
Sjuklöneförmåner

En vägledning är i första hand ett stöd för Försäkringskassans medarbetare vid ärendehandläggning och utbildning.

En vägledning 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 [http://www.forsakringskassan.se/Om Försäkringskassan/Dina rättigheter och skyldigheter/Lagar och regler – Vägledningar](http://www.forsakringskassan.se/Om_Forsakringskassan/Dina_rattigheter_och_skyldigheter/Lagar_och_regler_-_Vagledningar).

Du som arbetar på Försäkringskassan hittar dem också på Fia.

Upplysningar: Försäkringskassan
Rättsavdelningen

Innehåll

Förkortningar	5
Sammanfattning	6
Läsanvisningar	7
1 Sjuklön	8
1.1 Sjuklönens betydelse för sjukpenningen.....	8
1.2 Syftet med sjuklönelagen	8
1.3 Förutsättningar för rätt till sjuklön	9
1.3.1 <i>Sjukdom och nedsatt arbetsförmåga</i>	9
1.3.2 <i>Vem är arbetstagare?</i>	9
1.3.3 <i>Vilka arbetstagare har rätt till sjuklön?</i>	10
1.3.4 <i>Sjuklön för den som har flera arbetsgivare</i>	11
1.3.5 <i>Situationer när arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön</i>	12
1.3.6 <i>Sjuklön om en försäkrad får sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta</i>	13
1.4 Karensdag enligt SjLL och sjuklönens storlek.....	13
1.5 Sjuklöneperiod enligt SjLL.....	13
1.5.1 <i>Sjukperiod enligt SFB och sjukperiod enligt SjLL</i>	14
1.5.2 <i>Sjuklön efter en period med frånvaro från arbetet</i>	15
1.5.3 <i>Sjuklöneperioden när en anställning upphör och en ny börjar</i>	15
1.6 Återinsjuknanderegeln i SjLL	16
2 Sjuklönegaranti	17
2.1 Inledning.....	17
2.1.1 <i>Bakgrund och syfte</i>	17
2.2 Att ansöka om sjuklönegaranti	17
2.3 Rätten till sjuklönegaranti	18
2.4 Beräkning av sjuklönegaranti	19
2.5 Återbetalning av sjuklönegaranti.....	19
2.6 Försäkringskassans rätt till ersättning från arbetsgivare.....	19
3 Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare	20
3.1 Inledning.....	20
3.2 Bakgrund.....	20
3.3 Rätt till ersättning för sjuklönekostnader	20
3.3.1 <i>Vem är arbetsgivare?</i>	21
3.3.2 <i>Vad är bruttokostnad?</i>	21
3.3.3 <i>Vad är total lönekostnad?</i>	22
3.4 Samordning med särskilt högriskskydd.....	22
3.4.1 <i>Avdrag när sjuklönekostnaderna överstiger 250 000 kronor</i>	23
3.5 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet.....	23
3.5.1 <i>Arbetsgivardeklaration till Skatteverket</i>	23
3.5.2 <i>Arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan</i>	23
3.6 Försäkringskassans beslut.....	24
3.6.1 <i>Beslut om rätt till ersättning</i>	24
3.6.2 <i>Försäkringskassans handläggning</i>	24
3.7 Uppgifter till Skatteverket om ersättning för sjuklönekostnader	24

3.8	Förskott på ersättning för sjuklönekostnader	25
3.8.1	<i>Arbetsgivares uppgiftsskyldighet vid ansökan om förskott</i>	25
3.8.2	<i>Beslut om rätt till förskott</i>	25
3.8.3	<i>Slutavräkning</i>	25
4	Högriskskydd	27
4.1	Inledning	27
4.1.1	<i>Bakgrund och syfte</i>	27
4.1.2	<i>Allmänt högriskskydd</i>	28
4.1.3	<i>Särskilt högriskskydd</i>	28
4.1.4	<i>Särskilt högriskskydd och kopplingen till sjukpenning</i>	28
4.1.5	<i>Sjukdomsbegreppet i SFB och SjLL</i>	29
4.2	Ansökan om särskilt högriskskydd	30
4.3	Rätten till särskilt högriskskydd	30
4.3.1	<i>Särskilt högriskskydd enligt SFB</i>	30
4.3.2	<i>Särskilt högriskskydd enligt SjLL</i>	31
4.3.3	<i>Bedömning av större antal sjukperioder enligt SFB och SjLL</i>	31
4.3.4	<i>Bedömning av längre sjukperioder enligt SjLL</i>	33
4.3.5	<i>Särskilt högriskskydd vid pågående sjukperiod</i>	34
4.3.6	<i>Prognos och bedömning av sjukhistorik</i>	34
4.3.7	<i>Bedömning av särskilt högriskskydd vid donation enligt SjLL och SFB</i>	35
4.3.8	<i>Bedömning av särskilt högriskskydd enligt SjLL efter aktivitetsersättning</i>	36
4.3.9	<i>Särskilt högriskskydd vid utlandsvistelse</i>	37
4.3.10	<i>Särskilt högriskskydd för arbetslösa</i>	37
4.4	Ersättning till arbetsgivare för sjuklönekostnader	37
4.4.1	<i>Vad får arbetsgivaren ersättning för?</i>	37
4.5	Beslut.....	38
4.5.1	<i>Beslut om särskilt högriskskydd för flera korta sjukperioder, en eller flera längre sjukperioder eller vid donation</i>	38
4.5.2	<i>När börjar beslutet gälla?</i>	39
4.5.3	<i>Beslut om särskilt högriskskydd efter aktivitetsersättning</i>	39
4.5.4	<i>Beslut vid såväl större antal sjukperioder som längre sjukperioder</i>	40
4.5.5	<i>Upphävande av beslut</i>	40
4.5.6	<i>Efterkontroll av tillsvidarebeslut</i>	40
4.5.7	<i>Anmälningsskyldighet</i>	41
4.5.8	<i>Återbetalningsskyldighet</i>	41
	Källförteckning	42
	Sakregister	44

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EUF	Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt
FKAR	Försäkringskassans allmänna råd
FKDN	Försäkringskassans Domsnytt
FKFS	Försäkringskassans författningssamling
FKRS	Försäkringskassans rättsliga ställningstaganden
FKRÖ	Försäkringskassans rättsfallsöversikter
FL	Förvaltningslagen (1986:223)
FÖD	Försäkringsöverdomstolen
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
KRNG	Kammarrätten i Göteborg
KRNJ	Kammarrätten i Jönköping
KRNS	Kammarrätten i Stockholm
KRSU	Kammarrätten i Sundsvall
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Regeringens proposition
RAR	Riksförsäkringsverkets allmänna råd
RFFS	Riksförsäkringsverkets författningssamling
RFV	Riksförsäkringsverket
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SFB	Socialförsäkringsbalken
SfU	Socialförsäkringsutskottet
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen (1991:1047) om sjuklön

Sammanfattning

Denna vägledning är avsedd att vara ett stöd i det dagliga arbetet hos Försäkringskassan. Den ska hjälpa handläggare att tillämpa de författningar som handlar om sjuklön och högriskskydd på ett riktigt sätt.

I vägledningen beskrivs tre olika sjuklöneförmåner som Försäkringskassan administrerar; sjuklönegaranti, ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare och särskilt högriskskydd.

Sjuklönegaranti är en förmån som är avsedd att skydda anställda när en tvist om sjuklön uppstår mellan arbetsgivare och anställd.

Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare riktar sig till de arbetsgivare som har höga sjuklönekostnader för sina anställda.

Särskilt högriskskydd finns bland annat för att skydda anställda som har en eller flera sjukdomar eller en funktionsnedsättning som medför omfattande sjukfrånvaro

Läsanvisningar

Denna vägledning ska vara ett hjälpmedel för Försäkringskassans medarbetare i handläggningen. Den kan också vara ett stöd vid utbildning av Försäkringskassans personal.

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 och för Försäkringskassans rättsliga ställningstaganden.

Hänvisningar

I vägledningen finns hänvisningar till lagar, förordningar, föreskrifter, allmänna råd, Försäkringskassans rättsliga ställningstaganden och interna styrdokument, förarbeten, rättsfall och andra vägledningar. Hänvisningen finns antingen angiven i löpande text eller inom parentes i direkt anslutning till den mening eller det stycke den avser.

I en bilaga till vägledningen finns en källförteckning som redovisar de lagar, förordningar, domar etc. som nämns i vägledningen.

Historikbilaga

Denna vägledning har reviderats. I anslutning till vägledningen finns en historikbilaga. Den innehåller en kortfattad beskrivning av de ändringar som gjorts i respektive version. Genom att läsa historikinformationen får man en överblick över de viktigaste nyheterna i den här versionen av vägledningen.

Att hitta rätt i vägledningen

I vägledningen finns en innehållsförteckning och ett alfabetiskt register. Innehållsförteckningen är placerad först och ger en översiktssbild av vägledningens kapitel och avsnitt.

Sakregistret finns sist i vägledningen och innehåller sökord med sidhänvisningar.

1 Sjuklön

Här kan du läsa om:

- sjuklönens betydelse för sjukpenningen
- vad sjuklön är och dess syfte
- förutsättningar för rätt till sjuklön
- sjuklönens storlek och karensdag
- sjuklöneperioden i förhållande till sjukperiod enligt sjuklönelagen (SjLL) respektive sjukperioden enligt SFB
- återinsjuknanderegeln enligt SjLL.

Sjuklönelagens regler om allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och sjuklönegaranti beskrivs i vägledningen 2011:1 *Sjuklöneförmåner*.

1.1 Sjuklönens betydelse för sjukpenningen

Av 27 kap. 9 § SFB framgår att Försäkringskassan inte kan betala ut sjukpenning till en försäkrad om arbetsgivaren enligt SjLL ska ansvara för sjuklön:

Sjukpenning lämnas inte på grundval av anställningsförmåner för tid som ingår i en sjuklöneperiod när den försäkrades arbetsgivare ska svara för sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön.

Det innebär att Försäkringskassan måste ta ställning till arbetsgivarens skyldighet att betala ut sjuklön för att kunna avgöra om den försäkrade har rätt till sjukpenning. Det här kapitlet ska ge förutsättningar för detta genom att beskriva villkoren för att få sjuklön enligt (SjLL).

1.2 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.)

1.3 Förutsättningar för rätt till sjuklön

I 1 § SjLL finns en inledande bestämmelse som tillsammans med 3 och 4 §§ i samma lag beskriver de grundläggande förutsättningarna för rätten till sjuklön:

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

Det innebär att en arbetstagare som lider av en sjukdom och uppfyller övriga kriterier i sjuklönelagen har rätt till sjuklön.

Sjukdomsbegreppet

Vad sjukdom är definieras inte i sjuklönelagen. Men av förarbetena framgår att den tolkning av sjukdomsbegreppet som används vid tillämpningen av sjukpenningreglerna (SFB) ska gälla även här. (Prop. 1990/91:181 s. 67) Läs mer om sjukdomsbegreppet i kapitel 4.

1.3.1 Sjukdom och nedsatt arbetsförmåga

Att en arbetstagare har en sjukdom innebär inte att han eller hon därmed har rätt till sjuklön. I 4 § SjLL anges en av de grundläggande förutsättningarna för rätten till sjuklön, nämligen att sjukdomen ska ha satt ned arbetsförmågan. Det finns inget krav på att nedsättningen av arbetsförmågan ska vara av en viss omfattning. Det räcker alltså att arbetsförmågan är nedsatt med någon del i förhållande till ordinarie arbetstid för att en arbetstagare ska kunna få sjuklön. Här skiljer sig bestämmelsen i SjLL från motsvarande bestämmelse om sjukpenning (27 kap. 2 § SFB), eftersom sjukpenning bara kan beviljas om arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel.

1.3.2 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.

Försäkringskassan måste ta ställning till om en försäkrad har en anställning eller inte för att kunna avgöra om han eller hon har rätt till sjuklön enligt SjLL eller sjukpenning enligt SFB. Men 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 mer om sjuklönegaranti i vägledning 2011:1 *Sjuklöneförmåner*.

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. Detta framgår av SjLL:s förarbeten. (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. 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:

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).

1.3.3 Vilka arbetstagare har rätt till sjuklön?

I 3 § SjLL beskrivs kvalifikationskraven för rätt till sjuklön:

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 3 § SjLL framgår också 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. 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.

I 3 § SjLL står också att när man beräknar kvalifikationstiden ska tidigare anställningar hos samma arbetsgivare räknas med. Det gäller under förutsättning att tiden mellan anställningarna inte är längre än 14 dagar.

En arbetstagare som på grund av kvalifikationsvillkoren inte har rätt till sjuklön kan i stället ha rätt till sjukpenning och sjukpenning i särskilda fall under de två första veckorna (27 kap. 10–11 §§, 28 a kap. 12 § SFB).

1.3.4 Sjuklön för den som har flera arbetsgivare

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare har varje arbetsgivare för sig skyldighet att betala sjuklön i fjorton dagar, med undantag av karensdagen (prop. 1990/91:181 s. 39).

Den som får sin arbetsförmåga delvis nedsatt kan därmed få sjuklön från en arbetsgivare även om han eller hon kan arbeta hos en annan.

En arbetstagare med flera arbetsgivare kan alltså ha flera sjuklöneperioder som också kan infalla vid olika tidpunkter. Sjuklöneperioden påbörjas den första dagen som arbetstagaren på grund av sjukdom avhåller sig från arbete hos respektive arbetsgivare. Den försäkrade kan därför ha rätt till ersättning från både Försäkringskassan och en arbetsgivare för samma kalenderdag. Den situationen uppstår exempelvis om sjuklöneperioden hos en arbetsgivare löpt ut samtidigt som det fortfarande pågår en sjuklöneperiod hos en annan.

1.3.5 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 kvalifikationsvillkoren. Dessa bestämmelser finns i 4 a § SjLL.

En arbetsgivare är inte skyldig att betala sjuklön

- vid sjukdom under sådan tid som omfattas av bestämmelserna i 37 kap. 3 § SFB, s.k. steglös avräkning (4 a § 1 SjLL). Läs mer om steglös avräkning i vägledning 2013:3 *Sjukersättning och aktivitetsersättning – beräkning, steglös avräkning m.m.*
- 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 (4 a § 2 SjLL).

Bestämmelsen i den andra punkten började gälla den 1 juli 2012. Bakgrunden var ett förslag från Svenskt Näringsliv (S2010/3649/SF). De hävdade att det inte är rimligt att arbetsgivaren ska behöva betala sjuklön till en arbetstagare som först får sjukpenning i 914 dagar, sedan deltar i arbetslivsintroduktion och därefter återigen sjukanmäler sig. De menar att arbetsgivarna därför inte borde vara skyldiga att betala sjuklön till en arbetstagare som inte har återgått i arbete sedan den föregående sjukperioden upphörde. (Jfr prop. 2011/2012:81 s. 7 f.).

Denna bestämmelse riktar främst in sig på situationen som beskrivits ovan, dvs. när den försäkrade återigen begär sjukpenning efter en period i arbetslivsintroduktion. Men den ska tillämpas även vid andra tillfällen. Den gäller till exempel när den försäkrade varit tjänstledig, 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.

1.3.6 Sjuklön om en försäkrad får sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta

I 4 § SjLL beskrivs att en försäkrad 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 om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt ska man bortse från sådan nedsättning av arbetsförmågan som ligger till grund för ersättning till arbetstagaren i form av sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken, eller livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap. SFB.

1.4 Karensdag enligt SjLL och sjuklönens storlek

Bestämmelserna om karensdag och sjuklönens storlek finns i 6 § SjLL.

För dagar i en sjuklöneperiod enligt 7 § som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen i arbetsförmågan gäller

1. att sjuklön inte utges för den första dagen för vilken sjuklön kan utges enligt 8 § första stycket, och
2. att sjuklönen för de därpå följande dagarna utgör 80 procent av anställningsförmånerna.

Det som sägs i första punkten i den citerade paragrafen är att sjuklön inte ska betalas till arbetstagaren den första dagen som han eller hon har rätt till sjuklön enligt § 8 i samma lag, dvs. den dag då sjukdomsfallet anmäls till arbetsgivaren. Det innebär att sjuklön inte ska betalas ut för anmälningsdagen, som alltså blir en karensdag.

I vissa fall kan karensdagen infalla tidigare än sjukanmälan. Det gäller när en försenad sjukanmälan kan godtas enligt bestämmelserna i 8 § SjLL. Då blir karensdagen den första dagen som arbetstagaren behövt avstå från arbete på grund av sjukdom, trots att sjukanmälan gjordes senare. Läs mer om sjukanmälan till arbetsgivaren i avsnitt 7.2.

En arbetstagare som har flera arbetsgivare kan ha flera sjuklöneperioder, och därmed också flera karensdagar. I det fallet blir sjukanmälningsdagen hos varje arbetsgivare karensdag.

Från dag två till och med dag fjorton i sjuklöneperioden har arbetstagaren rätt till 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som han eller hon gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan. (6 § SjLL)

1.5 Sjuklöneperiod enligt SjLL

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 dagarna av en sjukperiod enligt SjLL. Bestämmelserna om sjuklöneperiod finns i 7 § 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.

Läs mer om reglerna för sjuklöneperiod när en anställning upphör i avsnitt 5.5.3.

1.5.1 Sjukperiod enligt SFB och sjukperiod enligt SjLL

Begreppet sjukperiod finns i både SjLL och SFB. Dessa är lätta att förväxla, men måste hållas isär eftersom respektive sjukperiod har en egen betydelse.

För att kunna avgöra om en försäkrad kan få sjukpenning enligt SFB eller har möjlighet att få sjuklön enligt SjLL så måste man förstå vad som är en sjukperiod enligt de två regelverken.

Sjukperiod enligt SFB

En sjukperiod enligt 27 kap. 26 § 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 kapitel 6.

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 enligt SjLL 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. Men sjukperioden enligt SFB kan fortfarande pågå om han eller hon har fortsatt nedsatt arbetsförmåga i en annan anställning eller gentemot ett normalt förekommande arbete.

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 sjuklöneperioder 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 sjuklöneperioden

av sjukpenning, så har en sjukperiod enligt SFB börjat samtidigt som sjuklöneperioden 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 sjuklöneperiod. Den arbetsgivaren måste alltså betala en andra sjuklöneperiod under en och samma sjukperiod enligt SFB.

1.5.2 Sjuklön efter en period med frånvaro från arbetet

För en försäkrad som har nedsatt arbetsförmåga när en period med exempelvis tjänstledighet, semester, studier, aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning upphör eller avbryts, påbörjas en sjuklöneperiod. En förutsättning är dock att den försäkrade inte har fått sjuklön för en hel sjuklöneperiod sedan han eller hon senast arbetade hela sin ordinarie arbetstid.

Det beror på att den första dagen efter tjänstledigheten, semestern, studierna eller perioden med aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning i dessa fall är den första dagen som arbetstagaren avhåller sig från arbete hos arbetsgivaren på grund av sjukdom (7 § SjLL).

1.5.3 Sjuklöneperioden när en anställning upphör och en ny börjar

När en anställning upphör bryts sjuklöneperioden (7 § SjLL). Om arbetstagaren påbörjar en ny anställning börjar – om kvalifikationskraven är uppfyllda – en ny sjuklöneperiod att löpa hos den arbetsgivaren (prop. 1990/91:181 s. 73).

Det innebär att om en arbetstagare påbörjar en ny anställning under en pågående sjukperiod enligt SFB blir den arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön i 14 dagar, oavsett om den nya anställningen påbörjas under de 14 första dagarna eller senare i sjukperioden enligt SFB.

Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön i 14 dagar oavsett om den nya anställningen är hos samma arbetsgivare som tidigare eller hos en ny arbetsgivare. En arbetstagare som får en ny anställning under en pågående sjukperiod kan därför få sjuklön flera gånger under en och samma sjukperiod.

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller del av verksamhet från en arbetsgivare till en annan börjar ingen ny sjuklöneperiod eftersom rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet då övergår till den nya arbetsgivaren. (6 b § lagen [1982:80] om anställningsskydd [LAS]) Här inbegrips rättigheter enligt SjLL.

1.6 Återinsjuknanderegeln i SjLL

Återinsjuknanderegeln innebär att en arbetstagare som haft en karensdag i den första sjukperioden enligt SjLL får sjuklön från och med den första dagen i den nya perioden, om den börjar inom fem dagar från en föregående sjukperiod. Med fem dagar menas fem kalenderdagar. (Prop. 1992/93:31 s.45)

Återinsjuknanderegeln enligt sjuklönelagen berör de försäkrade som har ett anställningsförhållande som innebär att de omfattas av sjuklönelagen. För övriga försäkrade gäller återinsjuknanderegeln enligt SFB.

Återinsjuknanderegeln i SjLL finns i 7 §:

Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjukperiod avslutats skall sjuklöneperioden omfatta endast så många dagar att den tillsammans med en sjuklöneperiod hos samma arbetsgivare under den tidigare sjukperioden utgör fjorton kalenderdagar. Vid tillämpning av [6 §](#) skall beaktas dagar i den tidigare sjuklöneperioden.

När man skriver sjukperiod i bestämmelsen så avses sjukperiod enligt SjLL. Läs mer om sjukperiod enligt SjLL i avsnitt 5.5.1.

Bestämmelsen infördes i sjuklönesystemet för att den som varit sjuk inte skulle avvakta med att återgå i arbete för att inte riskera att direkt drabbas av en ny karensdag (prop. 1992/93:31 s.45 f.).

Det finns inget krav på att arbetsförmågan måste vara nedsatt till en viss grad för att återinsjuknanderegeln enligt SjLL ska vara tillämplig. Om en försäkrad insjuknar inom fem dagar från en tidigare sjukperiod räcker det alltså att han eller hon har varit frånvarande till någon del 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 (jämför RÅ 2005 ref. 52).

Återinsjuknanderegeln innebär också att de dagar med sjuklön som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren i den föregående sjukperioden ska räknas med när man beräknar hur många dagar med sjuklön arbetstagaren ska få. Om arbetsgivaren redan har betalat 14 dagar med sjuklön (karensdagen inkluderad) i den föregående sjukperioden betalas ingen sjuklön i den nya sjukperioden.

För den som har flera arbetsgivare gäller återinsjuknanderegeln hos varje arbetsgivare för sig.

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 sjukpenningsystemen på grund av gränsdragningsproblem mellan arbetstagar- och uppdragstagarbegreppen. (Bet. 1991/92:SfU5 s. 19 f.)

2.2 Att ansöka om sjuklönegaranti

En ansökan om sjuklönegaranti ska vara skriftlig (20 § SjLL). Försäkringskassan har en särskild blankett för att ansöka om sjuklönegaranti. Men om en person 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. Det framgår av 10 § förvaltningslagen (FL).

Ersättning lämnas inte för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsmånaden (21 § SjLL). 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.

2.3 Rätten till sjuklönegaranti

När rätten till sjuklönegaranti ska bedömas finns det ett antal förutsättningar som måste vara uppfyllda och som man som handläggare måste ta ställning till:

Försäkrad för sjukpenning

En förutsättning för att få sjuklönegaranti är att man är försäkrad för sjukpenning enligt SFB (20 § SjLL). Bestämmelser om försäkringstillhörighet beskrivs i vägledning 2000: 2 *Försäkrad i Sverige genom bosättning och arbete*.

Tvistens innehåll

Tvisten om rätten till sjuklön ska gälla:

- om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom
- nedsättningens omfattning eller
- om ett arbetstagarförhållande föreligger eller inte. (20 § SjLL)

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).

Sannolika skäl

Det ska finnas sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen (21 § första stycket SjLL). Man måste pröva om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna om sjuklön. Bestämmelserna om sjuklön beskrivs i kapitel 1.

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 kunna få sjuklönegaranti måste fordran på sjuklön vara obetald och förfallen till betalning (21 § första stycket SjLL). Man måste kontrollera om arbetstagarens fordran har förfallit till betalning genom att se om löneavdrag gjorts. En lönespecifikation för den aktuella frånvaroperioden kan användas.

Konkurs

Sjuklönegaranti betalas inte ut om staten svarar för fordran på sjuklön enligt lönegarantilagen (1992:497). Det framgår av 22 § SjLL. 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 [1992:497]).

2.4 Beräkning av sjuklönegaranti

Enligt 23 § SjLL ska ersättning i form av sjuklönegaranti betalas med ett skäligt belopp, men högst med ett belopp per dag som motsvarar en trehundra- och sextiofemtedel av 80 procent av 7,5 x prisbasbeloppet. Det innebär att det är samma beräkningssätt för sjuklönegarantin som för den kalenderdagsberäknade sjukpenningen enligt 28 kap. 7 och 10 §§ SFB.

Ersättning bör inte betalas ut med högre belopp än den sjuklön som arbetstagaren kan antas vara berättigad till för den tiden tvisten gäller. Det innebär bland annat att hänsyn ska tas till karensdag (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)

2.5 Återbetalning av sjuklönegaranti

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 i motsvarande utsträckning betala tillbaka ersättningen till Försäkringskassan. (24 § andra stycket SjLL)

2.6 Försäkringskassans rätt till ersättning från arbetsgivare

Försäkringskassan övertar arbetstagarens rätt gentemot arbetsgivaren motsvarande det belopp som Försäkringskassan har betalat i form av sjuklönegaranti. (24 § första stycket SjLL)

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 rättegång i arbetstvister (LRA). 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.

3 Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare

Det här kapitlet beskriver bestämmelserna om ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare.

3.1 Inledning

En arbetsgivare kan få kompensation för den sjuklönekostnad som överstiger en viss andel av arbetsgivarens totala lönekostnad. Ersättningen kan vara högst 250 000 kronor per arbetsgivare och år.

Syftet med ersättningen är att minska arbetsgivarnas börda för sjuklönekostnader, framför allt för små företag. Både privata och offentliga arbetsgivare kan få ersättning.

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).

Bestämmelserna om ersättning för höga sjuklönekostnader finns i lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL), lag (2014:1475) om kreditering på skattekonto av ersättning för sjuklönekostnader och förordningen (2010:425) om ersättning för kostnader för sjuklön.

3.2 Bakgrund

Den 1 juli 2010 infördes ett generellt skydd mot höga sjuklönekostnader. Redan innan skyddet infördes fanns dock möjlighet för arbetsgivare att teckna en frivillig försäkring mot höga sjuklönekostnader.

3.3 Rätt till ersättning för sjuklönekostnader

En arbetsgivare kan få sina sjuklönekostnader ersatta med högst 250 000 kronor under ett kalenderår. Det krävs att kostnaden överstiger en viss del av arbetsgivarens totala lönekostnad för samma tid.

Förutsättningarna för ersättning för sjuklönekostnader regleras i 17 § SjLL:

En arbetsgivare vars kostnad 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 överskjutande del av sjuklönekostnaden enligt följande.

Ersättning för sjuklönekostnaden 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,
- 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.

3.3.1 Vem är arbetsgivare?

Med arbetsgivare menas inom arbetsrätten en fysisk eller juridisk person som ingår anställningsavtal med en arbetstagare (AD 1984 nr 141). Olika avdelningar inom ett företag är inte skilda arbetsgivare, och kan inte självständigt beviljas ersättning för sjuklönekostnader.

3.3.2 Vad är bruttokostnad?

Bruttokostnaden är arbetsgivarens sammanlagda utgifter för en anställd som är sjukskriven. I bruttokostnaden ingår enligt i 17 § SjLL följande:

- Kostnader för sjuklön dag 2–14 i varje sjuklöneperiod och de anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. (6 § SjLL).
- Kostnader för sjuklön för arbetstagare som beviljats särskilt högriskskydd för ett större antal sjukperioder eller donation ska i stället omfatta dag 1–14 i varje sjuklöneperiod. (13 § första stycket p. 1 och andra stycket och 15 § första stycket SjLL).
- Kostnader för sjuklön dag 1 i varje sjuklöneperiod om arbetsgivaren har haft kostnader för det allmänna högriskskyddet. (6 § andra stycket 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 anställde. Det framgår av 6 § SjLL.

3.3.3 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 avser (17 § SjLL och Skatteverket, SKV 401, utgåva 18).
- 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 uppgift om vilka ytterligare ersättningar som räknas som kontant ersättning (Skatteverket, SKV 401, utgåva 18).

Vad är en förmån?

Som förmån räknas bland annat tjänstebil, fri bostad och ett förmånligt lån via arbetsgivaren (Skatteverket, SKV 401, utgåva 18).

3.4 Samordning med särskilt högrisskydd

I 17 a § SjLL finns en minskningsregel som ska användas när Försäkringskassan under kalenderåret betalat ut ersättning från det särskilda högrisskyddet.

Ersättning enligt 17 § SjLL 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.

Det innebär att ersättning från det särskilda högrisskyddet ska dras av från ersättningen för sjuklönekostnader – under förutsättning att högrisskyddet har betalats under samma år som ersättningen för sjuklönekostnader gäller. Det är alltså tidpunkten för utbetalningen som avgör om avdrag ska göras. Någon utredning av vilken tid ersättningen från högrisskyddet avser behövs inte.

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

3.4.1 Avdrag när sjuklönekostnaderna överstiger 250 000 kronor

Eftersom arbetsgivaren kan få ersättning för sjuklönekostnader med som högst 250 000 kronor per år ska ett eventuellt avdrag för ersättningen från det särskilda högriskskyddet göras med utgångspunkt från detta belopp.

3.5 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

I 17 b § SjLL finns bestämmelser bland annat om arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om sina sjuklönekostnader.

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.

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 komma att avgöras.

3.5.1 Arbetsgivardeklaration till Skatteverket

Av första stycket i 17 b § SjLL framgår att arbetsgivare varje månad ska lämna en arbetsgivardeklaration till Skatteverket om sin bruttokostnad för sjuklön, inklusive avgifter och skatt.

För arbetsgivare som är privatpersoner och där lönen inte är avdragsgill i näringsverksamhet är uppgiften om sjuklönekostnaden frivillig. Om en sådan arbetsgivare vill ha ersättning för sjuklönekostnader får denne i stället för den förenklade deklarationen lämna en ordinarie arbetsgivardeklaration enligt 26 kap. 3 § skatteförfarandelagen.

När Skatteverket har fått in arbetsgivarnas arbetsgivardeklaration skickas uppgifter om arbetsgivarnas sjuklönekostnader vidare till Försäkringskassan.

När Skatteverket inte får in någon deklaration kan Skatteverket besluta om skönsbeskattning. Detta innebär att det saknas uppgifter om arbetsgivarens lönekostnader och Skatteverket fastställer därför endast arbetsgivaravgiften.

3.5.2 Arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan

Av tredje stycket i 17 b § SjLL framgår att en arbetsgivare är skyldig att på begäran lämna handlingar och uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna pröva rätten till ersättning. En vanlig orsak till en sådan begäran är att det inte av uppgifterna från Skatteverket framgår vem eller vilka medarbetare som har fått sjuklön.

Försäkringskassan får vid behov bland annat begära uppgifter om

- anställdas personnummer
- sjuklöneperioder
- antal ersatta dagar
- utbetald sjuklön.

Försäkringskassan kan avgöra ärendet även om arbetsgivaren inte kommer in med de uppgifter som begärts in.

3.6 Försäkringskassans beslut

I 17 b SjLL finns bestämmelser bland annat om Försäkringskassans beslut om rätt till ersättning för sjuklönekostnader.

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.

3.6.1 Beslut om rätt till ersättning

Av andra stycket i 17 b SjLL framgår att Försäkringskassan efter kalenderårets slut prövar arbetsgivares rätt till ersättning för sjuklönekostnader.

Försäkringskassan prövar arbetsgivarnas rätt till ersättning för sina sjuklönekostnader utifrån de uppgifter som respektive arbetsgivare lämnat till Skatteverket.

3.6.2 Försäkringskassans handläggning

I 26–28 §§ SjLL och i förordningen [2010:425] om ersättning för kostnader för sjuklön finns bestämmelser om Försäkringskassans handläggning.

Läs mer om ändring, omprövning och överklagande i vägledning 2001:07 *Ändring, omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut*.

3.7 Uppgifter till Skatteverket om ersättning för sjuklönekostnader

Av 17 c § SjLL framgår hur Försäkringskassan ska lämna uppgifter om beslutad ersättning för sjuklönekostnader till Skatteverket.

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 skickar ett elektroniskt meddelande till Skatteverket när arbetsgivare beviljats ersättning. Skatteverket krediterar därefter arbetsgivarens skattekonto.

3.8 Förskott på ersättning för sjuklönekostnader

En arbetsgivare som redan före kalenderårets slut kan antas uppfylla villkoren för rätt till ersättning enligt 17 § SjLL (se avsnitt 3.3) kan efter ansökan få förskott på den ersättning som arbetsgivaren redan kan ha rätt till. Det framgår av bestämmelsen i 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.

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.

Om arbetsgivaren inte kommer in med de begärda handlingarna ska Försäkringskassan skicka en påminnelse.

Kommer arbetsgivaren, trots påminnelse, inte in med begärda handlingar ska Försäkringskassan fatta beslut på de uppgifter som finns i ärendet. (2 § första stycket förordningen [2010:425] om ersättning för kostnader för sjuklön).

3.8.2 Beslut om rätt till förskott

När ett beslut om rätt till ersättning i förskott fattas får Försäkringskassan uppskatta arbetsgivarens årliga lönekostnad för att kunna bedöma om villkoren för rätt till ersättning är uppfyllda (4 § första stycket förordning [2010:425]).

En arbetsgivare som redan beviljats förskott och som kommer in med en ny ansökan om förskott kan få denna prövad av Försäkringskassan tidigast tre månader efter att den förra ansökan kom in till Försäkringskassan (4 § andra stycket förordning [2010:425]).

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

3.8.3 Slutavräkning

Försäkringskassan ska göra en slutavräkning för de arbetsgivare som beviljats förskott (5 § förordningen [2010:425]). Slutavräkningen ska göras året efter det år som förskottet avser.

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

En arbetsgivare som har fått för mycket ersättning i förskott är skyldig att betala tillbaka (5 § förordning [2010:425]). I 6–8 §§ samma förordning finns regler om dröjsmålsränta, eftergift och kvittning.

Läs mer om återkrav och eftergift i vägledning 2005:3 *Återkrav*.

4 Högriskskydd

4.1 Inledning

Detta kapitel beskriver högriskskydden i sjukförsäkringen. Det finns både ett allmänt och ett särskilt högriskskydd. Reglerna finns i 27 kap. 39–44 §§ SFB samt i 6 och 13–16 §§ lagen (1991:1047) om sjuklön, SjLL. En utförligare beskrivning av allmänt högriskskydd finns i vägledning 2015:01 *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*. När det gäller bestämmelser om tillhörighet till svensk försäkring kan du läsa om detta i vägledning 2000:2 *Försäkrad i Sverige genom bosättning och arbete*.

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 väsentlig lägre grad belastar den enskilda arbetsgivaren kostnadsmässigt. Det särskilda högriskskyddet innebär även att arbetsgivare till en arbetstagare med beslut om särskilt högriskskydd kan ansöka om ersättning för kostnader för utbetald sjuklön.

När bestämmelserna om en karensdag började gälla, infördes det allmänna högriskskyddet. Det allmänna högriskskyddet infördes för att begränsa en arbetstagares karensdagar till tio stycken under en tolv månaders period. Det allmänna högriskskyddet gäller oavsett vilka diagnoser som den enskilde har. (Prop. 1992/93:31 s. 47 f)

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 karensdagar. (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 högriskskydden är alltså att skydda personer som har en sjukdom eller ett funktionshinder från inkomstbortfall till följd av karensdagsregeln. Högriskskydden ska dessutom förbättra arbetstagares situation på arbetsmarknaden genom att arbetsgivarens kostnader för deras sjukfrånvaro minskar.

4.1.2 Allmänt högriskskydd

Det allmänna högriskskyddet innebär att antalet karensdagar begränsas till tio under en tolv månadersperiod (6 § SjLL). Högriskskyddet gäller oberoende av om sjukfrånvaron hör ihop med en och samma sjukdom eller om det rör sig om olika diagnoser. För egenföretagare gäller särskilda regler, se vägledning 2015:01 *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*.

Vem som hanterar det allmänna högriskskyddet beror på om det är sjuklön eller sjukpenning som ska utbetalas. Vid sjuklön är det arbetsgivaren som hanterar det allmänna högriskskyddet, om den anställde inte får sjuklön är det Försäkringskassan som prövar rätten till sjukpenning och i samband med det hanterar det allmänna högriskskyddet.

4.1.3 Särskilt högriskskydd

Det särskilda högriskskyddet innebär att den försäkrade får ersättning redan från och med den första sjukdagen och/eller att den försäkrades arbetsgivare får ersättning för de sjuklönekostnader som uppstår för den försäkrade som beslutet gäller.

Det är den som riskerar att få ett större antal sjukperioder eller en eller flera längre sjukperioder under en tolv månadersperiod som kan få ett beslut om särskilt högriskskydd. Även den som ska donera biologiskt material enligt lagen (1995:831) om transplantation m.m. kan ha rätt till särskilt högriskskydd (27 kap. 41–42 §§ SFB, 13 § SjLL).

Om den försäkrade beviljas särskilt högriskskydd enligt 27 kap. 40 § SFB eller 13 § SjLL beror exempelvis på om han eller hon är anställd, arbetslös eller egen företagare. Den främsta skillnaden mellan bestämmelserna är att enligt SFB får den försäkrade sin karensdag ersatt av Försäkringskassan medan enligt SjLL får den försäkrade sin karensdag ersatt av arbetsgivaren. Arbetsgivaren får sedan i sin tur sina sjuklönekostnader för sjuklöneperioden ersatta av Försäkringskassan.

4.1.4 Särskilt högriskskydd och kopplingen till sjukpenning

Det särskilda högriskskyddet enligt SFB är en del av sjukpenningförsäkringen eftersom det innebär att sjukpenning kan betalas ut för karensdagen.

För att beviljas särskilt högriskskydd enligt SFB behöver man alltså ha möjlighet att få sjukpenning. Även den som kan få sjukpenning i särskilda fall kan beviljas särskilt högriskskydd (28 a kap. 2 § SFB).

Sjukpenning och sjukpenning i särskilda fall lämnas bara till den som har ett gällande försäkringsskydd för förmånen (23 kap. 4 § SFB). Sjukpenning är en arbetsbaserad förmån (6 kap. 6 § SFB). Sjukpenning i särskilda fall är en bosättningsbaserad förmån (5 kap. 9 § SFB).

Sjukpenning i särskilda fall kan betalas ut till den som har fått maximalt antal månader med tidsbegränsad sjukersättning enligt övergångsbestämmelserna och som inte har någon SGI. Sjukpenning i särskilda fall kan även betalas ut till en försäkrad vars rätt till aktivitetsersättning upphör på grund av att han eller hon fyller 30 år. Även den som får tillbaka en SGI men en låg sådan, kan få sjukpenning i särskilda fall. (28 a kap. 3 och 19 §§ samt 31 a kap 3 och 14 §§ SFB). Se vidare i vägledning 2015:01 *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*.

Särskilt högriskskydd enligt SFB kan alltså vara aktuellt dels för den som är försäkrad för arbetsbaserade förmåner, dels för den som bara är försäkrad för bosättningsbaserade förmåner och som tillhör målgruppen för sjukpenning i särskilda fall.

Särskilt högriskskydd enligt SjöLL kan däremot bara den som är försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB få (13 § SjöLL). Till skillnad från särskilt högriskskydd enligt SFB krävs alltså att man är försäkrad för arbetsbaserade förmåner när särskilt högriskskydd beviljas enligt SjöLL.

4.1.5 Sjukdomsbegreppet i SFB och SjöLL

Den grundläggande förutsättningen för rätt till särskilt högriskskydd är att arbetstagaren har en medicinskt betingad nedsättning av arbetsförmågan. Den medicinska faktorn kan vara en kroppslig eller psykisk sjukdom eller ett följdillstånd efter sjukdom (prop. 1990/91:59 s. 30). Det måste alltså först finnas en sjukdom som riskerar att sätta ner arbetsförmågan för att en försäkrad ska kunna få särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder eller längre sjukperioder.

Vid donation är det förberedelserna, ingreppet och konvalescensen i samband med donationen som ger rätt till särskilt högriskskydd (27 kap. 42 § SFB och 13 § andra stycket SjöLL). Det är bara personer som ska donera som kan få särskilt högriskskydd för den sjukperiod som en operation resulterar i.

Bedömningen av vad som är sjukdom ska göras på samma sätt, oavsett om det gäller ansökan om särskilt högriskskydd enligt SFB eller SjöLL. Det saknas dock en definition av sjukdomsbegreppet både i lagtexten och i förarbetena. Det går därför inte att göra någon förteckning över de sjukdomstillstånd som kan ge rätt till särskilt högriskskydd. Försäkringskassan måste göra en bedömning av förhållandena i varje enskilt ärende.

Se vidare om sjukdomsbegreppet i vägledning 2015:01 *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*.

4.2 Ansökan om särskilt högriskskydd

En ansökan om särskilt högriskskydd ska vara skriftlig (13 § SjLL och 110 kap. 4 § SFB). 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). Arbetstagaren kan inte begränsa ansökan till att gälla någon viss arbetsgivare om han eller hon har flera anställningar. (13 § fjärde stycket SjLL)

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

Den dagen då ansökan eller meddelandet kom in till Försäkringskassan betraktas som ansökningsdag (10 § förvaltningslagen).

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

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 eller vid en eller flera längre sjukperioder (14 § SjLL).

4.3 Rätten till särskilt högriskskydd

Det här avsnittet behandlar:

- Särskilt högriskskydd enligt SFB
- Särskilt högriskskydd enligt SjLL
- Bedömning av större antal sjukperioder
- Bedömning av längre sjukperioder
- Bedömning av särskilt högriskskydd vid donation
- Bedömning av särskilt högriskskydd efter aktivitetsersättning
- Ersättning till arbetsgivare för sjuklönekostnader

4.3.1 Särskilt högriskskydd enligt SFB

Bestämmelserna om särskilt högriskskydd enligt SFB finns i 27 kap. 40–44 §§ SFB.

En försäkrad som har en sjukdom, som kan antas medföra ett större antal sjukperioder under en tolv månaders period, kan ha rätt till särskilt högrisk-

skydd. Ett beslut om särskilt högriskskydd innebär att den försäkrade kan få sjukpenning från Försäkringskassan från första dagen i varje sjukperiod. Särskilt högriskskydd kan även beviljas för en sjukperiod när en försäkrad har rätt till sjukpenning till följd av ingrepp i samband med donation eller förberedelser för donation av egna organ eller vävnader enligt lagen om transplantation m.m.

Vissa egenföretagare kan inte få sjukpenning från första dagen i sjukperioden med stöd av bestämmelserna om särskilt högriskskydd. Det gäller egenföretagare som valt en karenstid på 14, 30, 60 eller 90 dagar. Det följer av att bestämmelsen i 27 kap. 40 § SFB endast gäller för karensdagar samt för vald karenstid på en (1) dag. Det är alltså endast egenföretagare som har sju karensdagar enligt 27 kap. 27 § första stycket 2 SFB och egenföretagare som valt karenstid på en (1) dag enligt 27 kap. 29 § SFB som kan få sjukpenning från första dagen i sjukperioden.

När en egenföretagare blir arbetslös får han eller hon en karensdag i sjukperioderna, oavsett vilken karenstid som gällt under tiden som egenföretagare (27 kap. 28 b § SFB). En arbetslös egenföretagare kan därför också få sjukpenning från första dagen i sjukperioden med stöd av bestämmelserna om särskilt högriskskydd (27 kap. 40 § tredje stycket SFB).

4.3.2 Särskilt högriskskydd enligt SjLL

Bestämmelserna om särskilt högriskskydd finns i 13–16 §§ SjLL.

Försäkringskassan kan bevilja särskilt högriskskydd enligt SjLL 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).

Enligt lagens förarbeten bör tillämpningen av bestämmelserna om särskilt högriskskydd i SjLL vara likartad med tillämpningen av bestämmelserna om särskilt högriskskydd i SFB (jfr prop. 1990/91:181 s.79).

4.3.3 Bedömning av större antal sjukperioder enligt SFB och SjLL

Reglerna om särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder enligt SFB och SjLL är snarlika och bedömningen som Försäkringskassan ska göra är densamma. Reglerna beskrivs därför gemensamt. För att Försäkringskassan ska kunna fatta beslut om rätten till särskilt högriskskydd måste

beslutsunderlaget innehålla alla uppgifter som krävs för att kunna bedöma rätten till ersättning. Det finns ett antal frågor som måste vara besvarade:

- Är sökanden försäkrad för arbetsbaserade förmåner eller, när det gäller sjukpenning i särskilda fall, för bosättningsbaserade förmåner?
- Har den försäkrade en sjukdom som kan antas medföra ett större antal sjukperioder?
- Finns de medicinska uppgifter som behövs, det vill säga uppgifter om diagnos, bedömning av risken för flera korta sjukperioder och symptom/status?
- Finns underlag i ärendet för att kunna göra en prognos för framtida sjukperioder? Se vidare avsnitt 4.3.6.

Enligt 6 kap. 6 § SFB är sjukpenning en arbetsbaserad förmån. Enligt 5 kap. 9 § SFB är sjukpenning i särskilda fall en bosättningsbaserad förmån. Högriskskydd enligt SFB kan beviljas både för den som är försäkrad för sjukpenning och för den som är försäkrad för sjukpenning i särskilda fall.

Högriskskydd enligt SjöLL förutsätter däremot att man är försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB, det vill säga för arbetsbaserade förmåner (13 § SjöLL).

För att Försäkringskassan ska kunna besluta om särskilt högriskskydd krävs det att den försäkrade har en sjukdom som ger en medicinskt betingad nedsättning av arbetsförmågan. Arbetsförmågan behöver dock inte vara nedsatt hela tiden. Det finns sjukdomar som bara ger symptom under vissa perioder. Ett exempel på detta är pollenallergi som kan leda till svåra arbetshindrande sjukdomssymtom, bland annat astma, under vår och sommar. (Prop. 1990/91:59 s. 30)

Den befarade stora sjukfrånvaron ska vara betingad av en medicinsk faktor. Om diagnoserna ger en splittrad bild kan man oftast inte säga att frånvaron beror på någon särskild bakomliggande faktor. (Prop. 1990/91:181 s. 79)

Kammarrätten i Sundsvall 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.

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)

En annan förutsättning är att sjukdomen kan antas medföra att den försäkrade kommer att drabbas av betydligt fler kortvariga sjukperioder under ett år än vad som är normalt.

Lagtextens uttryck ”större antal” bör tolkas som att antalet avslutade sjukperioder under en tolv månadersperiod kan bedömas bli fler än tio stycken. (Prop. 1990/91:59 s. 30 och prop. 1990/91:181 s. 78–79)

Det kan ibland vara svårt att bestämma vilken medicinsk faktor som orsakar nedsättningen av arbetsförmågan. Så kan till exempel vara fallet vid besvär från ryggen eller andra rörelseorgan. Sådana besvär kan inte alltid härledas till några påvisbara sjukliga förändringar. Om en försäkrad under en följd av år har haft besvär från ett visst område av kroppen måste det ibland antas att det finns en medicinsk faktor som förorsakar dessa besvär, även om det inte finns några klara fynd som gör diagnosen säker. I sådana fall måste Försäkringskassan göra en helhetsbedömning av den försäkrades situation och då särskilt lägga vikt vid hans eller hennes vilja att gå igenom föreslagna läkarundersökningar och att följa läkarens anvisningar. (Prop. 1990/91:59 s. 31)

4.3.4 Bedömning av längre sjukperioder enligt SjLL

Vid beslut om särskilt högriskskydd för längre sjukperioder ersätter Försäkringskassan arbetsgivarens kostnader för sjuklön. Den försäkrade får dock ingen ersättning för karensdagen. (13, 15 och 16 §§ SjLL)

För att Försäkringskassan ska kunna fatta beslut om rätten till särskilt högriskskydd måste beslutsunderlaget innehålla alla uppgifter som krävs för att kunna bedöma rätten till ersättning. Det finns ett antal frågor som måste vara besvarade:

- Är arbetstagaren försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB, det vill säga för arbetsbaserade förmåner?
- Har den försäkrade en sjukdom som kan antas medföra en eller flera längre sjukperioder?
- Finns de medicinska uppgifter som behövs, det vill säga uppgifter om diagnos, bedömning av risken för en eller flera längre sjukperioder och symptom/ status?
- Finns underlag i ärendet för att kunna göra en prognos gällande framtida sjukperioder? se vidare avsnitt 5.3.6.
- Har den försäkrade haft eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning under någon av de senaste tolv kalendermånaderna? Se vidare avsnitt 5.3.8.

För att Försäkringskassan ska kunna besluta om särskilt högriskskydd måste arbetstagaren vara försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB (13 § SjLL). En sjukdom som kan ge upphov till en eller flera längre sjukperioder under ett år kan ge rätt till särskilt högriskskydd (13 § första stycket SjLL). Med "längre sjukperiod" menas fler än 28 dagars sjukfrånvaro i följd (prop. 1996/97:63 s. 67). De som kan omfattas av den här formen av särskilt högriskskydd är personer som har eller har haft en fastställd sjukdom. Sjukdomen 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)

Försäkringskassan bör tillämpa det särskilda högriskskyddet restriktivt även när det gäller risk för en eller flera längre sjukperioder. Det är endast personer med medicinskt väl dokumenterade sjukdomstillstånd kan få särskilt högriskskydd. Om Försäkringskassan inte har god kännedom om sjukdomsförhållandena i det enskilda fallet krävs det att den försäkrade styrker sina uppgifter med läkarintyg. (Prop. 1996/97:63 s. 67)

4.3.5 Särskilt högriskskydd vid pågående sjukperiod

Det finns ingen begränsning som säger att en ansökan om särskilt högriskskydd måste göras före en sjukperiod. En försäkrad kan därför ansöka om särskilt högriskskydd även 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 en försäkrad ansöker om särskilt högriskskydd under en pågående sjukperiod och Försäkringskassan inte kan göra en prognos 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. Se vidare avsnitt 4.3.4.

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. Det följer av att nedsättning av arbetsförmåga som ersätts med sjukersättning eller aktivitetsersättning inte ingår i en sjukperiod enligt SFB (27 kap. 26 och 53 §§ SFB).

4.3.6 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.). Vid prövning av särskilt högriskskydd ska Försäkringskassan ta hänsyn till den försäkrades samlade sjukdomsbild (KRSU mål nr 819-08).

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 till SjLL 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)

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)

4.3.7 Bedömning av särskilt högriskskydd vid donation enligt SjLL och SFB

Försäkringskassan kan också besluta om särskilt högriskskydd när en försäkrad har rätt till sjukpenning eller sjuklön till följd av ingrepp i samband med donation eller förberedelser för donation av egna organ eller vävnader enligt lagen om transplantation m.m. (27 kap. 42 § SFB och 13 § andra stycket SjLL). 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).

För att Försäkringskassan ska kunna fatta beslut om rätten till särskilt högriskskydd vid donation måste beslutsunderlaget innehålla tillräckligt med uppgifter. Du kan läsa mer om detta i vägledning 2004:7 *Förvaltningsrätt i praktiken*.

När det gäller särskilt högriskskydd vid donation, ska följande frågor vara besvarade:

- Är sökanden försäkrad för arbetsbaserade förmåner eller, när det gäller sjukpenning i särskilda fall, för bosättningsbaserade förmåner?
- När startade utredningen om eventuell donation?

Enligt 6 kap. 6 § SFB är sjukpenning en arbetsbaserad förmån. Enligt 5 kap. 9 § SFB är sjukpenning i särskilda fall en bosättningsbaserad förmån. Högriskskydd enligt SFB kan beviljas både för den som är försäkrad för sjukpenning och för den som är försäkrad för sjukpenning i särskilda fall.

Högriskskydd enligt SjLL förutsätter däremot att man är försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB, det vill säga för arbetsbaserade förmåner (13 § SjLL).

Ett beslut om särskilt högriskskydd innebär att donatorn får ersättning för den första dagen, det vill säga karensdagen i sjukperioder som orsakas av donationen. Det innebär också att hans eller hennes arbetsgivare har rätt till ersättning för sina kostnader för sjuklön med anledning av donationen. (Prop. 2001/02:9 s. 51)

När en donator ansöker om särskilt högriskskydd i samband med donation handlar det inte om att bedöma hans eller hennes medicinska status. Det

behövs därför inget läkarintyg som beskriver donators medicinska tillstånd. Utredningen måste däremot vara tillräcklig för att bedöma om den försäkrade har rätt till särskilt högriskskydd vid donation och i så fall för vilken period. Det innebär att det måste framgå av underlagen när utredningen för donation startade.

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).

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. Se vidare avsnitt 4.5.2.

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, bland annat kravet på att vara försäkrad för sjukpenning eller, vid särskilt högriskskydd enligt SFB, för sjukpenning eller sjukpenning i särskilda fall.

4.3.8 Bedömning av särskilt högriskskydd enligt SjLL efter aktivitetsersättning

För att Försäkringskassan ska kunna fatta beslut om rätten till särskilt högriskskydd efter aktivitetsersättning måste beslutsunderlaget innehålla alla uppgifter som krävs för att kunna bedöma rätten till ersättning. Det finns ett antal frågor som måste vara besvarade:

- Har den försäkrade haft eller bedömts ha haft rätt till aktivitetsersättning under någon av de senaste tolv kalendermånaderna?
- Är arbetstagaren försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap. SFB, det vill säga för arbetsbaserade förmåner?

För att Försäkringskassan ska kunna besluta om särskilt högriskskydd måste arbetstagaren vara försäkrad för sjukpenning enligt 24–28 kap SFB (13 § SjLL).

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 (13 § andra stycket SjLL). 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). Ett sådant beslut gäller endast under tolv kalendermånader räknat från och med månaden efter den då beslutet meddelades (13 § fjärde stycket SjLL).

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.

4.3.9 Särskilt högriskskydd vid utlandsvistelse

En försäkrad kan vara berättigad till särskilt högriskskydd vid utlandsvistelse. Den försäkrade måste dock uppfylla kraven för rätt till sjukpenning enligt SFB eller sjuklön enligt SjLL för att vara berättigad till särskilt högriskskydd.

Se vidare vägledning 2015:01 *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning* och vägledning 2000:2 *Försäkrad i Sverige genom arbete eller bosättning*.

4.3.10 Särskilt högriskskydd för arbetslösa

En försäkrad som är arbetslös och som ansöker om särskilt högriskskydd kan få beslut enligt 27 kap. 41 och 42 §§ SFB.

4.4 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).

4.4.1 Vad får arbetsgivaren ersättning för?

Vad arbetsgivaren får ersättning för beror på om den anställde är beviljad särskilt högriskskydd för flera korta sjukperioder eller en eller flera längre sjukperioder:

- Om det finns ett beslut för flera korta sjukperioder så ska arbetstagaren få sjuklön även för karensdagen. Arbetsgivaren kan sedan begära ersättning från Försäkringskassan för dag 1–14 i sjukperioden. (16 § SjLL)

- Om det finns ett beslut för en eller flera långa sjukperioder så har arbets- tagaren fortfarande en karensdag och arbetsgivaren kan sedan begära ersättning för dag 2–14 i sjukperioden. (16 § SjLL)
- Om det finns ett beslut om särskilt högriskskydd för donation så ska arbetstagaren få sjuklön även för karensdagen. Arbetsgivaren kan sedan begära ersättning från Försäkringskassan för dag 1–14 i sjukperioden. (16 § SjLL)

I beräkningen av ersättningen ingår de kostnader som arbetsgivaren haft för sjuklön för den anställda (16 § SjLL). Oftast innebär det ersättning för kostnader i sjuklöneperioden med som högst 80 procent av lönen och de anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om till följd av en ned- sättning i arbetsförmågan på grund av sjukdom. Kostnader för arbetsgivar- avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) och allmänna löneavgifter enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift ingår också i ersättningen. Att det endast är ovanstående kostnader som arbetsgivaren blir ersatt för framgår även i en dom från Högsta förvaltningsdomstolen (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.

4.5 Beslut

4.5.1 Beslut om särskilt högriskskydd för flera korta sjukperioder, en eller flera längre sjukperioder eller vid donation

Försäkringskassans beslut om särskilt högriskskydd gäller arbetstagarens samtliga anställningar. (13 § fjärde stycket SjLL)

Ett beslut om särskilt högriskskydd enligt 27 kap. 41 § SFB och 13 § första stycket SjLL 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 särskilt högriskskyddet gäller för den tid som anges i Försäkrings- kassans 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 lämp- ligt. Beslutet ska dock aldrig avse längre period än den tid som den försäk- rade bedöms uppfylla villkoren för särskilt högriskskydd.

Om det finns särskilda skäl för det ska beslutet gälla tills vidare (27 kap. 43 § andra stycket SFB och 13 § sjätte stycket SjLL). 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 eller sjuk- penning till följd av ett ingrepp för att ta tillvara biologiskt material eller

förberedelser för ett sådant ingrepp (27 kap. 42 § SFB och 13 § andra stycket SjLL). Även sjukperioder som har ett samband med donationen och som sker efter själva organtransplantationen, 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.

4.5.2 När börjar beslutet gälla?

Enligt 27 kap. 43 § första stycket SFB gäller ett beslut om särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder från och med den kalendermånad när ansökan gjordes hos Försäkringskassan, om inte annat sägs i beslutet. Enligt 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 27 kap. 43 § första stycket SFB och 13 § femte stycket, första 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 (27 kap. 42 § SFB eller 13 § andra stycket SjLL)

4.5.3 Beslut om särskilt högriskskydd 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. (13 § sjätte stycket SjLL och prop. 2008/09:194 s. 19)

Beslut om särskilt högriskskydd innebär i dessa fall att Försäkringskassan ersätter arbetsgivarens kostnader för sjuklön. Den försäkrade får dock ingen ersättning för karensdagen.

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.

4.5.4 Beslut vid såväl större antal sjukperioder som längre sjukperioder

Om en försäkrad uppfyller kraven för såväl det särskilda högriskskyddet för ett större antal sjukperioder som för det särskilda högriskskyddet för en eller flera längre sjukperioder (13 § första stycket 1 och 2 SjLL) bör det beslut som är mest förmånligt för den försäkrade gälla – det vill säga det särskilda högriskskyddet för ett större antal sjukperioder (prop. 1996/97:63 s. 68). Ett sådant beslut anses vara mest förmånligt därför att den försäkrade då slipper karensdagen och får sjuklön även den första dagen i varje sjukperiod.

4.5.5 Upphävande av beslut

Beslut om särskilt högriskskydd vid ett större antal sjukperioder eller längre sjukperioder ska upphävas om villkoren för beslutet inte längre är uppfyllda (27 kap. 44 § SFB och 13 § fjärde stycket SjLL). När Försäkringskassan får kännedom om förhållanden som tyder på att förutsättningarna för beslutet inte längre är uppfyllda ska Försäkringskassan upphäva beslutet om särskilt högriskskydd (prop. 1990/91:59 s. 31). Den försäkrades sjukdomstillstånd kan påverkas till det bättre 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 behöver göra 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 endast avser sjukperioder som har orsakssamband med donation eller utredning inför en eventuell donation finns det normalt inte anledning att upphäva ett sådant beslut.

4.5.6 Efterkontroll av tillsvidarebeslut

I de fall Försäkringskassan har beviljat särskilt högriskskydd utan tidsgräns är det lämpligt att göra en efterkontroll vart tredje år för att se om den försäkrade fortfarande behöver särskilt högriskskydd och om han eller hon fortfarande uppfyller kraven för förmånen. Omständigheterna i ärendet kan ha ändrats beroende på att den medicinska forskningen gått framåt och att det finns ny medicinsk behandling. Det kan givetvis finnas indikationer i ett ärende som gör att en tätare kontroll är lämplig. 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 Försäkringskassan bedöma om sjukhistoriken visar att 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.

4.5.7 Anmälningsskyldighet

Den försäkrade är skyldig att lämna uppgifter som har betydelse för ärendet (26 § SjLL och 110 kap. 13 § SFB). Om den försäkrade efter uppmaning från Försäkringskassan inte lämnar uppgifter som styrker att villkoren för särskilt högriskskydd är uppfyllda ska beslutet om att bevilja särskilt högriskskydd upphävas (27 kap. 44 § SFB, samt 13 och 26 §§ SjLL).

Mer information om anmälningsskyldighet finns i vägledning 2005:3 *Återkrav*.

4.5.8 Återbetalningsskyldighet

Om Försäkringskassan har betalat ut för mycket i ersättning, antingen i form av sjukpenning till den försäkrade eller i form av kostnader för sjuklön till arbetsgivaren kan ersättningen krävas tillbaka enligt bestämmelserna om återkrav i 108 kap. SFB. Det gäller även vid beslut om särskilt högriskskydd enligt SjLL (26 § SjLL).

Mer information finns i Försäkringskassans vägledning 2005:3 *Återkrav*.

Källförteckning

Lagar

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

Förvaltningslagen (1986:223)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister

Förordningar

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

Betänkanden från socialförsäkringsutskottet (SfU)

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

2001/02: SfU5 Vissa socialförsäkringsfrågor

Propositioner

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

KRNG 1207-2012

KRSU mål nr 819-2008

Försäkringskassans domsnytt

Serienummer

2013:013

Försäkringskassans vägledningar

2015:01 Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning

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

2005:3 Återkrav

2004:7 Förvaltningsrätt i praktiken

2001:07 Omprövning, ändring och överklagande av Försäkringskassans beslut

2000:2 Försäkrad i Sverige genom bosättning eller arbete

Övriga publikationer

Skatteverket, SKV 401. Utgåva 18

Sakregister

Allmänt högriskskydd.....	28
Ansökan om särskilt högriskskydd	30
Arbetsgivardeklaration till Skatteverket	23
Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet	23
Arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan	23
Att ansöka om sjuklönegaranti.....	17
Bedömning av längre sjukperioder enligt SjLL.....	33
Bedömning av större antal sjukperioder	31
Bedömning av särskilt högriskskydd enligt SjLL efter aktivitetsersättning.....	36
Behovsanställda	10
Beräkning av sjuklönegaranti.....	19
Beslut om rätt till ersättning för sjuklönekostnader.....	24
Beslut om särskilt högriskskydd efter aktivitetsersättning.....	39
Beslut om särskilt högriskskydd för flera korta sjukperioder, en eller flera längre sjukperioder eller vid donation	38
Bruttokostnad	21
Donation	29, 31, 35, 39
Efterkontroll av tillsvidarebeslut.....	40
Egenföretagare	10
Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare.....	20
Flera arbetsgivare	11
Förskott	25
Karensdag	16
Kvalifikationskraven för rätt till sjuklön.....	11
Lönekostnad	22
Ny anställning	15
Prognos och bedömning av sjukhistorik	34
Rätt till ersättning för sjuklönekostnader	20
Rätten till sjuklönegaranti.....	18
Rätten till särskilt högriskskydd.....	30

Samordning med särskilt högriskskydd	22
Sjukdomsbegreppet	29
Sjukhistorik	34
Sjuklön	8
Sjuklönens storlek	13
Sjuklöneperiod	13
Sjuklöneperiod – anställning upphör och ny börjar.....	15
Sjukperiod enligt SjLL	14
Slutavräkning	25
Särskilt högriskskydd enligt SFB	30
Särskilt högriskskydd enligt SjLL.....	31
Särskilt högriskskydd vid pågående sjukperiod	34
Särskilt högriskskydd vid utlandsvistelse	37
Tjänstledig	12
Tjänstledighet	15
Uppdragstagare	10
Uppgifter till Skatteverket om ersättning för sjuklönekostnader	24
Upphävande av beslut.....	40
Vem är arbetstagare?	9
Återinsjuknanderegeln i SjLL	16