



Mer information till arbetsgivare om sjuklön

Utgivare: Försäkringskassan
Försäkringsprocesser, sjukpenning och samordning

Reviderad: 2013-12-16

Kontaktinformation för arbetsgivare

Adress: Kundcenter för partner
Box 93
662 22 ÅMÅL

Telefon: +46(0)771-17 90 00

Fax: +46(0)532-714 90

Org.nr: 202100-5521

Webbplats: www.forsakringskassan.se

Innehåll

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inledning | 5 |
| 1.1 | Innehåll | 5 |
| 2 | Sjuklönelagen | 5 |
| 3 | Rätt till sjuklön..... | 5 |
| | <i>Exempel 1 Anställning kortare tid än en månad</i> | <i>6</i> |
| | <i>Exempel 2 Återkommande kortare anställningar</i> | <i>6</i> |
| 3.1 | Sjuklöneperiod | 6 |
| 3.2 | Beräkning av sjuklöneperiod..... | 6 |
| | <i>Exempel 3 Sjuklöneperiod vid anställning måndag–fredag.....</i> | <i>7</i> |
| | <i>Exempel 4 Sjuklöneperiod vid anställning ena veckan onsdag–fredag och andra veckan tisdag–torsdag</i> | <i>7</i> |
| | <i>Exempel 5 Sjuklöneperiod vid återinsjuknande, arbete måndag–fredag.....</i> | <i>7</i> |
| 3.3 | När ska sjuklön betalas ut?..... | 8 |
| 3.3.1 | Semester och tjänstledighet | 8 |
| 3.3.2 | Strejk och lockout..... | 9 |
| 3.4 | Sjukanmälan och försäkran | 9 |
| 3.5 | Läkarintyg | 9 |
| 4 | Sjukdomsbegrepp och bedömning av arbetsförmåga..... | 10 |
| | <i>Exempel 6 Före och efter operation</i> | <i>11</i> |
| | <i>Exempel 7 Svår social situation vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom</i> | <i>11</i> |
| | <i>Exempel 8 Svår social situation när arbetsförmågan inte nedsatt på grund av sjukdom</i> | <i>11</i> |
| | <i>Exempel 9 Svår social och ekonomisk situation som leder till sjukdom</i> | <i>11</i> |
| 4.1 | Sjukkontroll | 12 |
| 5 | Beräkning av sjuklön | 12 |
| 6 | Undantag..... | 13 |
| 6.1 | Allmänt högriskskydd | 13 |
| 6.2 | Särskilt högriskskydd | 13 |
| 6.3 | Förebyggande behandling | 14 |
| 7 | Ersättning för höga sjuklönekostnader | 14 |
| 8 | Twist om tillämpningen av sjuklönelagen..... | 14 |

1 Inledning

På Försäkringskassans webbplats finns information om sjuklön. Den här skriften är tänkt att komplettera den informationen och förtydliga hur arbetsgivaren ska hantera sjuklön. Den har tagits fram i samråd med Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Landsting.

1.1 Innehåll

- Kapitel 2 beskriver sjuklönelagen kortfattat.
- Kapitel 3 behandlar vilka kvalifikationsregler som behöver vara uppfyllda för att en arbetstagare ska ha rätt till sjuklön och hur sjuklöneperioden beräknas. Både vanliga och lite mer ovanliga situationer beskrivs och exemplifieras.
- Kapitel 4 beskriver vad som är sjukdom och innehåller exempel på hur arbetsförmåga kan bedömas.
- Kapitel 5, beräkning av sjuklön, tar upp karensdagar och vilka löne- och anställningsförmåner som ingår i beräkningen.
- Kapitel 6 och 7 beskriver undantag och speciella situationer när en arbetsgivare inte ska betala ut sjuklön och situationer när arbetsgivaren har rätt att få ersättning för sina sjuklönekostnader av Försäkringskassan.
- Kapitel 8 behandlar tvister i samband med sjuklön.

2 Sjuklönelagen

Lagen (1991:1047) om sjuklön reglerar ersättning och villkor under sjuklöneperioder. Lagen är tvingande till arbetstagarnas förmån. Det går att göra vissa undantag från lagen genom kollektivavtal som godkänts på förbunds-nivå på arbetstagarsidan. Bland annat kan beräkning av lön och andra anställningsförmåner göras utifrån bransch och arbetsanpassade avtalsbestämmelser. Däremot är inte avsikten att göra några principiella avvikelser från lagens sjuklönenivåer.

Uppdragstagare och egna företagare omfattas inte av sjuklönereglerna. De omfattas i stället av reglerna i socialförsäkringsbalken (2010:110) från och med den första sjukdagen.

3 Rätt till sjuklön

Under de första 14 dagarna i en sjukperiod ansvarar arbetsgivaren för sjuklön till sina tillsvidareanställda och de som har anställts för minst en månads arbete. Om en arbetsgivare har anställt någon för en kortare period än en månad gäller följande för att sjuklön ska betalas ut:

- Arbetstagaren ska ha påbörjat sin anställning och därefter varit anställd i minst 14 kalenderdagar i följd. Dagar då arbetstagaren har varit frånvarande utan giltigt skäl räknas inte med.
- Tidigare anställningar hos samma arbetsgivare ska räknas med om tiden mellan dessa anställningar inte överstiger 14 kalenderdagar.

Kravet på att ha påbörjat anställningen innebär att arbetstagaren faktiskt ska ha infunnit sig på arbetsplatsen. Men det finns ett undantag. Det är om en arbetstagare påbörjar en resa till arbetsplatsen men inte kommer fram på grund av att han eller hon blir sjuk eller skadad på vägen.

Exempel 1 Anställning kortare tid än en månad

En arbetsgivare har avtalat med en arbetstagare om en anställning under tre veckor. Anställningen påbörjas den 13 januari. Den 27 januari sjukanmäler sig arbetstagaren. Under perioden 13 januari till och med den 26 januari har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under två dagar utan giltigt skäl. Arbetsgivaren ska därför betala sjuklön först från och med den 30 januari. Anställningen har då varat i 14 kalenderdagar eftersom två dagar ska räknas bort på grund av ogiltigt frånvaro.

Exempel 2 Återkommande kortare anställningar

En arbetsgivare har sedan tidigare avtalat med en arbetstagare om följande korta anställningsperioder:

2–6 april (5 dagar)
9–13 april (5 dagar).

En ny anställningsperiod avtalas den 20 april och sträcker sig över tiden 20–30 april (11 dagar). Från och med den 24 april ska du som arbetsgivare betala sjuklön, i samband med en arbetstagares sjukfrånvaro eftersom anställningen då har varat i 14 dagar.

3.1 Sjuklöneperiod

En hel sjuklöneperiod är totalt 14 dagar. Perioden omfattar den första arbetsdagen som den anställdes arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå efterföljande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. En ny sjuklöneperiod inleds alltid med en så kallad karensdag. För den dagen betalar arbetsgivaren inte ut någon sjuklön.

3.2 Beräkning av sjuklöneperiod

Sjuklöneperioden börjar den dag som arbetstagaren inte kan utföra arbete på grund av sjukdom. Arbetstagaren kan i vissa fall ha varit sjuk och oförmögen att utföra arbete även dagar innan sjuklöneperioden börjar. Följande två exempel tydliggör hur en sjuklöneperiod ska beräknas dels vid anställning måndag till fredag och dels vid varierad arbetstid.

Exempel 3 Sjuklöneperiod vid anställning måndag–fredag

| Veckodag | Sjuk (S) | Dag i sjuklöneperioden |
|----------|----------|------------------------|
| Lördag | S | X |
| Söndag | S | X |
| Måndag | S | 1 |
| Tisdag | S | 2 |
| Onsdag | S | 3 |
| Torsdag | S | 4 |
| Fredag | S | 5 |
| Lördag | S | 6 |
| Söndag | S | 7 |
| ...etc | ... | ... |

Exempel 4 Sjuklöneperiod vid anställning ena veckan onsdag–fredag och andra veckan tisdag–torsdag

| Veckodag | Sjuk (S) | Dag i sjuklöneperioden |
|----------|----------|------------------------|
| Måndag | S | X |
| Tisdag | S | X |
| Onsdag | S | 1 |
| Torsdag | S | 2 |
| Fredag | S | 3 |
| Lördag | S | 4 |
| Söndag | S | 5 |
| Måndag | S | 6 |
| Tisdag | S | 7 |
| ...etc | ... | ... |

Om en arbetstagare återinsjuknar inom fem dagar räknas de dagar med sjuklön som redan har betalats ut i den förra sjuklöneperioden med i den nya sjuklöneperioden. Vid ett återinsjuknande inom fem dagar ska arbetsgivaren inte lägga på någon ny karensdag. Arbetstagaren kan återinsjukna i flera perioder innan 14 dagar har uppnåtts i sjuklöneperioden.

Exempel 5 Sjuklöneperiod vid återinsjuknande, arbete måndag–fredag

| Veckodag | Sjuk (S) Frisk (F) | Dag i sjuklöneperioden |
|----------|-----------------------|------------------------|
| Måndag | S | 1 |
| Tisdag | S | 2 |
| Onsdag | S | 3 |
| Torsdag | S | 4 |
| Fredag | F | X |
| Lördag | F | X |
| Söndag | F | X |
| Måndag | S | 5 |
| Tisdag | S | 6 |
| ...etc | ... | ... |

Om en arbetstagare återinsjuknar den femte dagen och den dagen är en arbetsfri dag så gäller inte återinsjuknanderegeln eftersom det är först när

arbetstagaren avhåller sig från arbete som den nya sjukperioden börjar. I dessa fall påbörjas alltså en helt ny sjuklöneperiod när den försäkrade återigen skulle ha arbetat eftersom det då har gått mer än fem dagar sedan föregående sjukperiod.

En arbetsgivare ska inte betala sjuklön om en arbetstagare inte helt har återgått i arbete efter det att sjuklön för en hel sjuklöneperiod har betalats ut av arbetsgivaren. Med att helt ha återgått i arbete menas att arbetstagaren ska ha arbetat en hel dag. Om arbetstagaren har återgått i arbete under en dag men beviljats ledighet för del av dagen, till exempel för att gå till tandläkaren, vara föräldraledig eller liknande, så räknas det ändå som ett heldagsarbete. Om det i stället är så att arbetstagaren har haft semester hela dagen räknas det inte som återgång i arbete.

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare ska samtliga arbetsgivare ansvara för sjuklön utifrån den anställning som arbetstagaren har hos dem. Det innebär att karensdagar inte ska läggas samman med karensdagar från de andra arbetsgivarna.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren, eller om hon eller han slutar sin anställning mitt i en sjuklöneperiod, så upphör också rätten till sjuklön. Om en arbetstagare byter arbetsgivare börjar en ny sjuklöneperiod med en ny karensdag hos den nya arbetsgivaren, om kvalifikationsvillkoren är uppfyllda. Det gäller oavsett när under sjukperioden det sker.

3.3 När ska sjuklön betalas ut?

3.3.1 Semester och tjänstledighet

En arbetsgivare ska betala ut sjuklön om en arbetstagare blir sjuk och arbetsoförmögen under en tjänsteresa i Sverige eller utomlands.

En arbetsgivare är också skyldig betala ut sjuklön om en arbetstagare blir sjuk under sin semester, under förutsättning att arbetstagaren får semesterlön enligt semesterlagen och begär att sjukdagar inte ska räknas som semesterdagar. Om arbetstagaren inte byter ut sin semesterledighet mot sjukledighet så ska arbetsgivaren inte betala sjuklön eftersom semesterlön betalas. Samma regler gäller vid semester utomlands. Om arbetstagaren redan är sjuk när semestern börjar fortsätter sjuklöneperioden under semestern. Det gäller oavsett om arbetstagaren har begärt uppskov med semestern eller inte.

Den som är tjänstledig utan lön kan inte byta ut ledigheten mot sjuklön. En arbetstagare kan bara få sjuklön för dagar hon eller han skulle ha arbetat om hon eller han inte hade blivit sjuk.

När den som är tjänstledig från sitt arbete på grund av föräldraledighet eller graviditetsledighet blir sjuk, ska arbetsgivaren inte betala någon sjuklön under de första 14 dagarna. Det beror på att arbetstagaren inte skulle ha arbetat under den perioden på grund av tjänstledigheten. Arbetstagaren ska i stället sjukanmäla sig själv till Försäkringskassan. Om arbetstagaren avbryter sin tjänstledighet eller om den löper ut under en pågående sjukperiod ska en sjuklöneperiod påbörjas den första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat. Det gäller under förutsättning att

arbetsgivaren inte redan har betalat en hel sjuklöneperiod sedan arbetstagaren senast arbetade en hel dag.

3.3.2 Strejk och lockout

Om en arbetstagare blir sjuk under en strejk eller lockout inleds inte någon sjuklöneperiod. Om arbetstagaren fortfarande är sjuk när konflikten upphör börjar sjuklöneperioden första dagen som hon eller han skulle ha arbetat. Om arbetstagaren redan är sjuk när strejken eller lockouten inleds fortsätter sjuklöneperioden från och med den första dagen som den anställde avstod från arbete på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna.

En arbetsgivare behöver inte betala sjuklön till den som har sjukersättning och samtidigt prövar att arbeta enligt reglerna om så kallad steglös avräkning. Om en arbetstagare blir sjuk är den hon eller han själv som ansvarar för att informera arbetsgivaren om att denne inte ska betala sjuklön.

3.4 Sjukanmälan och försäkringen

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön förrän arbetstagaren har gjort en sjukanmälan, och det ska han eller hon göra den första sjukdagen. Det går dock att göra undantag om arbetstagaren har varit förhindrad att göra en anmälan. I så fall ska sjukanmälan göras omedelbart efter att hindret har upphört. Arbetsgivaren bedömer om arbetstagaren har varit förhindrad att anmäla och bör ta hänsyn till i vilken utsträckning sjukdomen kan ha påverkat förmågan att själv anmäla, eller be någon annan att göra det.

Därefter bedömer arbetsgivaren om arbetstagaren har rätt till sjuklön. Arbetstagaren ska styrka arbetsförmågans nedsättning på grund av sjukdom med en skriftlig försäkringen. I försäkringen ska det framgå att hon eller han har varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom. Det behöver inte stå vilken sjukdom som har orsakat arbetsförmågan. Arbetsmarknadens parter kan dock träffa kollektivavtal om att försäkringen ska innehålla ytterligare uppgifter, till exempel vilken sjukdom som arbetstagaren drabbats av. Det går också att träffa kollektivavtal om avvikelser från övriga bestämmelser som gäller försäkringen för sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön innan försäkringen lämnas in. Försäkringen ska lämnas senast vid sjuklöneperiodens slut.

3.5 Läkarintyg

Arbetsgivaren är bara skyldig att betala ut sjuklön från och med den åttonde dagen om arbetstagaren styrker att arbetsförmågan är nedsatt med läkarintyg av läkare eller tandläkare. Arbetstagaren måste lämna läkarintyg för att få sjuklön från och med den åttonde dagen utan att arbetsgivaren särskilt begär det. Det kan dock vara reglerat i kollektivavtal att arbetstagaren ska lämna ett läkarintyg tidigare än den åttonde dagen.

Det kan också finnas särskilda skäl för att kräva att läkarintyg lämnas tidigare, till exempel ur rehabiliterings- eller kontrollsynpunkt. Ett exempel kan vara att arbetstagaren har haft många korta sjukdomsfall under en begränsad tid utan att ha kontaktat läkare och utan att det har kommit fram

uppgifter som tyder på en kronisk sjukdom. Om arbetsgivaren vill göra en sådan begäran ska den vara skriftlig och får inte avse längre tid än ett år.

Om det finns särskilda skäl ska Försäkringskassan, självmant eller genom en framställan av arbetsgivaren, besluta att en arbetstagare ska lämna läkarintyg från och med första dagen i varje sjukperiod. Ett sådant beslut kallas för läkarintygsföreläggande.

Arbetstagaren har rätt att gå till den läkare som han eller hon själv väljer. Men om det finns reglerat i kollektivavtal kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren ska gå till en speciell vårdgivare, till exempel en företagshälsovård. Ofta anges då att arbetsgivaren ska bekosta läkarbesöket.

4 Sjukdomsbegrepp och bedömning av arbetsförmåga

Den grundläggande förutsättningen för att betala ut sjuklön är att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom så att arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt vanliga, eller ett jämförbart, arbete. Det innebär att arbetstagaren har rätt till sjuklön, även om arbetsgivaren har möjlighet att omplacera honom eller henne till andra arbetsuppgifter med lägre inkomst.

Sjukdomsbegreppet innebär att varje onormalt fysiskt eller psykiskt tillstånd, som inte hör ihop med den normala livsprocessen, betecknas som sjukdom. Störningar och fysiologiska förändringar som beror på det naturliga åldrandet, graviditet eller barnafödande ska enligt förarbetena till sjuklönelagen inte betraktas som sjukdom, eftersom de hör ihop med den normala livsprocessen.

Men om en kvinna blir sjuk under graviditeten har hon givetvis rätt till sjuklön, om sjukdomen medför att hennes arbetsförmåga blir nedsatt. Det gäller oavsett hur lång tid det är kvar till den beräknade förlossningen.

Begreppet sjukdom har successivt kommit att utvidgas. Exempel på det är synen på störningar under graviditet, operativa ingrepp och sorg- och trötthetstillstånd i samband med en nära anhörigs död. Avsikten var inte att binda rättstillämpningen utan det ansågs istället angeläget att beakta skälighetssynpunkter i tillämpningen. Det ansågs i stället angeläget att skälighetssynpunkter beaktas i tillämpningen. Därför ska varje ärende bedömas med hänsyn till förhållandena i det enskilda fallet.

När en arbetsgivare bedömer om en arbetstagare ska räknas som sjuk ska man bortse från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden. Arbetsgivare ska alltså betala ut sjuklön bara när arbetstagaren har en sjukdom, eller ett medicinskt tillstånd som är jämförbart med en sjukdom, som sätter ned arbetsförmågan. Nedsatt arbetsförmåga av andra skäl ger inte rätt till sjuklön. Syftet med det är att motverka att sjuklön betalas ut för sociala problem och generella livsproblem.

När det gäller operationer eller enklare ingrepp har rättspraxis utvecklats så att anledningen till ingreppet inte har någon betydelse när det gäller att bedöma arbetsförmågan före eller efter ingreppet.

Exempel 6 Före och efter operation

Om en arbetstagare genomgår en skönhetsoperation ska arbetsförmågan bedömas utifrån det sjukdomstillstånd som råder efter ingreppet. Likaså kan omfattande undersökningar innan en större operation leda till att arbetsförmågan bedöms vara nedsatt.

Exempel 7 Svår social situation vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

En arbetstagares arbetsförmåga är enligt läkarintyget helt nedsatt på grund av multipla arm- och benfrakturer. Arbetsgivaren vet att arbetstagaren har missbruksproblem, en trasslig ekonomisk situation och saknar fast bostad. En besvärlig social situation påverkar inte arbetsförmågan, men den är däremot nedsatt på grund av frakturerna. Sjuklön ska alltså betalas ut.

Exempel 8 Svår social situation när arbetsförmågan inte nedsatt på grund av sjukdom

En arbetstagares arbetsförmåga är enligt läkarintyget helt nedsatt på grund av ryggvärk. Arbetsgivaren får veta att arbetstagaren genomgår en skilsmässa och behöver tid för att ordna upp sin privata situation. En utredning visar att det inte är ryggvärken utan den privata situationen som sätter ned arbetsförmågan. Därför ska sjuklön inte betalas ut.

Det finns naturligtvis sjukdomstillstånd som har utlösts av arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden och som kan ge rätt till sjuklön under förutsättning att arbetsförmågan är nedsatt.

Exempel 9 Svår social och ekonomisk situation som leder till sjukdom

En arbetstagare har relationsproblem och en besvärlig ekonomisk situation. Efter en tid leder det till att han drabbas av en depression och blir arbetsoförmögen på grund av den. Arbetsgivaren tar del av en utredning som visar att det är depressionen som sätter ned arbetsförmågan, och därför betalas sjuklön ut.

Ibland kan det vara svårt att bedöma om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom. Det är viktigt att arbetsgivaren bedömer de förhållanden som är aktuella för just den arbetstagare det gäller. En sjukdom kan påverka arbetsförmågan i vissa arbetsuppgifter, samtidigt som det går bra att utföra andra arbetsuppgifter trots sjukdomen. Ett brutet ben kan till exempel innebära hel arbetsoförmåga i ett rörligt arbete, men inte i ett stillasittande. Om arbetsgivaren har tillgång till en företagshälsovård eller motsvarande så kan den vara ett stöd vid bedömningen av arbetsförmågan.

Om ett läkarintyg inte innehåller tillräckliga uppgifter för att bedöma om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom behöver arbetsgivaren inte acceptera läkarintyget. Det är arbetstagaren som ska styrka arbetsförmågans nedsättning. Om arbetsgivaren inte kan bedöma rätten till sjuklön med hjälp av läkarintyget får denne uppmana arbetstagaren att kontakta sin läkare för att få läkarintyget kompletterat.

Det är arbetsgivaren som bedömer om villkoren för att få rätt till sjuklön är uppfyllda. Det gäller till exempel i vilken omfattning sjukdomen sätter ned

arbetsförmågan, Omfattningen bedöms enligt en glidande skala från 1 till 100 procent. Arbetsgivaren ska även bedöma hur stor arbetsförmågan är i förhållande till den ordinarie arbetstiden. Om den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dag (100 procent) och arbetsförmågan är nedsatt med hälften på grund av sjukdom, så innebär det alltså att arbetstagaren inte kan arbeta mer än 4 timmar per dag.

4.1 Sjukkontroll

Försäkringskassan kan självmant eller på begäran av en arbetsgivare utföra en sjukkontroll under sjuklöneperioden. Uppgifter som framkommer i en sådan kontroll får lämnas till arbetsgivaren. Försäkringskassan får dock inte lämna uppgifter om vilken sjukdom som arbetstagaren har, utan arbetstagarens godkännande. Försäkringskassan får också bara lämna uppgifter om arbetsgivaren behöver dem för att kunna ta ställning till om arbetstagaren har rätt till sjuklön.

5 Beräkning av sjuklön

Den första dagen i sjuklöneperioden är en karensdag och för den dagen betalas ingen sjuklön. Det finns inget krav på hur lång sjukfrånvaron ska vara för att den första dagen ska räknas som en karensdag. Det innebär att den som blir sjuk på arbetsplatsen och går hem tidigare än vanligt, inte går miste om sjuklön för en hel dag utan endast för den tid som han eller hon är borta från arbetet på grund av sjukdom den dagen. En karensdag kan inte bytas ut mot en ledig dag. Om arbetsgivaren skulle godkänna att arbetstagaren tar ut semester eller kompensationsledigt första arbetsdagen i sjuklöneperioden så är det den första arbetsdagen därefter som blir karensdag, under förutsättning att arbetstagaren fortfarande är sjuk. Om arbetstagaren har flera arbetsgivare ska karensdagar inte läggas samman med karensdagar från de andra arbetsgivarna. De enda undantagen från regeln om karensdag finns vid återinsjuknande och högriskskydd.

För dag 2–14 i sjuklöneperioden betalar arbetsgivaren sjuklön med 80 procent av lönen och andra eventuella anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om på grund av sjukfrånvaron. Sjuklön beräknas på den faktiska lönen.

Det finns ingen allmän regel i sjuklönelagen om hur sjuklön ska beräknas. Oftast är det inget problem att beräkna vid fast lön, till exempelvis månadslön. Om det handlar om timlön så ska sjuklön beräknas och betalas för den tid som arbetstagaren skulle ha arbetat. Löne- och anställningsförmåner som arbetstagaren inte förlorar på grund av sjukdom ska inte räknas in i beräkningsunderlaget. En sådan förmån kan till exempel vara fri bostad eller bil. Ersättningar för kostnader som bara uppkommer vid arbete ska inte heller räknas in i underlaget.

Arbetsmarknadens parter kan avtala om en närmare beräkning av sjuklörens storlek genom kollektivavtal på förbunds nivå.

6 Undantag

En arbetsgivare är inte skyldig att betala sjuklön om arbetstagaren

- har ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han eller hon har dömts för genom en dom som vunnit laga kraft
- medvetet eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga eller vilseledande uppgifter om något som har betydelse för rätten till sjuklön.

I vissa fall kan en arbetsgivare få kännedom om omständigheter, som enligt sjuklönelagen befriar arbetsgivaren från skyldigheten att betala sjuklön, först när sjuklönen redan har betalats ut. Då har arbetsgivaren möjlighet att få ersättning enligt bland annat lagen om arbetsgivares kvittningsrätt (1970:215).

6.1 Allmänt högriskskydd

I sjuklönelagen regleras ett allmänt högriskskydd. Det är för att inkomstförlusten till följd av karensdagar inte ska bli alltför stor för dem som ofta är sjuka. Det innebär att en arbetstagare endast kan ha 10 karensdagar under en tolv månadersperiod. Perioden börjar löpa från och med den första karensdagen som arbetstagaren går miste om sjuklön. Om till exempel arbetstagaren insjuknar den 10 februari 2011 sträcker sig tolv månadersperioden till och med den 10 februari 2012. Om det skulle vara ett skottår och arbetstagaren insjuknar den 29 februari 2011 sträcker sig tolv månadersperioden till och med den 28 februari 2012. Från och med det elfte sjukfallet inom tolv månadersperioden ska arbetsgivaren alltså inte lägga på någon karensdag utan betala ut sjuklön från och med den första sjukdagen.

6.2 Särskilt högriskskydd

För att förbättra situationen på arbetsmarknaden för de som har en sjukdom eller ett funktionshinder finns ett särskilt högriskskydd. Det är Försäkringskassan som beslutar om det efter en ansökan från arbetstagaren.

Arbetsgivare som har haft kostnader för sjuklön för en arbetstagare som omfattas av särskilt högriskskydd ska ansöka om ersättning för sina kostnader från Försäkringskassan. Arbetsgivaren får då ersättning för hela sjuklöneperioden. Förutom den sjuklön som arbetsgivaren har betalat omfattar ersättningen också beräknade lönekostnader i form av sociala avgifter och särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster. Ersättningen gäller även avgifter som arbetsgivaren har betalat enligt lagen om allmän löneavgift. Ersättning betalas bara för sjuklön och andra lönekostnader 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 utbetald sjuklön. Det finns en särskild blankett för det: ”Ansökan ersättning för sjuklönekostnader för en anställd med särskilt högriskskydd” (FK 7467). Om Försäkringskassan begär det så måste arbetsgivaren styrka att sjuklönen som ersättningsanspråket 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.

6.3 Förebyggande behandling

En förutsättning för att en arbetstagare ska ha rätt till sjuklön är att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom och att han eller hon därför inte kan arbeta. Förutsättningen är inte uppfylld när en arbetstagare är frånvarande från arbetet i samband med någon behandling som syftar till att förebygga sjukdom. Arbetsgivaren ska under dessa situationer inte betala ut sjuklön.

7 Ersättning för höga sjuklönekostnader

Det finns ett skydd mot höga sjuklönekostnader som gäller för alla arbetsgivare i Sverige. Skyddet innebär att arbetsgivare kan få ersättning för den årliga sjuklönekostnaden som överstiger en viss nivå. Mer information om det, användarhandledning för beräkning och ansökningsblanketter finns på Försäkringskassans webbplats.

8 Tvist om tillämpningen av sjuklönelagen

Mål mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpning av sjuklönelagen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegång vid arbetstvister. Enligt den lagen avgörs tvisten av tingsrätten eller Arbetsdomstolen. Tingsrättens dom kan överklagas till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolens domar kan inte överklagas.

Vid en tvist som gäller en organiserad arbetstagare avgörs den i Arbetsdomstolen om hans eller hennes fackliga organisation för talan. Om organisationen fransäger sig rätten att föra talan så kan arbetstagaren ensam föra sin talan vidare, och det görs då i tingsrätten. Tvister som gäller anställda som är oorganiserade avgörs i tingsrätten.

I lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) finns det en föreskrift som säger att en arbetsgivare omedelbart ska påkalla förhandling om det uppkommer en rättstvist om lön eller annan ersättning till en medlem i en arbetstagarorganisation. Det gäller under förutsättning att arbetsgivaren och organisationen är bundna av samma kollektivavtal. Om tvisten inte kan lösas vid förhandlingen ska arbetsgivaren väcka talan vid domstol. Om arbetsgivaren inte påkallar förhandling eller väcker talan så har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde när det gäller det omtvistade beloppet. Det gäller under förutsättning att kravet inte är oskäligt.

Om det uppstår en tvist kan en arbetstagare ansöka om sjuklönegaranti. Det finns reglerat i sjuklönelagen på grund av att arbetstagaren ska ha ett ekonomiskt skydd. Om arbetstagaren beviljas sjuklönegaranti kan Försäkringskassan kräva arbetsgivaren på beloppet. Försäkringskassan kan även i ett sådant fall föra ärendet vidare i allmän domstol.

