

Sjukperiod och tjänstledighet

Försäkringskassans ställningstagande

Om en anställd försäkrad som nekats sjukpenning på grund av att hen anses kunna försörja sig genom ett normalt förekommande arbete¹ tar tjänstledigt och är arbetssökande, studerar eller är föräldraledig med eller utan föräldrapenning innebär tjänstledigheten *i sig inte* att den försäkrade har återfått arbetsförmågan i sitt vanliga arbete och att sjukperioden därför har avbrutits.

Om den försäkrade gör gällande att hen under tjänstledigheten har återfått arbetsförmågan i sitt vanliga arbete är det hen som har bevisbördan för detta påstående. Beviskravet för ett sådant påstående ska vara *sannolikt*.

Bakgrund och överväganden

Problemet

En försäkrad, som är anställd, har haft sin arbetsförmåga nedsatt i 180 dagar. Hens arbetsförmåga bedöms därför mot normalt förekommande arbete. Den försäkrade anses ha arbetsförmåga i ett normalt förekommande arbete och nekats därför sjukpenning.

Den försäkrade tar därefter tjänstledigt från sitt arbete, anmäler sig hos Arbetsförmedlingen och söker arbete. Efter att ha varit arbetssökande i 90 dagar avslutar den försäkrade sin tjänstledighet och ansöker återigen om sjukpenning. Var i rehabiliteringskedjan ska den försäkrade då anses vara? Ska hen bedömas mot normalt förekommande arbete eller mot sitt vanliga arbete hos arbetsgivaren?

Samma fråga uppkommer i det fall den försäkrade, efter att ha haft nedsatt arbetsförmåga i 180 dagar och nekats sjukpenning, tar tjänstledigt för studier eller för vård av barn med eller utan föräldrapenning.

I Försäkringskassans handläggning har frågan bedömts på olika sätt.

Ytterst handlar frågan om den försäkrades sjukperiod avbryts i och med att hen tar tjänstledigt. Om tjänstledigheten i sig innebär att sjukperioden avbryts och minst 90 dagar därefter förflutit ska den försäkrade bedömas mot sitt vanliga arbete. Om sjukperioden däremot inte avbryts i och med tjänstledigheten ska den försäkrades arbetsförmåga även efter 90 dagar bedömas mot normalt förekommande arbete. Frågan om sjukperioden avbryts eller inte i och med tjänstledigheten har alltså betydelse för bedömningsgrunden.

¹ Bedömningsgrunden heter *förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden* men kallas i detta rättsliga ställningstagande för *normalt förekommande arbete*.

Beslutsdatum
2024-05-22Vår beteckning
Dnr FK 2024/011504
Serienummer
2024:11*Regelverket*

Rehabiliteringskedjan innebär att arbetsförmågan hos den som ansöker om sjukpenning vid vissa givna tidpunkter bedöms mot olika bedömningsgrunder utifrån hur länge arbetsförmågan har varit nedsatt (prop. 2007/08:136, s. 58).

Under de första 90 kalenderdagarna bedöms en försäkrads arbetsförmåga i förhållande till det vanliga arbetet eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren erbjuder hen (27 kap. 46 § socialförsäkringsbalken [SFB]). Från och med dag 91 och fram till och med dag 180 bedöms arbetsförmågan även i förhållande till annat arbete hos arbetsgivaren (27 kap. 47 SFB). Från och med den tidpunkt då den försäkrade har haft nedsatt arbetsförmåga i 180 dagar ska arbetsförmågan, som huvudregel, bedömas även mot normalt förekommande arbete (27 kap. 48 § SFB).

Rehabiliteringskedjan innebär att kraven för att få sjukpenning ökar ju längre arbetsförmågan har varit nedsatt. Den försäkrade har alltså större möjlighet att få sjukpenning om hen bedöms vara i början rehabiliteringskedjan.

För att undvika att en försäkrad avbryter en sjukperiod för att kort därefter åter sjukskriva sig i syfte att börja om från dag 1 i rehabiliteringskedjan finns en bestämmelse om sammanläggning av sjukperioder. Den innebär att när Försäkringskassan bedömer var i rehabiliteringskedjan en försäkrad befinner sig ska dagar i sjukperioder läggas samman om färre än 90 dagar förflutit mellan sjukperioderna (27 kap. 51 § SFB, prop. 2007/08:136, s. 70–71).

Eftersom 27 kap. 51 § SFB innebär att *sjukperioder* i vissa situationer ska läggas samman hänger frågan om sammanläggning av sjukperioder ihop med frågan när en sjukperiod ska anses avslutad. Om sjukperioden *inte* avslutas finns inga sjukperioder att lägga samman och dagarna i rehabiliteringskedjan löper på, oavsett avbrottets längd.

I 27 kap. 26 § SFB anges att som sjukperiod räknas bland annat tid då en försäkrad i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i 27 kap. 2 § SFB (sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel). Det finns inget krav att sjukpenning ska beviljas för att det ska röra sig om en sjukperiod.

Högsta förvaltningsdomstolens avgörande HFD 2018 ref 69

Högsta förvaltningsdomstolens avgörande HFD 2018 ref 69 rörde följande situation. En försäkrad var anställd som sjukvårdsbiträde och hade haft nedsatt arbetsförmåga i minst 180 dagar. Försäkringskassan nekade den försäkrade sjukpenning eftersom hen ansågs ha arbetsförmåga i ett normalt förekommande arbete. Efter att ha varit utan sjukpenning i mer än 90 kalenderdagar ansökte den försäkrade på nytt om sjukpenning. Hen gav in ett läkarintyg som visade att hen saknat arbetsförmåga i sitt arbete som sjukvårdsbiträde under denna period.

Frågan var vilken bedömningsgrund som skulle tillämpas när man nu bedömde den försäkrades rätt till sjukpenning. Skulle den försäkrade anses ha avbrutit sin sjukperiod när hen nekades sjukpenning och därför bedömas mot sitt ordinarie arbete? Eller skulle sjukperioden – och därmed rehabiliteringskedjan – anses ha löpt på under avbrottet och skulle arbetsförmågan därför bedömas mot normalt förekommande arbete?

Beslutsdatum
2024-05-22Vår beteckning
Dnr FK 2024/011504
Serienummer
2024:11

Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) ansåg att den försäkrade *inte* hade avbrutit sin sjukperiod under den period då hen inte hade sjukpenning. Därför hade rehabiliteringskedjan löpt på och den försäkrade skulle få sin arbetsförmåga bedömd mot normalt förekommande arbete.

Till stöd för sin slutsats anförde domstolen att bestämmelsen i 27 kap. 51 § SFB om sammanläggning av sjukperioder syftar till att försäkrade ska undvika medicinskt olämpliga arbeten och uppmuntras att byta arbete för att på så sätt ta tillvara den arbetsförmåga som finns trots sjukdomen. Högsta förvaltningsdomstolen hänvisade i detta sammanhang till prop. 2007/08:136 s. 57 och 70 f. samt prop. 2012/13:169 s. 23. För att inte detta syfte ska motverkas måste prövningen av om en eller flera sjukperioder föreligger ske med utgångspunkt i den försäkrades arbetsförmåga i sitt vanliga arbete. En sjukperiod avslutas med det synsättet först då den försäkrades arbetsförmåga inte längre är nedsatt med minst en fjärdedel i förhållande till sitt vanliga arbete. Att den försäkrade inte uppbar sjukpenning saknade betydelse för frågan om en sjukperiod pågick eller var avslutad.

Behovet av ett rättsligt ställningstagande

HFD 2018 ref 69 besvarar alltså frågan vad en sjukperiod är. Det är också referatmeningen på avgörandet *Fråga om vad som avses med sjukperiod enligt socialförsäkringsbalken*. Sjukperiod är en period under vilken den försäkrade oavbrutet har nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete. Däremot besvarar HFD 2018 ref 69 *inte* frågan om en person som tar tjänstledigt från sitt arbete för att vara arbetssökande, föräldraledig eller för att bedriva studier ska anses ha nedsatt arbetsförmåga i sitt vanliga arbete och därmed ha en pågående sjukperiod under tjänstledigheten. Det saknas andra HFD-avgöranden som besvarar frågan och den är heller inte berörd i förarbetena till rehabiliteringskedjan.

Försäkringskassan har publicerat ett rättsligt ställningstagande (RS 2010:05) om vilken bedömningsgrund en försäkrad ska prövas mot under tid då hen är tjänstledig för vård av barn, studier eller när den försäkrade uppbar graviditetspenning. Det ställningstagandet tar inte ställning till om en sjukperiod med automatik avbryts när en försäkrad tar tjänstledigt utan endast vilken bedömningsgrund som ska användas under pågående tjänstledighet.

I myndighetens praktiska tillämpning har den nu aktuella frågan bedömts på olika sätt. Vissa handläggare har ansett att den försäkrade befinner sig på dag 1 i rehabiliteringskedjan eftersom hen ska anses ha avbrutit sin sjukperiod genom att ta tjänstledigt för att vara arbetssökande. Andra handläggare har ansett att sjukperioden inte avbrutits under tjänstledigheten eftersom den försäkrade under tjänstledigheten inte har återfått arbetsförmågan i sitt vanliga arbete.

Sammanfattningsvis finns ett behov ett rättsligt ställningstagande.

Skäl för ställningstagandet

HFD:s syftestolkning av begreppet sjukperiod i HFD 2018 ref 69 talar för att en syftestolkning ska göras även i detta rättsliga ställningstagande. Den som, efter att ha bedömts ha arbetsförmåga i ett normalt förekommande arbete och därför nekats sjukpenning, tar tjänstledigt för att söka arbete, studera eller vara

Beslutsdatum
2024-05-22Vår beteckning
Dnr FK 2024/011504
Serienummer
2024:11

föräldraledig med eller utan föräldrapenning ska, i och med tjänstledigheten, inte anses ha återfått arbetsförmåga i sitt vanliga arbete. Annars skulle den som efter en längre sjukskrivning nekas sjukpenning kunna ta tjänstledigt i 90 kalenderdagar för att söka arbete, studera eller vara föräldraledig och därefter åter få sjukpenning baserad på arbetsförmågan i hans vanliga arbete. Det skulle motverka det grundläggande syftet med rehabiliteringskedjan som är att skapa incitament för den försäkrade att vid långvarig sjukdom utnyttja sin restarbetsförmåga i ett annat arbete (jämför prop. 2007/08:136 s. 57–58).

Det bör också noteras att den som är sjuk och inte kan ta arbete ändå kan vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen (HFD 2011 not 4). En arbetssökande kan hos Arbetsförmedlingen vara registrerad som förhindrad att ta arbete på grund av sjukdom. Man kan därför inte enbart av det förhållandet att någon är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen dra slutsatsen att hen har återfått arbetsförmåga i sitt vanliga arbete som hen är tjänstledig från och att hens sjukperiod därför skulle ha avslutats.

Även om en försäkrad som är anmäld hos Arbetsförmedlingen också aktivt söker arbete kan det därigenom inte heller anse vara visat att hen återfått arbetsförmåga i sitt vanliga arbete. Det kan ju tvärtom vara så att en försäkrad *som saknar arbetsförmåga i sitt vanliga arbete* väljer att ta tjänstledigt för att söka andra arbeten, som hen, trots den nedsatta arbetsförmågan i sitt vanliga arbete, kan tänkas klara.

För den som är föräldraledig ska arbetsförmågan bedömas i förhållande till förmågan att vårda barn. Att en person klarar att vårda sitt barn innebär inte med automatik att hen har arbetsförmåga i sitt vanliga arbete. Detsamma gäller den som studerar under tjänstledighet.

Den som gör gällande att hen under tjänstledighet för studier, arbetssökande eller vård av barn har återfått arbetsförmågan i sitt vanliga arbete har bevisbördan för detta påstående (jämför Kammarrätten i Sundsvall, dom den 16 maj 2022 i mål nr 204–207-22).

Den försäkrade bör göra sannolikt att hen har återfått arbetsförmågan i sitt vanliga arbete för att sjukperioden ska anses ha avbrutits. Högsta förvaltningsdomstolen fann i avgörandet HFD 2022 ref 47 att beviskravet för att rätt till sjukpenning ska finnas är *sannolikt*. Försäkringskassan anser att samma beviskrav bör ställas ifråga om den försäkrade under en tjänstledighet har återfått arbetsförmågan i sitt vanliga arbete.

Även om det är den försäkrade som har bevisbördan för att sjukperioden har avbrutits i och med tjänstledigheten har Försäkringskassan också ett ansvar att utreda oklarheter i ärendet och, om det behövs, vidta åtgärder för att få in ett tillräckligt underlag för beslutet (jämför Vägledning 2004:7 avsnitt 7.1).

Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.

27 kap. 26 § SFB, 27 kap. 46–48 §§ SFB och 27 kap. 51 § SFB.

Prop. 2007/08:136, prop. 2012/13:169

HFD 2018 ref 69, HFD 2022 ref 47, HFD 2011 not 4

Beslutsdatum
2024-05-22Vår beteckning
Dnr FK 2024/011504
Serienummer
2024:11

Kammarrätten i Sundsvall, dom den 16 maj 2022 i mål nr 204–207-22

Det rättsliga ställningstagandet förväntas inte påverka frågor om mänskliga rättigheter, diskriminering, jämställdhet och barnrätt.

Försäkringskassan

Marie Axelsson
Beslutsfattare

Carl Johan Hardt
Föredragande