



Mer information till arbetsgivare om sjuklön

Utgivare: Försäkringskassan
Avdelningen för sjukförsäkring, VO Utveckling och stöd

Reviderad: 2018-12-17

Kontaktinformation för arbetsgivare

Telefon: Kundcenter för partner
+46(0)771 17 90 00

Webbplats: www.forsakringskassan.se

Innehåll

Inledning	4
1 Sjuklön	5
1.1 Vem har rätt till sjuklön?.....	5
1.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till sjuklön.....	6
1.2.1 Vad menas med "jämförbart arbete"?.....	6
1.2.2 Vad räknas som sjukdom?.....	6
1.2.3 Arbetsförmågan ska vara nedsatt.....	7
1.3 När är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön?.....	7
1.4 Så beräknas sjuklönen.....	8
1.4.1 Karensavdrag.....	8
1.4.2 Allmänt högriskskydd.....	10
1.4.3 Semester.....	10
1.4.4 Strejk eller lockout.....	10
1.5 Så beräknas sjuklöneperioden.....	10
1.5.1 Om medarbetaren har flera arbetsgivare.....	11
1.5.2 Om anställningen upphör under sjuklöneperioden.....	11
1.5.3 Tjänstledighet.....	11
1.5.4 Exempel på hur sjuklöneperioden beräknas.....	11
1.6 Om medarbetaren blir sjuk igen (s.k. återinsjuknande).....	12
1.6.1 Återinsjuknande efter en period med sjukpenning.....	13
1.7 Sjukanmälan.....	13
1.8 Läkarintyg.....	13
1.8.1 Läkarintygsföreläggande.....	14
1.9 Försäkrar.....	14
2 Sjuklöneförmåner	15
2.1 Särskilt högriskskydd.....	15
2.2 Ersättning för höga sjuklönekostnader.....	15
2.3 Sjuklönegaranti.....	15
Källhänvisningar	16

Inledning

Rätten till sjuklön är i första hand en civilrättslig fråga mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Men ibland kan Försäkringskassan behöva ta ställning till om en arbetsgivare är skyldig att betala sjuklön för att kunna bedöma om en person har rätt till ersättning från sjukförsäkringen, till exempel sjukpenning.

Försäkringskassan har tagit fram den här broschyren eftersom många arbetsgivare vänder sig till oss med frågor om sjuklön och sjukskrivning. Syftet är att ge arbetsgivare stöd i sjuklönefrågor.

Informationen utgår från lagen om sjuklön och dess förarbeten (se källhänvisning som finns längst bak i broschyren). Broschyren innehåller till viss del Försäkringskassans tolkning av sjuklönelagen. Den är dock inte bindande för arbetsgivaren.

1 Sjuklön

Lagen om sjuklön reglerar en medarbetares rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner vid sjukdom.

Lagen är tvingande till medarbetarens förmån. Det går dock att göra vissa undantag från lagen genom kollektivavtal som godkänts på arbetstagsidan av en central arbetstagarorganisation. Se vidare avsnitt 1.4, 1.8 och 1.9. Centrala kollektivavtal får även användas för medarbetare som inte tillhör den arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Det gäller medarbetare som sysselsätts i arbete som avses med avtalet och som inte omfattas av något konkurrerade kollektivavtal.

Uppdragstagare och egna företagare (enskild firma eller handelsbolag) omfattas inte av sjuklönerglerna. De omfattas i stället av reglerna i socialförsäkringsbalken från och med den första sjukdagen.

1.1 Vem har rätt till sjuklön?

Den som är anställd tillsvidare eller för minst en månad kan få sjuklön från och med den första dagen av anställningstiden.

Den som är anställd för kortare tid än en månad kan få sjuklön när hen har påbörjat sin anställning och sedan varit anställd i minst 14 kalenderdagar i följd. Med ”påbörjat anställningen” menas att hen har kommit till arbetsplatsen för att arbeta. Om medarbetaren blivit sjuk eller skadat sig på vägen till arbetsplatsen den första arbetsdagen, räknas det som att hen har påbörjat anställningen. Om medarbetaren har varit frånvarande någon dag utan giltigt skäl ska den dagen inte räknas med i de 14 dagarna.

Om medarbetaren har varit anställd hos samma arbetsgivare tidigare och får en ny anställning, så räknas den tidigare anställningen med i de 14 dagarna. Glappet mellan de två anställningarna får dock inte vara längre än fjorton kalenderdagar.

Exempel: Anställning kortare tid än en månad

Avtalad anställningstid är 13 januari–3 februari (tre veckor). Den 27 januari sjukanmäler sig personen. Under perioden 13 januari–26 januari har hen varit frånvarande från arbetet två dagar utan giltigt skäl. Medarbetaren kan därför få sjuklön från och med den 30 januari. Anställningen har då varat i sexton kalenderdagar, men två dagar ska räknas bort på grund av ogiltig frånvaro.

Exempel: Återkommande kortare anställningar

Avtalad anställningstid är:

2–6 april (5 dagar)

9–13 april (5 dagar)

20–30 april (11 dagar)

Medarbetaren kan få sjuklön tidigast från och med den 24 april under förutsättning att hen har påbörjat anställningen. Då har hen varit anställd i totalt 14 kalenderdagar hos samma arbetsgivare utan ett glapp som är längre än fjorton dagar.

1.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till sjuklön

Den grundläggande förutsättningen för att en medarbetare ska kunna få sjuklön är att hen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller ett jämförbart arbete på grund av sjukdom.

Det är arbetsgivaren som ska bedöma om en medarbetare har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och i så fall i vilken omfattning. Läkarintyget är ett viktigt underlag för denna bedömning.

1.2.1 Vad menas med "jämförbart arbete"?

Med jämförbart arbete menas ett arbete som ger samma inkomst. Det innebär att om arbetsgivaren bara kan omplacera personen till andra arbetsuppgifter med *lägre inkomst*, så har medarbetaren rätt att tacka nej till omplaceringen och få sjuklön i stället.

1.2.2 Vad räknas som sjukdom?

För att en medarbetare ska kunna få sjuklön krävs alltså att hen har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Om det finns andra skäl till att hen inte kan arbeta, till exempel en svår social eller privat situation, har hen alltså inte rätt till sjuklön. Däremot kan det ju vara så att en sådan situation faktiskt har lett till att personen har blivit sjuk, och då kan hen givetvis ha rätt till sjuklön.

Alla onormala fysiska eller psykiska tillstånd som inte hör ihop med den normala livsprocessen kan betecknas som sjukdom. Störningar och fysiologiska förändringar som beror på det naturliga åldrandet, graviditet eller barnafödande räknas alltså inte som sjukdomar, eftersom de hör ihop med den normala livsprocessen.

Om till exempel en kvinna blir sjuk under graviditeten kan hon givetvis ha rätt till sjuklön om sjukdomen gör att hennes arbetsförmåga är nedsatt. Det gäller oavsett hur lång tid det är kvar till den beräknade förlossningen och om sjukdomen är orsakad av graviditeten eller inte.

Sorg, stress och trötthet är en del av livet. Men uttalade sorgetillstånd, stress- och trötthetstillstånd kan givetvis också räknas som sjukdom.

När det gäller operationer spelar det ingen roll varför personen har blivit opererad. Det vanligaste är att man blir opererad för att man har en sjukdom eller skada. Men om man blir opererad av någon annan anledning, till exempel genomgår en skönhetsoperation, kan tillståndet vid och efter operationen räknas som sjukdom.

Även utredning och behandling av infertilitet kan räknas som sjukdom, eftersom det inte hör ihop med den normala livsprocessen.

1.2.3 Arbetsförmågan ska vara nedsatt

Att en medarbetare är sjuk innebär inte automatiskt att hen har rätt till sjuklön, utan sjukdomen måste också sätta ner medarbetarens arbetsförmåga. Det innebär att den som till exempel är borta från arbetet för att få medicinsk behandling eller rehabilitering i syfte att förbygga nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, inte kan få sjuklön.

Arbetsförmågan behöver inte vara helt nedsatt för att medarbetaren ska ha rätt till sjuklön, utan det räcker med att hen inte kan arbeta någon del av sin ordinarie arbetstid. Bedömningen av i vilken omfattning arbetsförmågan är nedsatt görs i förhållande till ordinarie arbete enligt en glidande skala från 1–100 procent. Om medarbetare till exempel normalt arbetar 7 timmar per dag, men på grund av sjukdom bara bedöms kunna arbeta 3,5 timmar, är arbetsförmågan nedsatt med 50 procent.

1.3 När är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön?

I dessa situationer är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön trots att en medarbetare bedöms ha nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom:

- om medarbetaren inte har arbetat sedan hen senast fick sjuklön för en hel sjuklöneperiod
- om medarbetaren har arbetat sedan den senaste sjuklöneperioden, men inte under en hel dag.

För att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön på nytt ska medarbetaren alltså ha fått tillbaka arbetsförmågan helt och börjat arbeta igen i ordinarie omfattning.

Om anledningen till att medarbetaren inte har arbetat en hel dag är att hen beviljats ledighet av någon annan anledning än sjukdom för en del av dagen, till exempel för att gå till tandläkaren, vara föräldraledig eller liknande, räknas det däremot som att medarbetaren har arbetat under en hel dag. Arbetsgivaren är då skyldig att betala sjuklön om medarbetaren blir sjuk igen. Om det i stället är så att medarbetaren har haft semester hela dagen räknas det inte som att hen har arbetat igen.

Arbetsgivaren är inte heller skyldig att betala sjuklön till en medarbetare som

- har sjukersättning och samtidigt prövar att arbeta med så kallad steglös avräkning
- har fått sjukdomen när hen begått ett brott som hen har dömts för genom en dom som vunnit laga kraft
- medvetet eller av grovt slarv har lämnat felaktiga eller vilseledande uppgifter om något som har betydelse för rätten till sjuklön.

1.4 Så beräknas sjuklönen

Sjuklönen utgör 80 procent av lönen och andra eventuella anställningsförmåner som medarbetaren går miste om på grund av sjukdom.

Sjuklönen ska beräknas på den lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren skulle ha fått om hen hade arbetat. Det finns ingen allmän regel om hur sjuklönen ska beräknas. Om medarbetaren har fast lön är det oftast enkelt att beräkna sjuklönen. Om medarbetaren har timlön så ska sjuklönen beräknas och betalas för den tid som hen skulle ha arbetat.

Om medarbetaren har förmåner som hen inte förlorar på grund av sjukdomen, ska de inte räknas med. En sådan förmån kan till exempel vara fri bostad eller bil. Ersättningar för kostnader som hen bara har när hen arbetar ska inte heller räknas med.

Sjuklön betalas ut i samma omfattning som arbetsförmåga är nedsatt (1–100 procent). Se vidare avsnitt 1.2 under rubriken *Arbetsförmågan ska vara nedsatt*.

1.4.1 Karensavdrag

Från sjuklönen ska det göras ett karensavdrag. Karensavdraget kan liknas vid en självrisk som ska dras från sjuklönen. Avdraget ska vara 20 procent av den sjuklön som medarbetaren beräknas få i genomsnitt under en kalendervecka som motsvarar så många timmar som hen vanligtvis arbetar. För den som arbetar lika många timmar varje dag, fem dagar i veckan, blir karensavdraget alltså lika mycket som en dags sjuklön. Men för den som har en ojämnt fördelad arbetstid kan karensavdraget bli både mindre eller mer än en dags sjuklön.

Exempel: Karensavdrag vid regelbunden arbetstid

Medarbetaren arbetar måndag–fredag, 8 timmar om dagen. Lönen är 110 kronor i timmen. Medarbetaren blir sjuk och är hemma hela måndagen.

Sjuklön per timme: $0,80 \times 110$ kronor = 88 kronor

Sjuklön för måndagen: 8 timmar \times 88 kronor = 704 kronor

Genomsnittlig sjuklön per vecka: 40 timmar \times 88 kronor = 3 520 kronor

Helt karensavdrag: $0,20 \times 3\,520$ kronor = 704 kronor

Medarbetaren får ingen sjuklön utbetald för måndagen, eftersom den beräknade sjuklönen och karensavdraget är lika stora.

För att räkna ut den genomsnittliga veckoarbetstiden för en person som arbetar mycket varierat kan arbetsgivaren använda sig av uppgifter om hur medarbetaren arbetade tiden före sjuklöneperioden. Det är viktigt att beräkningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden speglar medarbetarens verkliga arbetstidsförhållanden. Ju mer varierande en medarbetare arbetar från vecka till vecka, desto längre jämförelseperiod kan behövas för att få en rättvis bild. I de flesta fall räcker det att titta bakåt en till tre månader.

Exempel: Karensavdrag vid oregelbunden arbetstid

En medarbetare arbetar enligt följande veckoschema: måndag 14 timmar, tisdag 5 timmar, onsdag 5 timmar, torsdag 0 timmar, fredag 6 timmar. Totalt 30 timmar veckan, vilket också överensstämmer med den genomsnittliga veckoarbetstiden. Lönen är 110 kronor i timmen. Medarbetaren blir sjuk och är hemma hela måndagen.

Sjuklön per timme: $0,80 \times 110$ kronor = 88 kronor

Sjuklön för måndagen: 14 timmar \times 88 kronor = 1 232 kronor

Genomsnittlig sjuklön per vecka: 30 timmar \times 88 kronor = 2 640 kronor

Helt karensavdrag: $0,20 \times 2\,640$ kronor = 528 kronor

Medarbetaren får 704 kronor i sjuklön ($1\,232$ kronor – 528 kronor) efter att ett helt karensavdrag gjorts.

Man ska alltid göra ett helt karensavdrag, oavsett om medarbetaren har rätt till hel eller partiell sjuklön. Om ett helt 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.

Vissa kollektivavtal har egna skrivelser om hur sjuklön och karensavdrag ska beräknas, utifrån bransch och arbetsanpassade avtalsbestämmelser. Däremot är inte avsikten att det ska göras några principiella avvikelser från lagens nivå på sjuklön och karensavdrag genom kollektivavtal.

1.4.2 Allmänt högriskskydd

Det finns ett allmänt högriskskydd som innebär att en medarbetare som har varit sjuk mer än tio gånger under en tolv månadersperiod slipper karensavdrag, och i stället får sjuklön redan från första dagen när hen är sjuk. Från och med det elfte sjuktilfället inom tolv månadersperioden ska arbetsgivaren alltså inte göra något karensavdrag, utan betala ut sjuklön från och med den första sjukdagen.

Tolv månadersperioden börjar löpa från och med det första tillfället som medarbetaren går miste om sjuklön på grund av karensavdraget. Om medarbetaren till exempel blir sjuk den 10 februari sträcker sig tolv månadersperioden till och med den 10 februari året därefter.

1.4.3 Semester

En medarbetare som blir sjuk under sin semester kan få sjuklön om hen får semesterlön och begär att sjukdagarna inte ska räknas som semesterdagar. Om medarbetaren inte begär det kan hen inte få sjuklön.

Om medarbetaren redan är sjuk när semestern börjar, fortsätter sjuklöneperioden under semestern. Det gäller oavsett om medarbetaren har begärt att få skjuta upp semestern eller inte.

1.4.4 Strejk eller lockout

Om strejk eller lockout utbryter under en medarbetares sjuklöneperiod, fortsätter sjuklöneperioden under konflikten.

Om en medarbetare däremot *blir* sjuk under pågående strejk eller lockout, inleds inte någon sjuklöneperiod. Om medarbetaren fortfarande är sjuk när konflikten upphör börjar sjuklöneperioden i stället den första dagen som hen skulle ha arbetat.

1.5 Så beräknas sjuklöneperioden

Sjuklöneperioden omfattar den första dagen som medarbetarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom i någon omfattning och de därpå efterföljande 13 kalenderdagarna i sjukperioden.

Sjuklöneperioden kan bara börja en dag när medarbetaren skulle ha arbetat om hen inte var sjuk. Om en medarbetare blir sjuk på en arbetsfri dag börjar alltså sjuklöneperioden den första dagen som hen skulle ha arbetat.

Medarbetaren behöver inte vara frånvarande från arbetet en hel dag för att sjuklöneperioden ska börja. Det räcker med att hen är borta en del av dagen.

När sjuklöneperioden väl har börjat räknas även arbetsfria dagar med i sjuklöneperioden. Det är därför man säger att sjuklöneperioden består av fjorton *kalenderdagar*.

Att en sjuklöneperiod har börjat löpa innebär inte automatiskt att medarbetaren har rätt till sjuklön, utan medarbetaren måste även uppfylla de övriga förutsättningarna för rätt till sjuklön.

1.5.1 Om medarbetaren har flera arbetsgivare

Om en medarbetare har flera arbetsgivare ska samtliga arbetsgivare ansvara för sjuklön utifrån den anställning som medarbetaren har hos dem.

1.5.2 Om anställningen upphör under sjuklöneperioden

Om en anställning upphör under en sjuklöneperiod, så bryts sjuklöneperioden och medarbetaren får inte någon mer sjuklön.

Om en medarbetare påbörjar en ny anställning börjar en ny sjuklöneperiod löpa.

1.5.3 Tjänstledighet

En medarbetare som är tjänstledig utan lön kan inte få sjuklön. Det beror på att medarbetaren inte skulle ha arbetat på grund av tjänstledigheten. Medarbetaren ska i stället sjukanmäla sig själv till Försäkringskassan.

Om medarbetaren avbryter sin tjänstledighet eller om den löper ut under en pågående sjukperiod, ska en sjuklöneperiod påbörjas den första dagen som medarbetaren skulle ha arbetat. Det gäller under förutsättning att arbetsgivaren inte redan har betalat en hel sjuklöneperiod sedan medarbetaren senast arbetade en hel dag.

1.5.4 Exempel på hur sjuklöneperioden beräknas

Sjuklöneperioden börjar alltså den första arbetsdagen när medarbetaren är frånvarande på grund av sjukdom. Ibland kan medarbetaren ha varit sjuk även dagar *innan* sjuklöneperioden börjar. Följande två exempel tydliggör hur man beräknar sjuklöneperioden då:

Exempel		Sjuklöneperiod:	
Veckodag	Sjuk (S)	Arbetsdag (A) Ledig (L)	Dag i sjuklöneperioden
Lördag	S	L	X
Söndag	S	L	X
Måndag	S	A	1
Tisdag	S	A	2
Onsdag	S	A	3
Torsdag	S	A	4
Fredag	S	A	5
Lördag	S	L	6
Söndag	S	L	7
... etc

Exempel		Sjuklöneperiod:	
Veckodag	Sjuk (S)	Arbetsdag (A) Ledig (L)	Dag i sjuklöneperioden
Måndag	S	L	X
Tisdag	S	L	X
Onsdag	S	A	1
Torsdag	S	A	2
Fredag	S	A	3
Lördag	S	L	4
Söndag	S	L	5
Måndag	S	L	6
Tisdag	S	A	7
... etc

1.6 Om medarbetaren blir sjuk igen (s.k. återinsjuknande)

Om medarbetaren blir sjuk igen inom fem kalenderdagar ska dagarna i den tidigare sjuklöneperioden räknas med i den nya, så att de tillsammans blir som mest fjorton dagar. Om ett helt karensavdrag har gjorts i den tidigare sjukperioden ska inget karensavdrag göras i den nya perioden. Om ett helt karensavdrag däremot *inte* har gjorts ska avdrag fortsätta göras i den nya perioden, tills ett helt karensavdrag har gjorts..

Medarbetaren kan bli sjuk flera gånger innan fjorton dagar har uppnåtts i sjuklöneperioden. Om medarbetaren har flera arbetsgivare ska sjuklöneperioden beräknas på detta sätt hos varje arbetsgivare var för sig.

Exempel Sjuklöneperiod vid återinsjuknande			
Veckodag	Sjuk (S) Frisk (F)	Arbete (A) Ledig (L)	Dag i sjuklöneperioden
Måndag	S	A	1
Tisdag	S	A	2
Onsdag	S	A	3
Torsdag	S	A	4
Fredag	F	A	X
Lördag	F	L	X
Söndag	F	L	X
Måndag	S	A	5
Tisdag	S	A	6
... etc

Om medarbetaren blir sjuk igen den femte dagen och den dagen är en arbetsfri dag så gäller inte den här regeln, eftersom det är först när medarbetaren är frånvarande från arbetet som den nya sjukperioden börjar. Då börjar i stället en helt ny sjuklöneperiod om medarbetaren fortfarande är sjuk när hen återigen skulle ha arbetat. Det beror på att det då har gått mer än fem dagar sedan föregående sjukperiod.

1.6.1 Återinsjuknande efter en period med sjukpenning

En medarbetare som är helt tillbaka i arbete efter en tid med sjukpenning men som blir sjuk igen inom fem kalenderdagar kan få sjukpenning redan från början i den nya sjukperioden. För att kunna få det behöver hen ansöka om sjukpenning igen. Om Försäkringskassan har gjort ett helt karensavdrag i den tidigare sjukperioden kommer inget nytt karensavdrag göras i den nya perioden.

1.7 Sjukanmälan

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön för tid innan medarbetaren har sjukanmält sig. Det gäller dock inte om medarbetaren har varit förhindrad att sjukanmäla sig. I så fall ska hen sjukanmäla sig så fort hindret har upphört. Det är arbetsgivaren som bedömer om medarbetaren har varit förhindrad att sjukanmäla sig. Arbetsgivaren bör då ta hänsyn till om sjukdomen kan ha påverkat medarbetarens förmåga att göra det själv eller be någon annan om hjälp.

1.8 Läkarintyg

Arbetsgivaren är bara skyldig att betala ut sjuklön från och med den åttonde dagen om medarbetaren kan styrka att arbetsförmågan är nedsatt med intyg av läkare eller tandläkare. Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom medarbetaren lider av. Medarbetaren måste självant lämna läkarintyg utan att arbetsgivaren begär det. Det kan dock vara reglerat i kollektivavtal att medarbetaren ska lämna ett läkarintyg tidigare än den

åttonde dagen och att arbetsgivaren kan begära att intyget ska innehålla närmare uppgift om sjukdomen.

1.8.1 Läkaritygsföreläggande

Ibland kan det finnas skäl för arbetsgivaren att begära in läkarityg tidigare, till exempel av rehabiliterings- eller kontrollskäl. Ett exempel kan vara att medarbetaren har varit sjuk många gånger under en begränsad tid utan att ha kontaktat läkare och utan att ha någon kronisk sjukdom. Om arbetsgivaren vill göra en sådan begäran ska den vara skriftlig och får inte gälla längre tid än ett år. Avvikelse kan göras genom kollektivavtal.

Även Försäkringskassan kan besluta att en medarbetare ska lämna läkarityg från och med första dagen i varje sjukperiod. Ett sådant beslut kallas för läkaritygsföreläggande. Försäkringskassan kan ta initiativet själv, eller så kan arbetsgivaren begära att Försäkringskassan gör det.

1.9 Försäkran

Medarbetaren ska styrka att hen varit frånvarande på grund av sjukdom med en skriftlig försäkran. I försäkran ska det framgå att hen har varit sjuk och hur mycket hen har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom. Det behöver inte stå vilken sjukdom som har orsakat arbetsförmågan.

Vissa kollektivavtal kräver att försäkran ska innehålla ytterligare uppgifter, till exempel vilken sjukdom som medarbetaren haft. Det finns också kollektivavtal som innehåller andra avvikelser från bestämmelserna om försäkran.

Försäkran ska lämnas senast vid sjuklöneperiodens slut. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön innan försäkran lämnas in.

2 Sjuklöneförmåner

2.1 Särskilt högriskskydd

Den som har en sjukdom eller en funktionsnedsättning kan ansöka om så kallat särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Skyddet är till för att förbättra situationen på arbetsmarknaden för den som ofta är sjuk. En arbetsgivare som har betalat sjuklön för en medarbetare som omfattas av särskilt högriskskydd ska ansöka om ersättning för sina kostnader från Försäkringskassan. Arbetsgivaren får då ersättning för hela sjuklöneperioden.

Arbetsgivaren kan också få ersättning för beräknade lönekostnader i form av sociala avgifter och särskild löneskatt på viss inkomst. Ersättningen gäller även avgifter som arbetsgivaren har betalat enligt lagen om allmän löneavgift. Ersättning betalas bara för kostnader som arbetsgivaren är skyldig att betala enligt sjuklönelagen, men inte för eventuell sjuklön som arbetsgivaren ska betala enligt avtal.

Arbetsgivaren måste göra en skriftlig ansökan till Försäkringskassan för att få ersättning för utbetalda sjuklönekostnader. Det finns en särskild blankett för det: *Ansökan ersättning för sjuklönekostnader för en anställd med särskilt högriskskydd* (7467). Om Försäkringskassan begär det så måste arbetsgivaren styrka att sjuklönen som ansökan grundar sig på har betalats ut, till exempel med ett lönebesked. Försäkringskassan kan inte betala ut ersättning för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

2.2 Ersättning för höga sjuklönekostnader

Alla arbetsgivare i Sverige omfattas av ett skydd mot höga sjuklönekostnader. Skyddet innebär att arbetsgivaren kan få ersättning om den årliga sjuklönekostnaden överstiger en viss nivå. Mer information om det finns på Försäkringskassans webbplats där det även går att göra en beräkning av ersättningen.

2.3 Sjuklönegaranti

Om det uppstår en tvist om en medarbetares rätt till sjuklön kan medarbetaren ansöka om ersättning från Försäkringskassan. Om det är sannolikt att medarbetaren har rätt till den sjuklön som hen har begärt, kan Försäkringskassan betala ut ersättning till medarbetaren för den tid som den omtvistade sjuklönen gäller. Syftet är att ge medarbetaren ett ekonomiskt skydd.

Försäkringskassan kan sedan kräva arbetsgivaren på beloppet. Försäkringskassan kan även föra ärendet vidare i allmän domstol.

Källhänvisningar

Socialförsäkringsbalken	27 kap. 32 §
Lag (1991:1047) om sjuklön	1–10 a och 12–17 e §§
Prop. 2017/18:96	s. 27–31 och 67–71
Prop. 2011/12:81	s. 8
Prop. 1992/93:31	s. 45
Prop. 1990/91:181	s. 39 och 67–76