

Sjukpenning – övervägande skäl och särskilda skäl när den försäkrades anställning upphör innan hen förväntas återgå i arbete hos arbetsgivaren

Försäkringskassans ställningstagande

Undantagen om övervägande skäl respektive särskilda skäl i 27 kap. 48-49 §§ socialförsäkringsbalken (SFB) ska inte tillämpas om den försäkrades anställning kommer att upphöra före den förväntade återgången i arbete hos arbetsgivaren. Detta gäller från den tidpunkt när det konstaterats att anställningen kommer upphöra, dvs. från den tidpunkt när det konstaterats att en plan om återgång i arbete i samma omfattning som innan sjukfallet inte är möjlig att fullfölja. Arbetsförmågan ska bedömas mot ett arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden, såvida inte något annat undantag är tillämpligt.

Om den försäkrade får ett nytt arbete innan tidsgränserna om 365 eller 550 dagar har passerats, och anställningen inte tillträtts men kommer att tillträdas innan gränserna passerats och den försäkrade på nytt kan fullfölja en plan om återgång i arbetet, kan undantagen bli aktuella igen. Om den försäkrade har varit arbetslös innan hen tillträder det nya arbetet kan undantagen tillämpas från och med tillträdesdagen. Undantagen aktualiseras fr.o.m. tillträdesdatumet för den nya anställningen.

För att undantagen ska kunna tillämpas krävs att den försäkrade kan börja arbeta hos arbetsgivaren i samma omfattning som före sjukfallet inom de angivna gränserna i rehabiliteringskedjan. Med arbetsgivare menas då den arbetsgivare som den försäkrade ska arbeta hos efter återgången.

Undantagen kan inte tillämpas om den försäkrade ska vara tjänstledig (exempelvis för föräldraledighet, studier osv) eller ta ut ålderspension och därför inte kommer att kunna återgå i arbete i samma omfattning som innan sjukfallet inom de angivna tidsgränserna enligt rehabiliteringskedjan.

Detta rättsliga ställningstagande ersätter RS 2024:02.

Bakgrund, överväganden och frågeställning

Bakgrund

En försäkrads arbetsförmåga bedöms olika beroende på hur länge hen har haft en nedsatt arbetsförmåga. Under de första 90 dagarna bedöms arbetsförmågan mot den försäkrades vanliga arbete eller ett annat tillfälligt arbete hos arbetsgivaren. Efter dessa 90 dagar har hen rätt till sjukpenning om den försäkrade inte kan utföra något arbete alls hos arbetsgivaren. Efter dag 180 har en försäkrad rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.



Det finns dock undantagssituationer som medger när bedömningen mot normalt förekommande arbete kan skjutas upp.

Av 27 kap. 48 § tredje stycket 1 SFB framgår att prövningen mot normalt förekommande arbete inte ska göras om övervägande skäl talar för att den försäkrade kan förväntas återgå i arbete hos arbetsgivaren före den tidpunkt då han eller hon har haft en nedsatt arbetsförmåga i 365 dagar. Enligt 27 kap. 48 § tredje stycket 2 SFB ska prövningen mot normalt förekommande arbete inte göras om det finns särskilda skäl som grundas på att den försäkrade kan förväntas återgå i arbete hos arbetsgivaren före den tidpunkt då han eller hon har haft nedsatt arbetsförmåga i 550 dagar. Av 27 kap. 49 § tredje stycket 1 SFB framgår att prövningen, efter dag 365, mot normalt förekommande arbete inte ska göras om särskilda skäl finns som grundas på att den försäkrade kan förväntas återgå i arbete hos arbetsgivaren före den tidpunkt då han eller hon har nedsatt arbetsförmåga i 550 dagar.

Överväganden

Av förarbetena framgår att det krävs att den försäkrade kan återgå i arbete hos arbetsgivaren, eller det egna företaget, i samma omfattning som före sjukskrivningen senast dag 365 för att det ska vara möjligt att skjuta upp bedömningen av arbetsförmågan i förhållande till ett normalt förekommande arbete på grund av övervägande skäl.¹ Bedömningen av om det finns övervägande skäl ska göras dag för dag fr.o.m. dag 181 i sjukperioden. Detta innebär att en tidigare bedömning kan komma att ändras när omständigheterna ändras. Det framhålls också att en sammantagen bedömning ska göras i det enskilda fallet.² Undantagen i sjukförsäkringen syftar till att ge ersättning för inkomstbortfall vid sjukdom och stöd till individen för återgång i arbete. Det framgår även att det är viktigt att kravet på omställning inte kommer för tidigt i sjukfallet och att försäkrade som har goda möjligheter att återgå i sitt vanliga arbete där de har sin yrkesidentitet, utbildning och erfarenhet bör ges reella förutsättningar att i första hand rehabiliteras åter i arbete hos sin egen arbetsgivare.³

Förarbetsuttalandena ger dock inte svar på hur bedömningen om övervägande skäl ska göras när den försäkrades anställning kommer att upphöra innan dag 365. Det framkommer inte heller hur bedömningen om särskilda skäl ska göras om anställningen kommer att upphöra innan dag 550.

Det finns inte heller någon praxis i frågan. För att få en enhetlig tillämpning behövs därför ett rättsligt ställningstagande.

Frågeställning

Frågan är hur bestämmelserna i 27 kap. 48 § tredje stycket 1–2 och 27 kap. 49 § tredje stycket 1 SFB ska tolkas när den försäkrades anställning kommer att upphöra före den förväntade återgången hos arbetsgivaren. En följdfråga som uppkommer är vilken bedömningsgrund som ska tillämpas: Ska

¹ Se prop. 2020/21:78, Extra ändringsbudget för 2021 – Vissa ändrade regler inom sjukförsäkringen s. 15 f.

² Se prop. 2020/21:78 s. 21.

³ Se prop. 2020/21:78 s. 8.



det vara normalt förekommande arbete om anställningen upphör eller ska bedömningsgrunden vara arbete hos arbetsgivaren?

Försäkringskassans ställningstagande

Av ordalydelserna i bestämmelserna framgår att undantag kan komma ifråga när återgång till arbete hos ordinarie arbetsgivare är aktuellt. Syftet med bestämmelserna är att främja återgång till arbete hos arbetsgivaren eller det egna företaget. Förarbetena utgår också ifrån att undantagen ska aktualiseras när det finns förutsättningar för den försäkrade att återgå i arbete hos den ordinarie arbetsgivaren. Bedömningen av undantagens tillämpning ska därför utgå ifrån om den försäkrade faktiskt har ett arbete. Undantagen är inte tillämpliga från den tidpunkt då det konstaterats att anställningen kommer att upphöra, dvs. från den tidpunkt det konstaterats att en plan inte är möjlig att fullfölja. Om en anställning upphör kan inte återgång till arbete hos arbetsgivaren förverkligas, undantagen kan i denna situation inte tillämpas. Undantagen kan inte heller tillämpas i en situation där en läkare har bedömt att återgång i arbete skulle vara möjlig men där anställningen upphört. Inte heller anledningen till varför en anställning upphör ändrar själva faktumet att anställningen upphör/upphört. Här avses även de som tar ut ålderspension och därmed inte kommer att kunna fullfölja en plan för återgång i arbete inom rehabiliteringskedjans angivna gränser.

Om det däremot är så att den försäkrade tillträder ett nytt arbete innan tidsfristerna löpt ut kan undantagen aktualiseras på nytt. Undantagen aktualiseras från och med tillträdesdatumet för den nya anställningen. För att övervägande skäl eller särskilda skäl ska anses föreligga krävs att en plan om återgång i samma omfattning som innan sjukfallet är möjlig att fullfölja. Det ska också tilläggas att med arbetsgivare därmed avses den arbetsgivare som är aktuell vid tidpunkten för den förväntade återgången.

Om anställningen upphör strax efter dag 365 eller 550, och rehabilitering sker med syfte att återgång ska ske hos arbetsgivaren, så ska undantagen tillämpas. Det finns i denna situation ett reellt arbete att gå tillbaka till. Finns det inget arbete att gå tillbaka till strider det mot ordalydelserna i bestämmelserna att säga att övervägande, eller särskilda skäl föreligger.

För försäkrade som tar tjänstledigt (helt eller delvis) under en period då övervägande /särskilda skäl har bedömts föreligga krävs för att undantagen även fortsättningsvis ska anses tillämpliga att det vid en utredning framgår att den försäkrade efter tjänstledighetens slut kommer att kunna återgå i arbete i samma omfattning som innan sjukskrivningen inom rehabiliteringskedjans angivna tidsgränser. Undantagen aktualiseras inte om den enskilde avser att vara tjänstledig och utredningen påvisar att den försäkrade inte kommer att kunna återgå i arbete i samma omfattning som innan sjukfallet inom rehabiliteringskedjans tidsgränser. Anledningen till detta är att en plan för återgång då inte är möjlig att fullfölja. Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.

Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.

27 kap. 48 § SFB
27 kap. 49 § SFB

Beslutsdatum
2024-09-19

Vår beteckning
Dnr 2024/020128
Serienummer
2024:18

Ingrid Utne

Anna Schullström