 1992 har de flesta arbetsgivare ett sjuklöneansvar, vilket innebär att deras anställda får sjuklön vid korta sjukfall enligt SjLL (prop. 2014/15:1 s.377). Syftet med sjuklöneansvaret är att arbetsgivarna ska ansvara för de anställdas arbetsmiljö och hälsa. Men även om arbetsgivaren har en god arbetsmiljö så utgör sjuklöneansvaret en ekonomisk risk för företaget. Små, och speciellt nystartade, företag som är på väg att etablera sig är särskilt känsliga för denna risk, eftersom de ofta har dålig likviditet och små resurser i övrigt för att hantera oväntade kostnadsökningar. En del av sjukfallen, orsakade av faktorer som ligger utanför arbetsplatsen, kan från arbetsgivarens sida vara svåra att förhindra eller förebygga. Risken för höga sjuklönekostnader kan antas bidra till att önskvärda anställningar inte alltid kommer till stånd och att företagen inte expanderar på det sätt som vore önskvärt och möjligt (prop. 2014/15:1, sid. 380).

2010 infördes därför ett högkostnadsskydd mot höga sjuklönekostnader. Regeringen kunde dock konstatera att högkostnadsskyddet användes i mycket låg omfattning och att förmånens konstruktion missgynnade de små arbetsgivarna. Skyddet kom därmed inte till de små företagens del som det var tänkt (prop. 2014/15:1, s. 378–379).

Därför ersattes högkostnadsskyddet med en ny ersättning för höga sjuklönekostnader den 1 januari 2015. Ersättningen gäller alla arbetsgivare. Den tar hänsyn till att sjukfrånvaron bland arbetsgivare ser olika ut och förbättrar småföretagens situation.

Ersättningen differentieras utifrån företagets lön- och sjuklönekostnader. Det innebär att arbetsgivare får kompensation för den del av sjuklönekostnaderna som överstiger en viss andel av deras totala lönekostnad. Beloppsnivåer och procentsatser är valda dels utifrån vad som ger de små arbetsgivarna en mycket fördelaktig fördelning av den totala ersättningen och dels utifrån vad som bedöms vara en rimlig kostnadsfördelning mellan staten och arbetsgivarna (prop. 2014/15:1, sid. 379).

Det finns ett tak på 250 000 kronor per arbetsgivare och år. Regeringen anser att taket är viktigt för att drivkraften att satsa på förebyggande arbete och god arbetsmiljö hos arbetsgivare med hög sjukfrånvaro inte ska gå förlorad. Därigenom upprätthålls de ekonomiska incitamenten för de stora arbetsgivarna att hålla sjukfrånvaron nere. Detta kan motiveras med att dessa arbetsgivare dels har högst sjukfrånvaro, dels har störst möjlighet att hantera den (prop. 2014/15:1, sid. 381).

Bestämmelserna om ersättning för höga sjuklönekostnader finns i

- lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL)
- lagen (2014:1475) om kreditering på skattekonto av ersättning för sjuklönekostnader
- förordningen (2010:425) om ersättning för kostnader för sjuklön.

3.2 Tillfälliga bestämmelser med anledning av sjukdomen covid-19

I början av 2020 startade coronapandemin med hög smittspridning av sjukdomen covid-19. Smittspridningen medförde en hög sjukfrånvaro bland anställda, både på

grund av sjukdom och på grund av restriktioner för arbete i vissa fall, till exempel vid förkylningssymptom. I april 2020 infördes det tillfälliga bestämmelser av ersättning för höga sjuklönekostnader som ersatte de ordinarie bestämmelserna i SjLL. De tillfälliga bestämmelserna innebar att arbetsgivare kompenserades till en högre grad för sina kostnader för sjuklön. Detta beskrivs i förordning (2020:195) och (2022:79) *om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19*.

För perioden april till juli 2020 fick arbetsgivare full ersättning för alla sjuklönekostnader. Därefter fick arbetsgivare en högre procentuell ersättning än enligt det ordinarie regelverket från augusti 2020 till september 2021. Eftersom smittspridningen minskade tillfälligt och sjukfrånvaron förväntades minska, infördes det övergångsbestämmelser för perioden oktober till november 2021. Övergångsbestämmelserna innebar att arbetsgivare fick ersättning enligt samma nivåer som ordinarie bestämmelser upp till ett tak på 250 000 kronor för tvåmånadersperioden. Dock ökade både smittspridningen och sjukfrånvaron, vilket medförde att man återinförde de tillfälliga pandemireglerna under perioden december 2021 till mars 2022.

Från april till december 2022 gäller övergångsbestämmelser. Övergångsbestämmelserna innebär att arbetsgivare får ersättning enligt samma nivåer som ordinarie bestämmelser upp till ett tak på 250 000 kronor för niomånadersperioden.

Läs mer

De tillfälliga bestämmelserna som gällde under pandemin finns i bilagan för Ö. 3 **Ersättning för höga sjuklönekostnader**

3.3 Så handläggs ersättning för höga sjuklönekostnader

Ersättning för höga sjuklönekostnader är en automatiserad förmån. Lagstiftningen är utformad för en hög automatiseringsgrad där inget ansökningsförfarande finns. Systemet kompletterar, beräknar och beslutar om ersättning utifrån uppgifter som arbetsgivarna fyller i på arbetsgivardeklarationen till Skatteverket.

17 b §, första stycket, SjLL

En arbetsgivare ska i samband med sådan arbetsgivardeklaration som avses i 26 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244) lämna uppgift om sin kostnad för sjuklön enligt 6 § inklusive avgifter och skatt enligt 17 § andra stycket.

Arbetsgivare ska varje månad lämna en arbetsgivardeklaration till Skatteverket om sin bruttokostnad för sjuklön, inklusive skatt och avgifter.

När Skatteverket har fått in arbetsgivardeklarationen skickar de uppgifter om arbetsgivarnas sjuklönekostnader vidare till Försäkringskassan.

Om Skatteverket inte får in någon arbetsgivardeklaration kan de besluta om skönsbeskattning. Skatteverket fastställer då endast arbetsgivaravgiften, eftersom det saknas uppgifter om arbetsgivarens lönekostnader.

Om arbetsgivaren är en privatperson och lönen inte är avdragsgill i näringsverksamhet, så är det frivilligt att lämna uppgift om sjuklönekostnad. Om en sådan arbetsgivare vill ha ersättning för sjuklönekostnader får hen lämna en ordinarie arbetsgivardeklaration istället för den förenklade deklarationen.

Rätta uppgifter i arbetsgivardeklarationen

Enligt Skatteverkets regler kan en arbetsgivare rätta tidigare lämnade uppgifter i en arbetsgivardeklaration om lön- och sjuklönekostnader för en redovisningsperiod i upp till sex år efteråt.

En ändring av Försäkringskassans beslut om ersättning för sjuklönekostnader ska göras på samma sätt som beskrivs i 113 kap. 3–9 §§ SFB (28 § SjLL).

28 § SjLL

De föreskrifter om omprövning och ändring av Försäkringskassans beslut som finns i 113 kap. 3–9 §§ socialförsäkringsbalken ska tillämpas på motsvarande sätt i fråga om

- beslut enligt 10 eller 13 §, 14 § andra meningen, 16, 17, 17 d eller 20 § eller 24 § andra stycket, samt
- beslut att inte avge yttrande enligt 27 § andra stycket.

Vidare ska föreskrifterna i 113 kap. 10–17, 19, 20 och 21 §§ socialförsäkringsbalken om överklagande av Försäkringskassans eller domstolsbeslut tillämpas på motsvarande sätt i fråga om beslut enligt 10 § första stycket 2, 13 §, 14 § andra meningen, 16, 17, 17 d eller 20 § eller 24 § andra stycket.

I övrigt får Försäkringskassans beslut enligt denna lag inte överklagas. Lag (2014:1476).

Handläggningen är automatiserad

Att det är en automatiserad förmån innebär att arbetsgivare inte behöver ansöka för att få ersättningen. Uppgifter om arbetsgivarens lön- och sjuklönekostnader rapporteras in i samband med arbetsgivardeklaration till Skatteverket. Dessa uppgifter överförs till Försäkringskassan och ligger till grund för beräkningen av eventuell ersättning. Systemet kompletterar, beräknar och beslutar om ersättningen maskinellt i de allra flesta ärenden.

Det finns dock några situationer när det blir aktuellt med manuell handläggning. Läs mer i om det i avsnitt 3.4.

Vem kan få ersättning?

Alla arbetsgivare – både privata och offentliga (inklusive kommuner och regioner) – kan få ersättning för sina sjuklönekostnader (prop. 2014/15:1 s.378).

Med arbetsgivare menas en fysisk eller juridisk person som ingår anställningsavtal med en arbetstagare (AD 1984 nr 141). Exempel på juridiska personer är aktieföretag, stiftelser, statliga myndigheter, kommunalförbund, kommuner och regioner. I en koncern kan det finnas flera juridiska personer som är arbetsgivare. Ett sätt att identifiera en juridisk person är att titta på dess organisationsnummer. Organisationsnummer är en identitetsbeteckning för juridiska personer på motsvarande sätt som personnummer är en identitetsbeteckning för fysiska personer.

Hur mycket ersättning får arbetsgivaren?

För att en arbetsgivare ska beviljas ersättning för höga sjuklönekostnader behöver kostnaden för sjuklön överstiga en viss andel av arbetsgivarens totala lönekostnad under samma period. Det finns ett tak för ersättningen som innebär att arbetsgivaren kan få ersättning med högst 250 000 kronor under ett kalenderår.

17 § SjLL

En arbetsgivare vars kostnader för sjuklön enligt 6 §, inklusive därpå belöpande avgifter och skatt, under ett kalenderår överstiger en viss del av arbetsgivarens totala lönekostnader, inklusive därpå belöpande avgifter och skatt får, med den begränsning som följer av 17 a §, ersättning med högst 250 000 kronor för över-skjutande del av sjuklönekostnaden enligt följande. Ersättning för sjuklöne-kostnaden lämnas till den del kostnaden överstiger

- 0,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad uppgår till högst 3 miljoner kronor årligen,
- 0,9 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 3 men inte 6 miljoner kronor årligen,
- 1,2 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 6 men inte 12 miljoner kronor årligen,
- 1,3 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 12 men inte 20 miljoner kronor årligen, och
- 1,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 20 miljoner kronor årligen.

Med avgifter och skatt enligt första stycket avses avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) och lagen (1994:1920) om allmän löneavgift samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster.

Exempel

Arbetsgivaren har redovisat en lönekostnad på 500 000 kronor och en sjuklönekostnad på 25 000 kronor i arbetsgivardeklarationen.

Arbetsgivaren får ersättning för den del av kostnaden som överstiger 0,5 procent av lönekostnaden, det vill säga 2 500 kronor ($0,005 \cdot 500\,000$ kronor). Ersättningen blir då 22 500 kronor (25 000 kronor – 2 500 kronor = 22 500 kronor).

Vad ingår i sjuklönekostnaden?

Med kostnader för sjuklön menas arbetsgivarens sammanlagda utgifter för en anställd som är sjukskriven. I bruttokostnaden ingår enligt 17 § SjLL följande:

- kostnader för sjuklön dag 1–14 i varje sjuklöneperiod och de anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom (6 § SjLL)
- arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen, inklusive allmänna löneavgifter enligt lagen om allmän löneavgift för varje sjuklöneperiod (17 § andra stycket SjLL).

Arbetsgivaren kan dock bara få ersättning för sjuklönekostnader som motsvarar 80 procent av lönen. Arbetsgivaren kan alltså inte få ersättning för högre sjuklönekostnader som grundas på kollektivavtal eller särskilda avtal mellan arbetsgivaren och den anställda (6 § SjLL).

Vad är total lönekostnad?

Den totala lönekostnaden består av

- samtliga löner, kontanta ersättningar och förmåner som arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter för och som har betalats ut under det kalenderår som prövningen av rätten till ersättning för sjuklönekostnader gäller (17 § SjLL och Skatteverket, *Skatteavdrag och arbetsgivaravgifter*, SKV 401)
- arbetsgivaravgifter på lönesumman enligt socialavgiftslagen (2000:980) och allmän löneavgift enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift (17 § SjLL).
- skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster (17 § SjLL).

Vad är kontant ersättning?

Som kontanta ersättningar räknas bland annat ackordsersättning och ackordskompensation, avgångsersättning, bonus, jour- och beredskapsersättning, provision, sammanträdesarvode och semesterersättning.

På Skatteverkets webbplats www.skatteverket.se finns information om vilka ytterligare ersättningar som räknas som kontant ersättning (Skatteverket, *Skatteavdrag och arbetsgivaravgifter*, SKV 401)

Vad är en förmån?

Som förmån räknas bland annat tjänstebil, fri bostad och ett förmånligt lån via arbetsgivaren (Skatteverket, *Skatteavdrag och arbetsgivaravgifter*, SKV 401)

3.3.1 Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter till Försäkringskassan

Det finns bestämmelser som reglerar arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till Försäkringskassan om sina kostnader för sjuklön.

17 b §, tredje stycket, SjLL

En arbetsgivare som har lämnat uppgift om sin kostnad för sjuklön enligt första stycket är skyldig att på begäran lämna Försäkringskassan de handlingar och uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna pröva rätten till ersättning. Om arbetsgivaren inte uppfyller begäran, kan ärendet ändå avgöras.

Enligt bestämmelsen ska arbetsgivare som har lämnat uppgift om sjuklönekostnader till Skatteverket lämna handlingar och uppgifter till Försäkringskassan som vi kan behöva för att pröva rätten till ersättning. Detta gäller när Försäkringskassan ber om att få dem. Arbetsgivare behöver därför spara sådana handlingar och uppgifter som vi kan komma att behöva. Det kan gälla uppgifter om sådant som anställdas personnummer, sjuklöneperioder, antal ersatta dagar, utbetald sjuklön och erhållen ersättning för anställda med särskilt högriskskydd (prop. 2014/15:1, s. 405).

3.4 Manuell handläggning i vissa fall

Normalt sett ska Försäkringskassan fatta beslut om ersättning enbart på grundval av uppgifter från Skatteverket och det genom ett automatiserat förfarande. Men i vissa fall kan Försäkringskassan behöva begära in uppgifter om anställdas personnummer, sjuklöneperioder, antal ersatta dagar, utbetald sjuklön och ersättning för anställda med särskilt högriskskydd (Prop. 2014/15:1, s. 405).

Det kan bli aktuellt i dessa situationer:

- efter att den årliga beräkningen är gjord och ärendet är aktuellt för fördjupad utredning

- om det saknas tillräcklig information för att fatta beslut även efter maskinell komplettering
- om arbetsgivaren ändrar tidigare uppgifter om lön- och/eller sjuklönekostnader och det medför en ny beräkning.

3.4.1 Metodstöd – utredning

Det här metodstödet beskriver den manuella handläggningen.

Du ska alltid dokumentera vad som händer i ett ärende. Dokumentationen ska ske i kronologisk följd så att ärendets gång kan följas utan svårighet även av den som inte är handläggare av ärendet.

Läs mer

I vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken* kan du läsa mer om varför och vad som ska dokumenteras. Där finns också metodstöd för dokumentationskrav.

Syftet med utredningen är att klarlägga de faktiska förhållanden som är relevanta så att ett beslut som överensstämmer med dessa förhållanden kan fattas: ett materiellt riktigt beslut. Ett materiellt riktigt beslut är alltså ett beslut baserat på korrekt tillämpning av gällande rätt och som grundar sig på de faktiska förhållandena.

Läs mer

I vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken* kan du läsa mer om utredningsskyldigheten.

Det är ärendet som avgör vilka uppgifter du kan behöva, och vilka uppgifter det handlar om kan variera beroende på det enskilda ärendets art. Du begär alltid uppgifterna från arbetsgivaren, och aldrig direkt från de anställda. Om du hämtar in uppgifter muntligt är det viktigt att du dokumenterar dessa.

I utredning av arbetsgivarens rätt till ersättning kan du behöva värdera och eventuellt hämta in uppgifter från arbetsgivaren om:

- Sjuklöneperiod

Du kan behöva hämta in underlag från arbetsgivaren om de anställdas sjuklöneperioder och hur mycket sjuklön som har betalats ut för vilken period. Hur många dagar som är ersatta och hur mycket sjuklön som är utbetald kan du bland annat se på lönespecifikationer eller kontoutdrag. Om arbetsgivaren inte använder lönespecifikationer för sina anställda ska uppgifterna finnas i bokföringen. Du kan då ringa arbetsgivaren och be dem förklara hur de har räknat fram sjuklönen eller så kan du begära in en utskrift av de konton i huvudboken där det framgår hur sjuklönen har bokförts.

- Anställdas personnummer

Du kan begära in uppgifter om arbetsgivarens anställda och deras personnummer. När du har fått personnummer på de anställda som har fått sjuklön kan du titta i TP-systemet för att kontrollera om den anställda även har fått ersättning från socialförsäkringen under samma period som den angivna sjuklöneperioden, till exempel tillfällig föräldrapenning.

Du kan också kontrollera om den anställda har en fastställd sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och om den verkar stämma överens med den angivna månadslönen. Om den anställda saknar SGI kan du kontrollera den anställdas bruttolön för att värdera om den verkar stämma överens med lönespecifikationerna.

- Sjuklönekostnaden är 80 procent av lönen

En del arbetsgivare har kollektivavtal eller särskilda avtal som innebär att den anställda får högre ersättning än 80 procent av lönen under sjuklöneperioden. Dock kan arbetsgivaren endast få ersättning motsvarande 80 procent av lönen. Se avsnitt 3.3.1.

- Antal ersatta dagar

Arbetsgivarens sjuklöneperiod är 14 kalenderdagar varav det oftast är tio sjuklönedagar. I normalfallet ska arbetsgivaren göra ett karensavdrag som motsvarar en sjukdag. Du kan kontrollera att arbetsgivaren har gjort karensavdrag och att det stämmer att arbetsgivaren har betalat ut sjuklön för nio dagar under sjuklöneperiodens 14 dagar.

Om du behöver mer information

Om ovanstående uppgifter inte skulle vara tillräckliga, kan du vid behov söka information för att se fler uppgifter om arbetsgivaren på

- www.allabolag.se
- www.merinfo.se
- www.proff.se
- www.bolagsverket.se

Du kan till exempel söka information om hur många anställda arbetsgivaren har för att bedöma om de lön- och sjuklönekostnader arbetsgivaren har angett verkar stämma överens med antalet anställda.

Du kan även

- kontrollera vilken sjuklönekostnad eller lönekostnad arbetsgivaren har under fliken Skatteverket i Hapo
- titta på arbetsgivarens historik av tidigare ärenden om sådana finns (har ärendet utretts manuellt eller av kontrollutredare tidigare)
- be om information om arbetsuppgifter och anställningsbevis för att se om det har funnits ett arbete att avstå ifrån hos arbetsgivaren.

Om adress till arbetsgivaren saknas

Om det saknas adress till arbetsgivaren kan du i första hand söka efter adressen på till exempel www.bolagsverket.se, www.allabolag.se, www.merinfo.se och www.hitta.se med flera.

I andra hand kan du skicka en fråga till Skatteverket med arbetsgivarens organisationsnummer och be om adress till företaget via e-post till webbtillsu@skatteverket.se

Kontrollutredning

Om du misstänker att en arbetsgivare har fått eller kan komma att få ersättning på felaktiga grunder därför att den medvetet har lämnat fel uppgifter eller låtit bli att anmäla ändrade förhållanden, ska du lämna en impuls till kontrollutredning.

Du ska inte lämna en impuls om du bedömer att arbetsgivaren gett en trovärdig förklaring till varför de lämnade uppgifterna är felaktiga eller att han eller hon av misstag lämnat felaktiga uppgifter.

Läs mer

Läs mer i riktlinjer (2009:9) *Överlämnande av impulser till kontrollutredning och till andra myndigheter samt beslut i samband med kontrollutredning*

Komplettering

Om du behöver uppgifter från arbetsgivaren för att kunna fatta beslut i ärendet ska du begära dem från arbetsgivaren. En komplettering kan vara antingen muntlig eller skriftlig. Vid muntlig komplettering dokumenterar du uppgifterna i journal.

Vad händer om uppgifterna inte kommer in?

Om arbetsgivaren inte svarar på begäran av komplettering ska du skicka en påminnelse. Om arbetsgivaren inte lämnar uppgifterna trots påminnelse kan du fatta beslut utifrån de uppgifter du har i ärendet.

Läs mer

I vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken* kan du läsa mer om hur du kompletterar ett ärende.

3.4.2 Metodstöd – fatta beslut

I det här avsnittet beskrivs hur du fattar beslut. Vanligtvis finns inte något bedömningsutrymme, eftersom du fattar beslut om ersättning utifrån kriteriet att arbetsgivarens sjuklönekostnad överstiger en viss andel av lönekostnaden.

När du har värderat och granskat alla uppgifter och bedömer att du har tillräckligt med beslutsunderlag för att göra en beräkning av rätten till ersättning ska du fatta ett beslut. Du dokumenterar ställningstagandet i journalen. Du ska alltid skicka ett skriftligt beslut till arbetsgivaren oavsett om det är avslag eller bifall.

Läs mer

I vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken* kan du läsa mer om dokumentation.

I riktlinjerna (2005:14) *Att skriva kommuniseringsbrev och beslutsbrev i Försäkringskassan* kan du läsa mer om hur breven ska vara utformade och vad de behöver innehålla.

Kommunicering

Om du ska fatta ett negativt beslut och det grundas på uppgifter som arbetsgivaren själv har lämnat behöver du inte kommunicera underlaget till arbetsgivaren.

Om du avser att fatta ett negativt beslut och uppgifterna som ligger till grund för beslutet inte kommer från arbetsgivaren själv, behöver du kommunicera uppgifterna till arbetsgivaren innan beslut fattas. I kommunikeringen är det viktigt att det tydligt framgår vilket underlag som hen har möjlighet att yttra sig över och det ska framgå vilka uppgifter eller handlingar och andra dokument som beslutet kommer att grundas på.

Läs mer

I vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken* kan du läsa mer om kommunikering. Där finns också ett metodstöd för hur kommunikering går till och vad man ska ta hänsyn till i olika situationer.

I riktlinjerna (2005:14) *Att skriva kommunikeringsbrev och beslutsbrev i Försäkringskassan* kan du läsa om hur breven ska vara utformade och vad de behöver innehålla.

Beslut om ändring

Om uppgifterna i ärendet visar att tidigare beslut ska ändras skriver du en motivering i journalen om varför beslutet ska ändras och förbereder ett beslutsbrev. Därefter lämnar du ärendet till en specialist som fattar beslut om ändringen. När specialisten har fattat beslutet och även skickat beslutsbrevet får du tillbaka ärendet och verkställer det.

Läs mer

Du kan läsa mer om rättelse och ändring i vägledning (2018:1) *Rättelse och ändring av beslut enligt socialförsäkringsbalken och förvaltningslagen*.

Återkrav

Om ersättning har betalats ut felaktigt och beloppet är lägre än 2 000 kronor före skatteavdrag ska ingen återkravsutredning göras. Om beloppet är högre än 2 000 kronor lämnar du impuls till handläggare för återkrav. Se produktionsprocess 2017:01 *Återbetalning*.

3.5 Årlig beräkning av ersättning för höga sjuklönekostnader

Försäkringskassan ska efter kalenderårets slut beräkna om arbetsgivare har rätt till ersättning för sjuklönekostnader för föregående år. Beräkningen görs maskinellt, och beslutsbrev skickas ut maskinellt till arbetsgivarna.

17 b §, andra stycket, SjLL

Försäkringskassan ska fatta beslut om ersättning för kostnader för sjuklön enligt 17 § efter kalenderårets utgång och beräkna ersättningens storlek med ledning av uppgifter från Skatteverket.

Uppgifter om sjuklönekostnader rapporteras in i arbetsgivardeklarationen till Skatteverket. Dessa uppgifter överförs till Försäkringskassan och ligger till grund för beräkning av eventuell ersättning. Efter kalenderårets slut ska Försäkringskassan

- beräkna ersättningens storlek utifrån de uppgifter som arbetsgivaren lämnat till Skatteverket.
- fatta beslut om arbetsgivarens rätt till ersättning för sjuklönekostnader.

Efter Försäkringskassans automatiserade handläggning och beslut är det Skatteverket som krediterar ersättningen på arbetsgivarens skattekonto.

3.6 Samordning med särskilt högriskskydd

Om en arbetsgivare också får ersättning från det särskilda högriskskyddet samordnas ersättningarna genom att det belopp som betalats ut från högriskskyddet dras av från ersättningen för sjuklönekostnader (prop. 2014/15:1 s. 378).

Det finns alltså en minskningsregel som ska användas när Försäkringskassan betalat ut ersättning från det särskilda högriskskyddet under kalenderåret. Samordning med särskilt högriskskydd sker genom att systemet kontrollerar om arbetsgivaren har fått ersättning utbetald för särskilt högriskskydd under det aktuella året i samband med den årliga beräkningen.

17 a § SjLL

Ersättning enligt 17 § ska minskas med det belopp Försäkringskassan har betalat ut till en arbetsgivare enligt 16 §, om utbetalningen har gjorts under det kalenderår som ersättningen enligt 17 § avser.

Samordningen innebär att ersättning från det särskilda högriskskyddet ska dras av från ersättningen för sjuklönekostnader – under förutsättning att högriskskyddet har betalats under samma kalenderår som ersättningen för sjuklönekostnader gäller. Det är alltså tidpunkten för utbetalningen av det särskilda högriskskyddet som avgör om avdrag ska göras, och det behöver inte utredas vilken period som högriskskyddet gäller under kalenderåret.

Ett eventuellt avdrag ska göras först när det har konstaterats att sjuklönekostnaderna är så höga att arbetsgivaren har rätt till ersättning för sjuklönekostnader.

Eftersom arbetsgivare kan få ersättning med högst 250 000 kronor per kalenderår, ska ett eventuellt avdrag för ersättningen från det särskilda högriskskyddet göras med utgångspunkt från detta belopp.

3.7 Uppgifter till Skatteverket om ersättning för sjuklönekostnader

När Försäkringskassan har beräknat ersättningens storlek och beviljat ersättning, ska vi lämna uppgifter om beslutad ersättning till Skatteverket.

17 c § SjLL

När Försäkringskassan har beviljat ersättning enligt 17 § ska Försäkringskassan lämna Skatteverket de uppgifter som behövs för kreditering på arbetsgivarens skattekonto, oavsett om sekretess gäller. Uppgifterna får lämnas på medium för automatiserad behandling. Ersättningen ska tillgodoföras enligt lagen (2014:1475) om kreditering på skattekonto av ersättning för sjuklönekostnader.

Försäkringskassan ska skicka ett elektroniskt meddelande till Skatteverket när arbetsgivaren har beviljats ersättning. Skatteverket krediterar därefter arbetsgivarens skattekonto.

3.8 Förskott på ersättning för sjuklönekostnader

Arbetsgivare kan ansöka om ersättning för höga sjuklönekostnader i förskott om de redan har haft kostnader för sjuklön under kalenderåret och dessutom kan antas uppfylla villkoren för rätt till ersättning.

17 d § SJLL

Försäkringskassan beslutar om förskott på ersättning enligt 17 § efter ansökan av en arbetsgivare. Bestämmelserna i 17 c § ska tillämpas på motsvarande sätt på förskott.

1 § förordningen (2010:425) om ersättning för kostnader för sjuklön

Ansökan om förskott enligt 4 § ersättning för sjuklönekostnader enligt 17 § lagen (1991:1047) om sjuklön ska göras skriftligen hos Försäkringskassan. Ansökan ska göras på blankett som fastställs av Försäkringskassan.

Ansökan om förskott ska göras skriftligen på en fastställd blankett. På ansökan ska arbetsgivaren ange summan av lönekostnader och arbetsgivaravgifter som de beräknar att företaget kommer att ha för hela kalenderåret. Uppgiften om sjuklönekostnader hämtar Försäkringskassan från Skatteverket.

3.8.1 Arbetsgivares uppgiftsskyldighet vid ansökan om förskott

En arbetsgivare som ansöker om förskott ska på begäran lämna de handlingar och uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna pröva rätten till ersättning.

2 § förordningen (2010:425)

En arbetsgivare som ansöker om förskott enligt 4 § är skyldig att på begäran lämna Försäkringskassan de handlingar och uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna pröva rätten till ersättning.

Om arbetsgivaren inte lämnar in de handlingar eller uppgifter som följer av första stycket, ska denne ges tillfälle att inom viss tid komplettera ärendet om ersättning. Om arbetsgivaren inte följer en uppmaning att lämna kompletterande handlingar eller uppgifter, får ärendet ändå avgöras.

3.8.2 Beslut om förskott

4 § förordningen (2010:425)

En arbetsgivare som redan före ett kalenderårs utgång kan antas uppfylla villkoren för rätt till ersättning enligt 17 § lagen (1991:1047) om sjuklön kan efter ansökan få förskott på den del av ersättningen som arbetsgivaren redan kan ha rätt till. Försäkringskassan får vid bedömningen av om villkoren för ersättning i förskott är uppfyllda uppskatta arbetsgivarens årliga lönekostnad. Om en arbetsgivare har fått ersättning i förskott, får Försäkringskassan pröva en ny ansökan om förskott tidigast efter tre månader, räknat från den dag då förra ansökan kom in till myndigheten.

När Försäkringskassan ska fatta beslut om rätt till ersättning i förskott behöver vi göra en uppskattning av arbetsgivarens årliga lönekostnad för att kunna bedöma om de uppfyller villkoren för att ha rätt till ersättning.

När arbetsgivare beviljas ersättning i förskott skickar Försäkringskassan ett elektroniskt meddelande till Skatteverket. Skatteverket krediterar därefter arbetsgivarens skattekonto.

3.8.3 Slutavräkning

Försäkringskassan ska göra en slutavräkning för de arbetsgivare som beviljats förskott föregående kalenderår.

5 § förordningen (2010:425)

Om en arbetsgivare har tillgodoförts ersättning i förskott, ska Försäkringskassan göra en slutavräkning året efter det år som förskottet avser.

En arbetsgivare som har tillgodoförts ersättning i förskott är återbetalningsskyldig om ersättningen har tillgodoförts med för högt belopp. Försäkringskassan ska i ett sådant fall besluta att kräva tillbaka vad som har tillgodoförts för mycket.

Om ersättning har tillgodoförts med för lågt belopp, ska Försäkringskassan bevilja ersättning för mellanskillnaden.

Slutavräkningen ska göras året efter det kalenderår som förskottet gäller.

En arbetsgivare som har fått för mycket ersättning i förskott är skyldig att betala tillbaka ersättningen. I 6–8 §§ förordningen (2010:425) finns regler om dröjsmålsränta, eftergift och kvittning.

Om det visar sig att arbetsgivaren har fått för lite ersättning, ska Försäkringskassan kreditera resterande ersättning som arbetsgivaren har rätt till.

3.8.4 Metodstöd – manuell handläggning av förskott

När du ska bedöma om en arbetsgivare har rätt till ersättning i förskott behöver du göra en uppskattning av arbetsgivarens årliga lönekostnad för att kunna avgöra om de uppfyller villkoren för att ha rätt till ersättning.

Ansökningar om förskott hanteras i normalfallet maskinellt, men det finns vissa situationer när de behöver handläggas manuellt. Det gäller

- om systemet inte kan tolka uppgiften om uppskattad lönekostnad på ansökan om förskott

- om arbetsgivaren ansöker om förskott igen inom tre månader sedan senaste ansökan.

Om systemet inte kan tolka den uppskattade lönekostnaden

Om systemet inte har kunnat tolka den uppskattade lönekostnaden behöver du granska ansökan manuellt. Om uppgiften om uppskattad lönekostnad finns i ärendet registrerar du lönekostnaden i systemet.

Om den uppskattade lönekostnaden inte finns i ärendet behöver du hämta in uppgifter från arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren inte lämnar de begärda uppgifterna

Om arbetsgivaren inte lämnar de begärda handlingarna ska du skicka en påminnelse. Lämnar arbetsgivaren ändå inte de begärda handlingarna, kan du fatta beslut utifrån de uppgifter som finns i ärendet.

Om arbetsgivaren ansöker om förskott igen inom tre månader sedan senaste ansökan

Om en arbetsgivare har fått ersättning i förskott, får Försäkringskassan pröva en ny ansökan om förskott tidigast efter tre månader räknat från den dag då förra ansökan kom in till Försäkringskassan. Det innebär att om ansökan kommer in inom tre månader sedan senaste ansökan så ska den avvisas.

Granska svar på komplettering

Granska och värdera uppgifterna eller underlaget som har kommit in efter begäran om komplettering. Ta därefter ställning till om du behöver begära in ytterligare underlag eller om ärendet är klart för beräkning inför beslut.

Läs mer

I vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken* kan du läsa mer om komplettering och om att avvisa en ansökan.

Särskilt om återkrav vid förskott

Det finns ett undantag i återbetalningsprocessen för ersättning för höga sjuklönekostnader i förskott. Undantaget innebär att du ska starta en återkravsutredning i ärenden om förskott även om beloppet är under 2 000 kronor före skatt. Se produktionsprocess 2017:01.

4 Särskilt högriskskydd

4.1 Inledning

Detta kapitel beskriver särskilt högriskskydd enligt SjLL. Särskilt högriskskydd innebär

- att en arbetstagare kan slippa karensavdrag när han eller hon blir sjuk
- att arbetsgivaren får sina sjuklönekostnader ersatta av Försäkringskassan.

Även SFB innehåller bestämmelser om särskilt högriskskydd och avser arbetslösa och egna företagare, se vägledning (2015:01) *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*.

4.1.1 Bakgrund och syfte

Reglerna om ett särskilt högriskskydd för arbetstagare med omfattande sjukfrånvaro kom i samband med att ett nytt sjuklönesystem infördes den 1 januari 1992. I förarbetena till lagen om sjuklön konstaterade lagstiftaren att situationen på arbetsmarknaden kan bli besvärlig för den som ofta är sjuk eller har ett arbetshandikapp (prop. 1990/91:181 s. 51). Man poängterade att det nya sjuklönesystemet inte fick leda till att situationen förvärrades för dessa personer. Mot den bakgrunden infördes reglerna om en särskild ersättning som innebär att dessa arbetstagare i väsentligt lägre grad belastar den enskilda arbetsgivaren kostnadsmissigt. Det särskilda högriskskyddet innebär även att arbetsgivare till en arbetstagare med beslut om särskilt högriskskydd kan ansöka om ersättning för kostnader för utbetald sjuklön.

År 1997 utökades det särskilda högriskskyddet till att även gälla personer som riskerade att få en eller flera långa sjukperioder. Motiveringen till detta var att en längre sjuklöneperiod annars kunde medföra att personer med omfattande sjukfrånvaro skulle få det svårare på arbetsmarknaden. (Prop. 1996/97:63 s. 65 f.)

År 2002 utökades det särskilda högriskskyddet till att även gälla för donatorer av organ och vävnader. Försäkringskassan skulle nu kunna besluta om särskilt högriskskydd när en person blivit aktuell för donationsingrepp eller utredning om sådant ingrepp. Motiveringen var att undvika att presumtiva donatorer skulle hamna i konflikt med sina arbetsgivare på grund av att sjuklönekostnader uppstod. Donatorer ska inte heller behöva få någon inkomstförlust till följd av karensregeln. (Prop. 2001/02:9 s. 49 f.)

År 2010 skedde en ytterligare förändring inom det särskilda högriskskyddet. Den som haft eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning under någon av de senaste tolv kalendermånaderna ska kunna få beslut om särskilt högriskskydd oavsett vad som kan antas gälla beträffande den sökandes framtida sjukperioder. Syftet var att underlätta inträde på arbetsmarknaden för unga personer som haft aktivitetsersättning. (Prop. 2008/09:194 s. 18 f.)

Syftet med högriskskyddet är alltså att skydda personer som har en sjukdom eller ett funktionshinder från inkomstbortfall till följd av karensregeln. Högriskskyddet ska dessutom förbättra arbetstagares situation på arbetsmarknaden genom att arbetsgivarens kostnader för deras sjukfrånvaro minskar.

4.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till särskilt högriskskydd

De grundläggande bestämmelserna för rätt till särskilt högriskskydd finns i 13 § första till tredje stycket SjLL:

13 § första till tredje stycket SjLL

Försäkringskassan får, efter skriftlig ansökan, besluta om särskilt högriskskydd för en arbetstagare som är försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. socialförsäkringsbalken. Ett sådant beslut får meddelas om den sökande har en sjukdom som under en tolv månadersperiod

1. kan antas medföra ett större antal sjukperioder, eller
2. medför risk för en eller flera längre sjukperioder.

Ett beslut som avses i första stycket första meningen får även meddelas för en sjukperiod när den sökande som givare av biologiskt material enligt lagen (1995:831) om transplantation m.m. har rätt till sjuklön till följd av ingrepp för att ta till vara det biologiska materialet eller förberedelser för sådant ingrepp. Detsamma gäller när den sökande uppburit eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken under någon av de senaste tolv kalendermånaderna före månaden för ansökan hos Försäkringskassan.

För den som avses i första stycket 1 och andra stycket första meningen ska 15 och 16 §§ tillämpas på sökanden och dennes arbetsgivare. För den som avses i första stycket 2 och andra stycket andra meningen ska endast 16 § tillämpas.

4.2.1 Försäkrad

Arbetstagaren måste vara försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB. Det krävs alltså att man är försäkrad för arbetsbaserade förmåner när särskilt högriskskydd beviljas enligt SjLL.

Läs mer

Läs om hur du avgör om en person är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i vägledning (2017:1) *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal*.

4.2.2 Ansökan om särskilt högriskskydd

En ansökan om särskilt högriskskydd ska vara skriftlig. Det är bara den försäkrade som kan ansöka om särskilt högriskskydd. Arbetsgivaren kan alltså inte ansöka för en anställds räkning, eftersom det är viktigt att den försäkrade själv får välja om särskilda regler ska påverka henne eller honom vid sjuklön (prop. 1990/91:181 s. 52).

Försäkringskassan har en blankett för ansökan om särskilt högriskskydd som bör användas. Blanketten gör ingen skillnad på om den försäkrade ansöker om särskilt högriskskydd enligt reglerna i SFB eller i SjLL.

Om någon skriftligen meddelar Försäkringskassan att han eller hon önskar få särskilt högriskskydd ska det anses som en ansökan, även om ansökningsblanketten inte har använts.

Den dagen då ansökan eller meddelandet kom in till Försäkringskassan betraktas som ansökningsdag (19 och 22 §§ FL).

4.2.3 När kan särskilt högriskskydd beviljas?

Försäkringskassan kan bevilja särskilt högriskskydd till en arbetstagare som

- har en sjukdom som kan antas medföra ett större antal sjukperioder under en tolv månadersperiod (13 § första stycket 1 SjLL)
- har en sjukdom som medför risk för en eller flera längre sjukperioder under en tolv månadersperiod (13 § första stycket 2 SjLL)
- ska genomgå en donation eller förberedelser för en donation av egna organ eller vävnader (13 § andra stycket SjLL)
- under någon av de senaste tolv kalendermånaderna före ansökningsmånaden haft eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning (13 § andra stycket SjLL).

Läs mer om respektive situation i avsnitt 4.3–4.5.

4.3 Bedömning av större antal eller längre sjukperioder

Särskilt högriskskydd kan beviljas personer som förväntas ha antingen ett *större antal* kortare eller en eller flera *längre sjukperioder* under ett år.

Bestämmelserna om det särskilda högriskskyddet bör tillämpas restriktivt. Det är bara försäkrade med medicinskt väl dokumenterade sjukdomstillstånd som ska beviljas särskilt högriskskydd. Om Försäkringskassan inte har tillräcklig kännedom om den försäkrades sjukdom krävs det att den försäkrades uppgifter styrks med ett läkarutlåtande. (Bet 1990/91:SfU9 s. 12 och prop. 1996/97:63 s. 67)

Större antal sjukperioder

Med uttrycket *större antal* menas att antalet avslutade sjukperioder under en tolv månadersperiod kan bedömas överstiga tio stycken. (Prop. 1990/91:181 s. 78–79)

När Försäkringskassan ska bedöma om en person kan förväntas ha sådana sjukperioder det kommande året, ska vi utgå från vilken sjukdom personen har och hur arbetsförmågan förväntas påverkas av sjukdomen. Det ska vara en sjukdom som ger en medicinskt orsakad nedsättning av arbetsförmågan. Arbetsförmågan behöver dock inte vara nedsatt hela tiden. Det finns sjukdomar som bara ger symtom under vissa perioder. Ett exempel på detta är pollenallergi som kan leda till svåra arbetshindrande sjukdomssymtom, bland annat astma, under vår och sommar. (Jfr prop. 1990/91:59 s. 30)

Ibland kan det vara svårt att bestämma vilken medicinsk faktor som orsakar att arbetsförmågan är nedsatt. Det gäller till exempel vid besvär från ryggen eller andra rörelseorgan, som inte alltid kan härledas till några påvisbara sjukliga förändringar. Om en person under flera år i rad har haft besvär från ett visst område av kroppen måste det ibland antas att det finns en medicinsk faktor som orsakar besvären, även om det inte finns några klara fynd som gör diagnosen säker. Då måste Försäkringskassan göra en helhetsbedömning av personens situation och särskilt lägga vikt vid hans eller hennes vilja att gå igenom föreslagna läkarundersökningar och att följa läkarens anvisningar. (Jfr prop. 1990/91:59 s. 31)

Rättsfall

Kammarrätten har i ett mål om särskilt högriskskydd uttalat att Försäkringskassan vid sin prövning borde ha beaktat samtliga av den försäkrades sjukdomar (KRSU 819-08). Bedömningen ska alltså göras med utgångspunkt i alla sjukdomar som den försäkrade har.

En eller flera längre sjukperioder

Med uttrycket *längre sjukperiod* menas fler än 28 dagars sjukfrånvaro i följd. Detta gäller personer som har eller har haft en fastställd sjukdom. En sådan sjukdom medför inte att han eller hon är frånvarande från arbetet så ofta, men enligt medicinsk vetenskap medför den en uppenbar risk för en eller flera längre sjukperioder eller återfall. Det kan gälla personer som har eller har haft sjukdomar som medför risk för att de återinsjuknar under längre perioder eller får följsjukdomar. (Prop. 1996/97:63 s. 67)

4.3.1 Sjukdomsbegreppet

En sjukdom som ger rätt till särskilt högriskskydd är antingen en kroppslig eller psykisk sjukdom eller ett följdillstånd efter sjukdom.

Det finns ingen definition av sjukdomsbegreppet vare sig i lagtexten eller i förarbetena. Därför går det inte att göra någon förteckning över de sjukdomstillstånd som kan ge rätt till särskilt högriskskydd, utan Försäkringskassan måste göra en bedömning av förhållandena i varje enskilt ärende.

Läs mer

Läs vidare om sjukdomsbegreppet i vägledningen (2015:1).

4.3.2 Vid pågående sjukperiod

En ansökan om särskilt högriskskydd måste inte göras före en sjukperiod, utan det går även bra att ansöka under en pågående sjukperiod.

När någon ansöker om särskilt högriskskydd under en pågående sjukperiod är det viktigt att Försäkringskassan får tillgång till ett medicinskt underlag med en prognos. Om Försäkringskassan inte kan göra en bedömning av prognosen ska ansökan avslås. Anledningen till att det inte går att göra en prognos kan till exempel vara att det inte går att avgöra när arbetsförmågan kommer att återfås eller i vilken omfattning den försäkrade kommer att arbeta. När någon ansöker om särskilt högriskskydd under en pågående sjukperiod, så är det viktigt att komma ihåg att förutom att bevilja för flera korta sjukfall så finns även möjligheten att bevilja för en eller flera längre sjukperioder.

En försäkrad med partiell sjukersättning kan ansöka om särskilt högriskskydd för samma sjukdom som han eller hon blivit beviljad sjukersättning eller aktivitetsersättning för. Prövningen ska då gälla risk för ökad sjukfrånvaro utöver den partiella sjukersättningen eller aktivitetsersättningen.

4.3.3 Prognos och bedömning av sjukhistorik

Försäkringskassan ska göra en prognos av i vilken omfattning den medicinska faktorn kan leda till sjukperioder. Prognosen bör avse den närmaste tolv månadersperioden. Prognosen ska göras både för att bedöma om det finns risk för ett större antal sjukperioder eller om det finns risk för en eller flera längre sjukperioder. (Prop. 1990/91:59 s. 30 f., prop. 1990/91:181 s. 52 och prop. 1996/97:63 s. 65 f.)

För att Försäkringskassan ska kunna göra en prognos behövs olika slags uppgifter. Det kan exempelvis vara sjukhistorik och uppgifter om sjukdomen från den försäkrade själv och från den behandlande läkaren. När det gäller uppgifter om sjukhistorik är det viktigt att komma ihåg att det är risken för framtida sjukperioder som ska bedömas. Det gäller både vid bedömning av om det finns risk för att den försäkrade ska få ett större antal sjukperioder och vid bedömning av om det finns risk för en eller flera längre sjukperioder under ett kalenderår. Enligt förarbetena ska uppgifter om tidigare sjukhistorik användas med försiktighet när Försäkringskassan gör prognoser. Det gäller speciellt när en försäkrad nyligen har insjuknat eller när tillståndet har förvärrats. (Prop. 1990/91:59 s. 30 f. och 1990/91:181 s. 79)

Rättsfall

I ett mål i FÖD prövades ett fall där den försäkrade hade cystisk fibros. FÖD framhöll att en del av de sjukperioder som den försäkrade tidigare hade haft hade samband med hennes kroniska sjukdom, men att sambandet i andra fall var tvivelaktigt.

FÖD lyfte också fram att kärnan i Försäkringskassans bedömning ska vara en prognos inför framtiden. Prognosen ska gälla antalet sjukperioder under tolv månader från beslutsdagen. Uttrycket "kan antas" innebär ett krav på en objektiv grund för att sjukdomen kommer att medföra så frekventa sjukperioder. När Försäkringskassan ska pröva om förutsättningarna är uppfyllda bör alla omständigheter av betydelse beaktas. Det behöver inte bara vara tidigare sjukfall utan även andra omständigheter kan bli avgörande. Som exempel på andra omständigheter nämns sjukdomens allmänna karaktär, nyligen inträffade komplikationer eller förändringar i symtombilden, utsikterna till förbättring genom pågående eller planerad behandling och sådana ändringar i den försäkrades arbetsförhållanden som påverkar möjligheterna att arbeta trots sjukdomen. (Jfr FÖD 1995:24)

Det finns inte någon förteckning över vilka sjukdomsgrupper som kan anses som kroniska. Det finns inte heller någon definition av vad som är att betrakta som en långvarig sjukdom. Genom att göra en prognos angående den framtida sjukfrånvaron bedöms varje enskilt ärende. (Prop. 1990/91:181 s. 51)

4.4 Bedömning vid donation

Försäkringskassan kan också besluta om särskilt högriskskydd när en försäkrad har rätt till sjuklön till följd av ingrepp i samband med donation eller förberedelser för donation av egna organ eller vävnader enligt lagen om transplantation m.m. Även sjukperioder som har ett samband med donationen och som sker efter själva transplantationen kan ersättas enligt reglerna för särskilt högriskskydd (bet 2001/02: Sfu5 s. 8).

Reglerna omfattar även försäkrade som inför en eventuell donation genomgått undersökningar och provtagningar men där det av olika skäl inte blir aktuellt att donera organ eller vävnader (prop. 2001/02:9 s. 51).

Vid donation är det förberedelserna, ingreppet och konvalescensen i samband med donationen som ger rätt till särskilt högriskskydd. Det är bara personer som ska donera som kan få särskilt högriskskydd för den sjukperiod som en operation resulterar i.

Det finns inte något hinder för den försäkrade att ansöka om särskilt högriskskydd efter det att han eller hon börjat gå på förberedande utredningar inför donation eller efter det att donationen genomförts.

Donation utomlands

En försäkrad kan vara berättigad till särskilt högriskskydd även när donationen sker utomlands. Detsamma gäller när till exempel förberedelser för donation sker i Sverige och själva ingreppet sker utomlands. Den som ska donera ett organ måste dock uppfylla kriterierna för att ha rätt till särskilt högriskskydd.

4.5 Bedömning efter aktivitetsersättning

Försäkringskassan kan besluta om särskilt högriskskydd för en arbetstagare som under någon av de senaste tolv kalendermånaderna före ansökningsmånaden haft eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning. Det gäller oavsett vad som kan antas gälla beträffande den försäkrades framtida sjukperioder, det görs alltså ingen prognos i ärendet (prop. 2008/09:194 s. 191).

Eftersom det inte görs någon prognos angående framtida sjukperioder i ärendet finns det heller inget krav på att personen ska lämna ett läkarutlåtande när han eller hon ansöker om särskilt högriskskydd och har haft aktivitetsersättning. Om det behövs information om personens medicinska status så kan man ta hjälp av det läkarutlåtande som bör finnas i aktivitetsersättningsärendet (prop. 2008/09:194 s. 30).

Även den som har eller har haft sin aktivitetsersättning vilande under någon av de senaste tolv kalendermånaderna omfattas av bestämmelserna (prop. 2008/09:194 s. 19).

Den som har haft aktivitetsersättning kan naturligtvis också ansöka om att få särskilt högriskskydd när det finns risk för ett större antal sjukperioder. Bedömningen görs då på samma sätt för denna grupp som för övriga som ansöker om särskilt högriskskydd.

4.6 Beslut

13 § fjärde stycket SjLL

Ett beslut enligt första och andra styckena ska avse den sökandes samtliga anställningar. Ett beslut enligt första stycket ska gälla från och med den kalendermånad då ansökan gjordes hos Försäkringskassan eller från och med den senare kalendermånad som anges i beslutet. Detta beslut gäller till och med den dag som anges i beslutet eller, om det finns särskilda skäl, tills vidare. Beslutet ska upphävas om villkoret enligt första stycket andra meningen 1 eller 2 inte längre är uppfyllt. Om beslutet upphävs ska Försäkringskassan på lämpligt sätt underrätta arbetsgivaren om detta. Ett beslut enligt andra stycket andra meningen ska gälla under tolv kalendermånader, räknat från och med månaden efter den då beslutet meddelades.

Försäkringskassans beslut om särskilt högriskskydd gäller arbetstagarens samtliga anställningar.

4.6.1 Vid större antal eller längre sjukperioder eller vid donation

Ett beslut om särskilt högriskskydd gäller alla sjukperioder – oavsett diagnos – som den försäkrade drabbas av under den tid beslutet gäller. Det gäller dock inte vid beslut om särskilt högriskskydd vid donation. Då måste det finnas ett orsakssamband mellan sjukperioderna och donationen (bet 2001/02:SfU5 s. 8).

Det särskilda högriskskyddet gäller för den tid som anges i Försäkringskassans beslut. Även om Försäkringskassans prognos avser den närmaste tolv månadersperioden så finns det inget som säger att beslutet ska avse just ett år. Beslutet kan omfatta kortare

eller längre tid än ett år om det är lämpligt. Beslutet ska dock aldrig avse längre period än den tid som den försäkrade bedöms uppfylla villkoren för särskilt högriskskydd.

Om det finns särskilda skäl för det ska beslutet gälla tills vidare. Ett sådant särskilt skäl kan vara att den försäkrade har en kronisk sjukdom som kan förväntas orsaka återkommande nedsättning av arbetsförmågan för lång tid framöver (prop. 1990/91:59 s. 31).

Ett beslut om särskilt högriskskydd för donatorer kan endast beviljas för en eller flera sjukperioder när den försäkrade har rätt till sjuklön till följd av ett ingrepp för att ta tillvara biologiskt material eller förberedelser för ett sådant ingrepp. Även sjukperioder som har ett samband med donationen och som sker efter själva organtransplantation, i konvalescensperioden, kan ersättas enligt reglerna för särskilt högriskskydd (bet. 2001/02:SfU5 s. 8). Ett beslut om särskilt högriskskydd på grund av donation bör därför begränsas till den tidsperiod som förberedelser, ingrepp och konvalescens kan beräknas att ta.

När särskilt högriskskydd har beviljats för viss tid och den försäkrade vill ha fortsatt högriskskydd efter det att beslutet har upphört att gälla, måste han eller hon ansöka på nytt.

När börjar beslutet gälla?

Enligt bestämmelsen 13 § fjärde stycket SjLL ska ett beslut om särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder eller längre sjukperioder gälla från och med den kalendermånad när ansökan gjordes hos Försäkringskassan, eller från och med den senare kalendermånad som anges i beslutet.

Bestämmelsen i 13 § fjärde stycket andra meningen SjLL gäller dock inte beslut om särskilt högriskskydd vid donation. Därför kan ett beslut om särskilt högriskskydd vid donation beviljas för tid före ansökningsmånaden.

Beslut vid såväl större antal som längre sjukperioder

Om en försäkrad uppfyller kraven *både* för det särskilda högriskskyddet för ett större antal sjukperioder *och* för en eller flera längre sjukperioder, bör han eller hon få ett beslut om särskilt högriskskydd för ett större antal sjukperioder (prop. 1996/97:63 s. 68). Ett sådant beslut anses nämligen vara mest förmånligt eftersom den försäkrade kan få sjuklön utan karensavdrag i varje sjukperiod.

Upphävande av beslut

Ett beslut om särskilt högriskskydd ska upphävas om villkoren för beslutet inte längre är uppfyllda. Det gäller beslut för ett större antal sjukperioder och för längre sjukperioder. När Försäkringskassan får veta att det finns sådant som talar för att den försäkrade inte längre uppfyller förutsättningarna för beslutet ska beslutet upphävas (prop. 1990/91:59 s. 31). Den försäkrades sjukdomstillstånd kan ha förbättrats av olika anledningar. Det kan till exempel ha tagits fram nya mediciner eller operationsmetoder som gör att den som tidigare drabbats av återkommande sjukperioder inte längre gör det.

Ett beslut om att upphäva tidigare beslut om särskilt högriskskydd får endast göras framåt i tiden.

Det finns ingen särskild bestämmelse om upphävande av beslut om särskilt högriskskydd vid donation. Eftersom ett sådant beslut bara gäller sjukperioder som har orsakssamband med en donation eller utredning inför en eventuell donation, finns det normalt inte anledning att upphäva ett sådant beslut.

Övergångsbestämmelser

För den som har fått ett beslut om särskilt högriskskydd enligt 13 § SjLL före den 1 januari 2019 ska en karensdag likställas med ett tillfälle med karensavdrag

(p. 3 i övergångsbestämmelserna till lagen [2018:648] om ändring i lagen [1991:1047] om sjuklön).

4.6.2 Efter aktivitetsersättning

För den som har fått eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning ska ett beslut om särskilt högriskskydd vid risk för längre sjukperioder gälla under tolv kalendermånader. Tolv månadersperioden räknas från och med månaden efter den månad då Försäkringskassan har meddelat sitt beslut om särskilt högriskskydd. I de fall Försäkringskassan har avslagit en ansökan om särskilt högriskskydd, men en förvaltningsdomstol senare, efter överklagande, beviljar särskilt högriskskydd ska beslutet gälla från och med månaden efter den månad då domstolen meddelat sitt beslut. (Prop. 2008/09:194 s. 19)

Eftersom möjligheten att få särskilt högriskskydd utan prövning av prognosen för sjukfrånvaro är begränsad till tolv månader ska en ny ansökan om särskilt högriskskydd därefter prövas utifrån om den försäkrade löper risk att få ett större antal sjukperioder eller en eller flera längre sjukperioder.

4.7 Läkarutlåtande

14 § SjLL

En arbetstagare som har gjort ansökan enligt 13 § första stycket är skyldig att genomgå undersökning av läkare eller tandläkare och att ge in utlåtande över undersökningen, om Försäkringskassan finner att det behövs för ärendets bedömning. För arbetstagarens utgifter för undersökningen och för utlåtande över undersökningen lämnas ersättning av Försäkringskassan i enlighet med föreskrifter som meddelas av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer.

Om Försäkringskassan bedömer att det behövs för ärendets bedömning ska ett läkarutlåtande för särskilt högriskskydd lämnas in till Försäkringskassan. Det blir aktuellt när det handlar om särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder eller vid en eller flera längre sjukperioder.

4.8 Vad innebär beslutet?

4.8.1 Inget karensavdrag vid större antal sjukperioder eller donation

15 § SjLL

Om ett beslut enligt 13 § första stycket 1 eller andra stycket första meningen gäller för arbetsgivaren betalas sjuklön ut till arbetstagaren utan sådant avdrag som avses i 6 § andra stycket.

Till en sjöman på fartyg som inte uteslutande går i inre fart betalas sjuklön ut utan sådant avdrag som avses i 6 § andra stycket.

Med inre fart avses detsamma som i 64 kap. 6 § inkomstskattelagen (1999:1229).

Bestämmelsen innebär att arbetstagaren får sjuklön utan karensavdrag när hon eller han har ett beslut om särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder eller vid beslut om särskilt högriskskydd vid donation.

Vid ett beslut om särskilt högriskskydd för längre sjukperioder eller efter aktivitetsersättning har arbetstagaren däremot karensavdrag.

4.8.2 Ersättning till arbetsgivare för sjuklönekostnader

Arbetsgivare med anställda som har beslut om särskilt högriskskydd har rätt till ersättning för de sjuklönekostnader som uppstår. Utbetalning görs efter skriftlig ansökan från arbetsgivaren, men ersättningen betalas inte för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

16 § SjLL

En arbetsgivare hos vilken ett beslut enligt 13 § gäller har rätt till ersättning av Försäkringskassan för de kostnader för sjuklön som han har haft för arbetstagaren enligt denna lag.

Utbetalning görs av Försäkringskassan efter skriftlig ansökan av arbetsgivaren.

Ersättning får inte lämnas för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

Vad får arbetsgivaren ersättning för?

Arbetsgivaren kan begära ersättning för sjuklönekostnader från Försäkringskassan för dag 1–14 i sjukperioden.

I beräkningen av ersättningen ingår

- de kostnader som arbetsgivaren haft för sjuklön för arbetstagaren (oftast ersättning för kostnader i sjuklöneperioden med som högst 80 procent av lönen och de anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om till följd av sjukfrånvaro)
- kostnader för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980)
- allmänna löneavgifter enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift.

Att det endast är ovanstående kostnader som arbetsgivaren blir ersatt för framgår även i en dom från HFD (RÅ 1998 ref. 38). Där klargörs att arbetsgivaren inte har rätt till ersättning för exempelvis semesterlönerätt som tjänas in under sjukperioden eller avtalade avgifter för försäkringar.

4.9 Metodstöd – Efterkontroll av tillsvidarebeslut

Om du har beviljat särskilt högriskskydd tills vidare är det lämpligt att göra en efterkontroll vart tredje år. På så vis kan du se om den försäkrade fortfarande behöver särskilt högriskskydd och om han eller hon fortfarande uppfyller kraven för förmånen. Omständigheterna i ärendet kan ha ändrats genom att den medicinska forskningen gått framåt och det finns ny medicinsk behandling. Det kan givetvis finnas indikationer i ett ärende som gör att det är lämpligt med tätare kontroller. Om den försäkrade har en kronisk sjukdom och omständigheterna inte har ändrats, till exempel om man med säkerhet vet att tillståndet inte kommer förbättras, så behöver ingen ytterligare utredning göras i ärendet.

Vid en kontroll ska du bedöma om den försäkrade fortfarande har rätt till särskilt högriskskydd. Om det inte finns någon sjukhistorik som visar på många korta eller längre sjukperioder under de senaste åren kan det i dessa fall vara nödvändigt att ta in nya medicinska underlag för att bedöma om det fortfarande finns förutsättningar för särskilt högriskskydd.

Källförteckning

Lagar

Förvaltningslagen (2017:900)

Lagen (2014:1475) om kreditering på skattekonto av ersättning för sjuklönekostnader

Socialförsäkringsbalken

Lagen (2000: 980) socialavgiftslagen

Lagen (1995:831) om transplantation m.m.

Lagen (1994:1920) om allmän löneavgift

Lagen (1991:1047) om sjuklön

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister

Förordningar

Förordningen (2010:425) om ersättning för kostnader för sjuklön

Förordning (1995:1051) om skyldigheten att lämna läkarintyg m.m. i sjukpenningärenden i vissa fall

Betänkanden från socialförsäkringsutskottet (SfU)

1990/91:SfU9 Vissa ändringar i socialförsäkringen m.m.

2001/02: SfU5 Vissa socialförsäkringsfrågor

Propositioner

2017/18:96 Karensavdrag – en mer rättvis självrisk

2017/18:1 Budgetpropositionen för 2018

2014/15:1 Budgetpropositionen för 2015

2011/12:81 Förtydligande av arbetsgivares ansvar för sjuklön

2009/10:120 Trygghetssystemen för företagare

2008/09:194 Vissa socialförsäkringsfrågor, m.m.

2001/02:9 Vissa socialförsäkringsfrågor

1996/97:63 Samverkan, socialförsäkringens ersättningsnivåer m.m.

1992/93:31 Om ändrad sjukersättning m.m.

1990/91:181 Om sjuklön m.m.

1990/91:59 Vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m.

Domar

RÅ 2005 ref. 52

RÅ 2004 ref. 103

RÅ 1998 ref. 38

RÅ 1997 ref. 221

FÖD 1995:24

KRNG 1207-2012

KRSU mål nr 819-2008

Försäkringskassans domsnytt

Serienummer

2013:013

Försäkringskassans vägledningar

2017:1 Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal

2015:1 Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning

2013:3 Sjukersättning och aktivitetsersättning – beräkning, steglös avräkning m.m.

2005:3 Återkrav

2005:1 Utbetalning av förmåner, bidrag och ersättningar

2004:7 Förvaltningsrätt i praktiken

2001:7 Omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut

Övriga publikationer

Skatteverket, Skatteavdrag och arbetsgivaravgifter, SKV 401.

Bilaga Bestämmelser och övergångsbestämmelser om ersättning för höga sjuklönekostnader med anledning av sjukdomen covid-19

Ö. 3 Ersättning för höga sjuklönekostnader

Under åren 2020 - 2022 infördes tillfälliga bestämmelser av ersättning för höga sjuklönekostnader på grund av sjukdomen covid-19. De tillfälliga bestämmelserna och övergångsbestämmelserna innebar att arbetsgivare ersattes med en högre andel av sina sjuklönekostnader.

Januari till mars 2020

Perioden januari till mars 2020 ersattes arbetsgivare enligt samma nivåer som ordinarie bestämmelser med ett takbelopp på 250 000 kronor, men enbart för tremånadersperioden enligt 9 a § förordning (2020:195) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19.

Ersättning för sjuklönekostnaden lämnas, med den begränsning som följer av 17 a § lagen om sjuklön, med högst 250 000 kronor för överskjutande del av sjuklönekostnaden till den del kostnaden överstiger

- 0,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad uppgår till högst 750 000 kronor för tremånadersperioden,
- 0,9 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 750 000 kronor men inte 1,5 miljoner kronor för tremånadersperioden,
- 1,2 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 1,5 men inte 3 miljoner kronor för tremånadersperioden,
- 1,3 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 3 men inte 5 miljoner kronor för tremånadersperioden, och
- 1,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 5 miljoner kronor för tremånadersperioden.

April till juli 2020

Perioden april till juli 2020 ersattes arbetsgivare helt för sina höga sjuklönekostnader enligt punkt 5 i ikraftträdande och övergångsbestämmelserna i förordning (2020:510) om ändring i förordningen (2020:195) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19 9 § förordning (2020:195) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19 i lydelsen före den 22 juni 2020.

Augusti 2020 till september 2021

Perioden augusti 2020 till september 2021 ersattes arbetsgivare med en högre andel av sina sjuklönekostnader enligt 9 § förordning (2020:195) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19.

Ersättning för sjuklönekostnaden lämnas, med den begränsning som följer av 17 a § lagen om sjuklön, till den del kostnaden överstiger

- 0,35 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad uppgår till högst 250 000 kronor per månad,
- 0,63 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 250 000 kronor men inte 500 000 kronor per månad,
- 0,77 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 500 000 kronor men inte 1 000 000 kronor per månad,
- 0,86 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 1 000 000 kronor men inte 1 667 000 kronor per månad, och
- 1,07 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 1 667 000 kronor per månad.

Oktober och november 2021

Perioden oktober och november 2021 ersattes arbetsgivare enligt samma nivåer som enligt ordinarie bestämmelser med ett takbelopp på 250 000 kronor men enbart för tvåmånadersperioden enligt punkt 3 i ikraftträdande och övergångsbestämmelserna i förordning (2021:721) om upphävande av förordningen (2020:195) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19.

Ersättning för sjuklönekostnaden lämnas, med den begränsning som följer av 17 a § lagen om sjuklön, med högst 250 000 kronor för överskjutande del av kostnaden som överstiger

- 0,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad uppgår till högst 500 000 kronor för tvåmånadersperioden,
- 0,9 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 500 000 men inte 1 miljon kronor för tvåmånadersperioden,
- 1,2 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 1 men inte 2 miljoner kronor för tvåmånadersperioden,
- 1,3 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 2 miljoner men inte 3 333 000 kronor för tvåmånadersperioden, och
- 1,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 3 333 000 kronor för tvåmånadersperioden.

December 2021 till mars 2022

Perioden december 2021 till mars 2022 ersattes arbetsgivare med en högre andel av sina sjuklönekostnader enligt 9 § förordning (2022:79) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19

Ersättning för sjuklönekostnaden lämnas, med den begränsning som följer av 17 a § lagen om sjuklön, till den del kostnaden överstiger- 0,35 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad uppgår till högst 250 000 kronor per månad,

- 0,63 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 250 000 kronor men inte 500 000 kronor per månad,
- 0,77 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 500 000 kronor men inte 1 000 000 kronor per månad,
- 0,86 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 1 000 000 kronor men inte 1 667 000 kronor per månad, och
- 1,07 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 1 667 000 kronor per månad.

April till december 2022

Perioden april till december 2022 ersattes arbetsgivare enligt samma nivåer som ordinarie bestämmelser med ett takbelopp på 250 000 kronor men enbart för niomånadersperioden enligt punkt 6 i ikraftträdande och övergångsbestämmelserna i förordning (2022:79) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19.

Ersättning för sjuklönekostnaden lämnas, med den begränsning som följer av 17 a § lagen om sjuklön, med högst 250 000 kronor för överskjutande del av till den del kostnaden överstiger

- 0,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad uppgår till högst 2 250 000 kronor för niomånadersperioden,
- 0,9 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 2 250 000 men inte 4 500 000 kronor för niomånadersperioden,
- 1,2 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 4 500 000 men inte 9 miljoner kronor för niomånadersperioden,
- 1,3 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 9 men inte 15 miljoner kronor för niomånadersperioden, och

- 1,5 procent av den totala lönekostnaden om arbetsgivarens lönekostnad överstiger 15 miljoner kronor för niomånadersperioden.